

Université de Montréal

**La construction institutionnelle de régimes de travail
contraint au Canada**

**Les cas des immigrants permanents et des migrants temporaires.
Quelles mobilisations possibles?**

par Loïc Malhaire

Doctorat en Sciences humaines appliquées

Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée

en vue de l'obtention du grade de *Philosophiæ doctor*

en sciences humaines appliquées

août 2016

©Malhaire, 2016

Résumé

Dans le contexte de l'effritement de la société salariale (Castel 1995), on constate au Canada une prolifération de statuts d'emplois atypiques, une flexibilisation et une précarisation du travail, ainsi qu'une augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs pauvres. Deux formes d'emploi semblent particulièrement illustrer la pauvreté et la précarité en emploi : le travail immigrant en agence de placement temporaire et le travail migrant temporaire. Alors que le travail en agence de placement (TAP) constitue un marché du travail précaire, on y retrouve un grand nombre d'immigrants reçus, de demandeurs d'asile ou de réfugiés, employés dans des emplois sous-qualifiés, malgré des niveaux de scolarité souvent élevés. Par ailleurs, le programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés (PTET-PS), permet aux employeurs canadiens le recrutement d'une main-d'œuvre étrangère pour des postes déclarés non pourvus par une main-d'œuvre locale, établissant des normes spécifiques d'emploi et de migration et constituant un marché du travail transnational et fortement concurrentiel au travail salarié.

La thèse interroge les processus institutionnels de construction des conditions d'accès à l'emploi pour ces deux catégories de travailleurs non natifs du Canada que sont (1) les immigrants reçus et les réfugiés insérés en emploi d'agences de placement dans le secteur de l'entreposage et (2) les travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés travaillant dans un abattoir. Une immersion ethnographique effectuée sur le mode de la participation observante pendant près de deux ans au Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) à Montréal, complétée par une série d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de travailleurs, de personnes ressources et d'intervenants du secteur communautaire, montrent que la construction de ces régimes de travail doit être analysée (1) au croisement des politiques publiques d'immigration, de la régulation du travail, des mesures d'insertion en emploi des immigrants et de l'encadrement du regroupement familial, (2) au regard des pratiques des acteurs du marché du travail (entreprises, agences de placement/recrutement, organisations professionnelles et sectorielles) et (3) en considérant les manières dont les travailleurs intègrent les conditions structurelles de l'emploi immigrant à leurs stratégies de vie personnelles et familiales.

Il ressort que l'association de statuts juridiques d'immigration et de certaines formes d'emploi structure des régimes de travail caractérisés par la captivité en emploi, construits relativement aux enjeux et aux besoins immédiats des secteurs d'activité et légitimés par une législation entravant de façon systémique l'accès des travailleurs aux droits et libertés. On observe ensuite que ces régimes de travail contraint produisent des conditions d'accès à l'emploi définies sur un continuum allant de la qualification des personnes, à leur déqualification professionnelle, à leur disqualification sociale. Alors que les travailleurs rencontrés ont la particularité d'être fixés à leur emploi précaire par des contraintes liées à leur exclusion des emplois valorisés et/ou à leurs statuts juridiques d'immigration, la thèse interroge finalement les formes possibles de mobilisation et de défense collective de leurs intérêts à travers une étude de cas portant sur des actions collectives soutenues par un groupe communautaire en lien avec des syndicats.

Mots-clés : emploi, précarité, immigration, agence de placement temporaire, travail migrant temporaire, politiques publiques, travail contraint, déqualification, disqualification sociale, mobilisation.

Abstract

In the context of the erosion of the “société salariale” (wage-earning society, Castel 1995), in Canada as elsewhere, we are witnessing the proliferation of atypical employment conditions, the flexibilisation and casualization of work, and an increase in the number of working poor. Two forms of employment best illustrate poverty and precariousness in employment: immigrants working in temporary placement agencies (temp agencies) and temporary foreign workers (TFWs).

The precarious labour market of temp agency work harnesses a large number of highly educated landed immigrants, refugees and asylum seekers employed in low-skilled jobs. Moreover, the federal program for low-skilled temporary foreign workers (TFWP-LS), allows Canadian employers to recruit foreign workers for positions unfilled by the local workforce. The TFWP-LS establishes specific employment and immigration standards, thereby institutionalizing a transnational labour force competing with domestic wage-earners.

This thesis examines the institutional processes that create the terms of access to employment for two categories of foreign-born workers in Canada: (1) landed immigrants and refugees working in warehouses through temporary placement agencies and (2) low-skilled temporary foreign workers in slaughterhouses. A nearly two-year ethnographic immersion at the Immigrant Workers Centre (IWC) in Montreal, based on the “observant participation” method, complemented by a series of semi-structured interviews with workers, key informants and community sector stakeholders, showed that the construction of these work arrangements is complex. An understanding of these categories of work requires an analysis: (1) at the intersection of immigration policies, labour regulations, employment integration measures for immigrants, and regulations related to family reunification; (2) in relation to the practices of labour market actors (companies, placement/recruitment agencies, professional and sectorial organizations); and (3) in consideration of the ways in which workers incorporate the structural conditions of im/migrant employment in their personal and family life strategies and choices.

Results show that immigration status has intersected with certain forms of employment to structure work arrangements characterized by forced labour. Those work arrangements are built on the short-term needs of industries and are legitimized by legislation that systemically impedes workers' access to rights and freedoms. These constrained work arrangements lead (im)migrant workers through a deleterious process, starting with their qualification as an (im)migrant to Canada, then professional de-skilling and finally social disqualification. While the workers met in the context of this project are constrained in their precarious jobs due to their exclusion from qualified jobs and/or by their legal immigration status, the thesis concludes by exploring the possible forms of mobilization and collective defense of their interests through a case study of collective action supported by a community group in connection with trade unions.

Keywords: employment, precariousness, immigration, temporary placement agency, temporary migrant labour, public policy, forced labour, deskilling, social disqualification, mobilization.

Table des matières

Résumé	i
Abstract	iii
Table des matières	v
Liste des sigles	xi
Liste des abréviations.....	xv
Remerciements.....	xvii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I.....	12
CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES, APPROCHE ÉPISTÉMOLOGIQUE ET OBJET DE RECHERCHE	12
1. HISTORIQUE DE L'OBJET DE RECHERCHE.....	12
2. CHANGEMENT DE MÉTHODE – LE CHOIX DE L'IMMERSION ETHNOGRAPHIQUE DE TERRAIN	15
3. UNE IMMERSION AU CTI, LA CONSTRUCTION EMPIRIQUE DE L'OBJET ET LA PLACE DU CHERCHEUR SUR LE TERRAIN.....	18
4. LE CHOIX DE LA « PARTICIPATION OBSERVANTE »	22
5. L'INTÉGRATION AU CENTRE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS ET LA COLLECTE DES DONNÉES.....	28
5.1. L'étudiant chercheur parmi les bénévoles.....	28
5.2. L'arrivée et l'intégration aux activités	29
5.3. Mon implication dans les deux campagnes collectives	31
5.4. La collecte des données.....	34
5.5. Les dimensions éthiques de la recherche	42
5.6. Les limites de la participation observante et la distanciation avec le terrain.....	45

6. LA CONSTRUCTION SOCIALE DE LA RÉALITÉ ET LA CAPACITÉ D’AGIR DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	47
6.1. Prendre en compte les individus dans la construction sociale de la réalité	47
6.2. Reconnaître l’agency des travailleuses et travailleurs précaires.....	49
6.3. Le jeu des acteurs et leurs niveaux d’action.....	52
7. LES PROCESSUS DE CONSTRUCTION INSTITUTIONNELLE DE RÉGIMES DE TRAVAIL PRÉCAIRE	55
7.1. Une question en amont : le rôle de l’État dans la situation des travailleurs pauvres immigrants	56
7.2. Le choix des TAP et des TET et les questions qui émergent durant le terrain.....	58
7.3. L’objet de recherche	65
7.4. Les questions de recherche	65
7.5. Hypothèses	66
CHAPITRE II	68
CADRE ET PERSPECTIVES THÉORIQUES	68
1. LA THÈSE DE L’EFFRITEMENT DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE POUR COMPRENDRE LES SITUATIONS DES TAP ET DES TET	68
2. L’EFFRITEMENT DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE ET SES IMPACTS SUR L’EMPLOI ET LA PAUVRETÉ.....	70
2.1. La montée des inégalités et le retour de la vulnérabilité de masse	70
2.2. La société salariale	74
2.3. ... et son effritement.....	76
2.4. Les chemins de la désaffiliation ou la production d’individus par défaut	78
3. LA PROBLÉMATIQUE DE LA PAUVRETÉ EN EMPLOI AU CŒUR DE LA QUESTION SOCIALE	79
3.1. La montée des inégalités socioéconomiques et le travail qui rend pauvre	79
3.2. La pauvreté en emploi : une notion multidimensionnelle et ambiguë.....	80
3.3. La précarisation de l’emploi et son cortège de formes atypiques	81
3.4. L’érosion des protections sociales et de la régulation du travail.....	85
3.5. L’individualisation des risques socioprofessionnels et l’inaction politique	87
3.6. Les charges et responsabilités familiales	90

3.7. La pauvreté en emploi, « une violation des droits de citoyenneté » et la précarité comme mode de gouvernance du travail	92
4. LES IMMIGRANTS (PERMANENTS) PARMIS LES CATÉGORIES LES PLUS AFFECTÉES PAR LA PAUVRETÉ EN EMPLOI	94
5. L'INDUSTRIE DU PLACEMENT TEMPORAIRE AU QUÉBEC	98
6. LES PROGRAMMES CANADIENS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)	104
6.1. Les conditions problématiques de d'immigration et de travail des TET	104
6.2. Les impacts des PTET sur le marché du travail canadien et les pays pourvoyeur de main-d'œuvre	109
7. LES POLITIQUES PUBLIQUES D'IMMIGRATION STRUCTURENT LA PRÉCARITÉ DES IMMIGRANTS ET DES MIGRANTS TEMPORAIRES	113
7.1. L'immigration permanente au Canada	115
7.1.1. Conditions de l'immigration permanente et qualification	115
7.1.2. La Réforme de 2015 accentue la marchandisation de l'immigration.....	118
7.2. Les migrations temporaires de travail	122
7.2.1. La Réforme globale des PTET passe sous silence la qualification et institutionnalise le travail temporaire dans les secteurs à bas salaire	122
8. L'ENCADREMENT DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISES À L'ÉTRANGER : UNE MACHINE À DÉQUALIFIER LES PERSONNES	129
9. DE LA QUALIFICATION, À LA DÉQUALIFICATION, À LA DISQUALIFICATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS EN AGENCE ET DES TET	132
9.1. Le processus de qualification ou la qualification comme outil de l'organisation du travail et de stratification sociale	133
9.2. Le processus de déqualification	136
9.3. Le processus de disqualification sociale.....	137
CHAPITRE III	142
LE RÉGIME DE TRAVAIL IMMIGRANT EN AGENCE DE PLACEMENT TEMPORAIRE	142
1. ENTRÉE EN MATIÈRE	142
1.1. Qui sont les participants et pourquoi ?	142
1.2. L'entreprise <i>Prizunik</i> et le recours aux agences de placement.....	144
2. LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE.....	146

2.1.	L'immigration au Canada ou la régression professionnelle.....	146
2.2.	La recherche d'emploi et l'échec des mesures incitatives auprès des employeurs	148
2.3.	L'expérience professionnelle acquise à l'étranger, non reconnue par les employeurs 150	
2.4.	La non reconnaissance des diplômes.....	151
2.5.	Le cumul des obstacles ou « le parcours du combattant ».....	153
2.6.	Des conditions variables de reprise d'étude et de mobilité professionnelle	155
2.7.	Une entrave à la reprise d'étude : le niveau de français de candidats... francophones 164	
2.8.	La situation familiale	168
3.	LE PARCOURS EN AGENCE DE PLACEMENT	172
3.1.	Un recrutement rapide et informel et la normalisation du travail en agence.....	172
3.2.	Flexibilité et instabilité du lien d'emploi au cœur du travail d'agence.....	175
3.3.	Le travail permanent rendu inaccessible	181
3.4.	Des disparités de salaire avec les collègues permanents, l'injustice de l'intermédiation de l'emploi et le vide juridique	184
3.5.	La racialisation et l'ethnisation des processus de recrutement des travailleurs d'agence	189
3.6.	Les agences de location ou la gestion de la vulnérabilité liée aux statuts d'immigration des personnes	200
3.7.	Le niveau de scolarité des personnes comme facteur de soumission	204
3.8.	La sélection des travailleurs ou la gestion de la vulnérabilité par les agences de placement.....	208
3.9.	Du rôle disciplinaire et punitif des agences de location à l'égard des travailleurs	211
3.10.	Les agences de placement, rouage d'un régime néolibéral de travail.....	215
	CHAPITRE IV :	217
	LE RÉGIME DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	217
1.	PRÉAMBULE	217
1.1.	Le profil des participants	217
1.2.	L'entreprise <i>Porcino</i> et les enjeux sectoriels du recrutement de main-d'œuvre	220
1.3.	L'usine de <i>Porcino</i> . Des conditions de travail protégées	233
2.	LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DE L'ILE MAURICE	236

2.1. Le profil des travailleurs, recherché par l'entreprise et la déqualification professionnelle	236
2.2. Les motivations des travailleurs pour migrer.....	241
2.3. Les étapes du recrutement.....	246
2.4. La variété des acteurs institutionnels en jeu	255
2.5. Les conséquences de la migration circulaire sur le pays pourvoyeur	278
3. LES IMPACTS DE L'EXPÉRIENCE DU PTET SUR LA VIE DES TRAVAILLEURS.....	283
3.1. Le coût individuel et familial de la migration.....	283
3.2. Des conditions de travail éprouvantes.....	292
3.3. La déception à propos des revenus d'emploi	300
CHAPITRE V.....	306
QUELLES PERSPECTIVES POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES IMMIGRANTS ? UN EXEMPLE DE MOBILISATION À L'ATTAP	306
1. PRÉAMBULE	306
1.1. Un exemple de mobilisation de travailleurs précaires.....	308
2. CADRE DE L'ÉTUDE DE CAS SUR L'ATTAP	309
3. LA MISE EN PLACE DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES D'AGENCE DE PLACEMENT (ATTAP) À MONTRÉAL : PRATIQUES, STRATÉGIES ET REVENDICATIONS.....	312
4. L'ACTION DU CTI AUPRÈS DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN AGENCES DE PLACEMENT : RETOUR SUR LES ORIGINES ET LA COCONSTRUCTION DE L'ACTION COLLECTIVE.....	314
5. LA MISE EN PLACE DE L'ACTION COLLECTIVE ET LES DÉFIS DU DÉPLOIEMENT	320
6. ENJEUX ET DÉFIS DE L'ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS D'AGENCES : QUELQUES CONSTATS EN GUISE DE CONCLUSION	332
CONCLUSION	338
Bibliographie.....	i
Annexe 1 – The traditional Observational Continuum « Complete Participant » to « Complete Observer ».....	i
Annexe 2 - Liste des entretiens de recherche.....	ii

Annexe 3 – Catégorisation des TET depuis janvier 2015	iii
Annexe 4 – Composition racialisée de la main-d’œuvre à Prizunik.....	iv
Annexe 5 – Composition racialisée de la main-d’œuvre à <i>Prizunik</i>, selon les statuts d’immigration et les niveaux de scolarité des travailleurs.	v
Annexe 7 – Réseau des acteurs institutionnels présents dans le recrutement des TET mauriciens.....	viii
Annexe 8 – Feuille de calcul des revenus requis pour le regroupement familial en 2016.....	ix

Liste des sigles

ABE : Au bas de l'échelle.

ACIA : Agence canadienne d'inspection des aliments.

AMT : Avis sur le marché du travail.

ATTAP : Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement.

ATTET : Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

CA : Conseil d'administration.

CANVAC : Canadian Visa Application Center.

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

CIAFT : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

CIC : Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada.

CICDI : Centre d'information canadien sur les diplômés internationaux.

CMPT : Commission des partenaires du marché du travail.

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

CNP : Classification nationale des professions.

CNT : Commission des normes du travail.

CRÉPIC : Chaire de recherche du Canada en économie politique internationale et comparée.

CSMOTA : Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire.

CSN : Confédération des syndicats nationaux.

CSST : Commission de la santé et de la sécurité du travail.

CTI : Centre des travailleuses et travailleurs immigrants.

CV : Curriculum vitae.

DEP : Diplôme d'études professionnelles.

DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées.

EDSC : Ministère de l'Emploi et du Développement social Canada.

EIMT : Étude d'impact sur le marché du travail.

ENAP : Université de l'administration publique.

FERME : Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère.

FFQ : Fédération des femmes du Québec.

FRQSC : Fond de Fonds de recherche du Québec – Société et culture.

GFSI : Global Food Safety Initiative.

GIREPS : Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale.

HCNUDH : Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

IOM : International organization for migration.

IRIS : Institut de recherche et d'informations socio-économiques.

IRCC : Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté Canada.

LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail.

MAPAQ : Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.

MELS : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

MIDI : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

MO : Moyen orient.

NEF : National empowerment foundation.

OIM : Organisation internationale des migrations.

ONG : Organisation non gouvernementale.

ONU : Organisation des Nations unies.

PAFR : Programme des aides familiaux résidents.

PRACTA : Pôle de recherche sur l'action collective et le travail atypique.

PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.

PTET : Programme des travailleurs étrangers temporaires.

PTET-PS : Programme des travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés ou peu-qualifiés.

RAMQ : Régie de l'assurance maladie du Québec.

RHDCC : Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada.

RH : Ressources humaines.

RI : Relations industrielles.

SHA : Sciences humaines appliquées (programme de doctorat)

SAAQ : Société de l'assurance automobile du Québec.

SST : Santé et sécurité du travail.

TAP : Travailleurs d'agence de placement.

TAWA : Temporary agency workers association.

TET : Travailleur étranger temporaire.

TFWA : Temporary foreign workers association.

TRV: Temporary Resident Visa.

TUAC : Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce.

UQAM : Université du Québec à Montréal.

WES : World Education Services.

YMCA : Young Men's Christian Association.

Liste des abréviations

Afr. : Africains.

Cf. : *Confer* = se reporter à.

Émancip. : Émancipation.

etc. : Et cætera.

Eur. : Européens.

Min. : Ministère.

N° ou n° : numéro.

soc. : Social(e).

VS : Versus.

À l'histoire de ma famille, marquée par les migrations de travail.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de thèse, Violaine Lemay, dont la générosité, la confiance et le soutien indéfectible dont j'ai eu l'honneur de bénéficier à toutes les étapes de cette recherche, au plan académique, intellectuel et humain, m'ont permis de maintenir le cap, malgré les fréquentes périodes de doute. Ses commentaires et questionnements toujours opportuns auront grandement enrichi ma réflexion et mes orientations de recherche et m'auront incité à cultiver une certaine distance critique face à mon terrain ethnographique lorsque cela fut nécessaire.

Je remercie également mon codirecteur de thèse, Frédéric Lesemann, pour sa générosité, sa confiance renouvelée et son guidage toujours éclairant. Merci à lui de m'avoir montré le chemin du terrain lorsque c'était nécessaire. De plus, ses relectures méticuleuses m'auront permis plusieurs fois d'éviter certains écueils et de préciser mon propos.

J'ai eu la chance de bénéficier d'une codirection à la fois très cohérente en termes d'approche constructiviste de la recherche et très complémentaire sur le plan de l'interdisciplinarité. Je remercie donc conjointement Violaine Lemay et Frédéric Lesemann qui ont constitué une codirection très inspirante, en m'apprenant à considérer la recherche en sciences humaines comme le travail d'un artisan qui tente de répondre à un problème social en construisant des outils méthodologiques adaptés, lui permettant ainsi de créer un pont entre la théorie et la pratique.

Je souhaite remercier ensuite l'équipe du GIREPS qui m'a octroyé une bourse doctorale d'une durée de quatre ans, rendant possible matériellement la réalisation de cette thèse. De plus, mon intégration aux travaux de recherche et à la dynamique d'équipe aura enrichi considérablement mes réflexions sur mon objet d'étude. Je remercie particulièrement Pierre Joseph Ulysse qui m'aura initié à la problématique des travailleurs pauvres, ainsi que Frédéric Lesemann, Elsa Beaulieu, Carole Yerochewski et Yanick Noiseux, avec lesquels des liens particuliers furent tissés en termes de collaborations universitaires.

Je souhaite également exprimer ma gratitude envers la Fondation J.A. De Sève pour l'octroi d'une bourse d'excellence à l'automne 2011 ; envers la direction du Doctorat en sciences humaines appliquées qui m'a soutenu substantiellement en 2014 et 2015 en m'octroyant deux bourses de fin de rédaction ; et envers la FESP pour une bourse de fin d'étude doctorale octroyée pour l'année universitaire 2014-2015.

Je voudrais ensuite adresser mes sincères remerciements à l'ensemble des membres du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants, qui a été le lieu fascinant de mon terrain ethnographique de recherche. Mon immersion au CTI, pendant près de deux ans, aura permis une compréhension ancrée des situations de précarité des travailleuses et travailleurs non natifs du Canada, ainsi que des enjeux liés aux perspectives de résistance collective. Je remercie particulièrement certains membres du conseil d'administration, E. S. et J. H. qui m'ont accueilli à bras ouverts pour réaliser mon immersion sur la base d'une participation observante en me donnant accès à tous les groupes de travail existant, comme la clinique d'information juridique (*case work*), les cours d'éducation populaire (*skill for change*) ou le groupe d'expression artistique (*artist's bloc*). Je remercie ainsi tous les membres de ces activités avec lesquelles les nombreux échanges auront fait avancé ma compréhension des enjeux vécus par les immigrant(e)s dont particulièrement Alexandra Law, Kobby Rogers Hall et Javiera Araya.

C'est principalement au sein des deux campagnes phares de mobilisation du CTI, à travers l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, que ma participation observante aura été la plus soutenue. Je remercie donc notamment Joey Calugay, Enrique Iglesias, Margaret Andrade, Mohamad Niel Amstrong La Dode et Mohamed Ben Delej de l'ATTET, ainsi que Mostafa Henaway, Aady Ndir, Alison Gault, Lorraine Donald et Viviana Carol de l'ATTAP, qui m'auront permis de participer activement aux activités de mobilisation et auront généreusement partagé avec moi leurs connaissances précieuses sur les situations des travailleuses et travailleurs immigrants. Je tiens à saluer la dynamique de coopération rendue possible par le CTI en accueillant nombre d'étudiants venant effectuer leur stage d'étude ou leur terrain de recherche et parmi lesquels Lucio Castracani et Manuel Salamanca auront été

des compagnons très stimulants sur le plan de la réflexion et aboutissant à des collaborations académiques. En outre, je souhaite adresser un remerciement spécial à Noé Ricardo Arteaga Santos, ancien travailleur étranger temporaire et devenu un activiste dont l'engagement auprès de ses compagnons travailleurs immigrants et sa connaissance très fine des situations des TET auront participé à enrichir ma réflexion dans le cadre de cette thèse.

Je remercie, bien sûr et tout particulièrement, les travailleuses et les travailleurs qui furent les principaux pourvoyeurs d'informations, tant celles et ceux qui sont devenus membres du CTI, que ceux rencontrés dans le cadre plus restreint de la recherche. Il m'est impossible de les nommer, mais mes pensées vont avec reconnaissance et admiration vers ces personnes engagées dans des situations de forte précarité et qui luttent quotidiennement pour améliorer leur sort et exister dignement au Canada.

Je souhaite également remercier mon ami le professeur émérite Jacques Arveiller de l'Université de Caen, qui m'a généreusement initié à la recherche en sciences sociales, en dirigeant mes deux mémoires de maîtrise réalisés au Brésil et au Viet Nam, d'une manière qui aura inspiré mes recherches de thèse.

Je voudrais aussi remercier mon grand ami et néanmoins colocataire ;o) Pierre Thernier, et mes chères amies Thaïs Otanari, Laeticia Del Arco, Paula Brum, Sylvain Odier, Pauline Ngirumpatse, Isabelle Feillou, Gabrielle Richard, Reine Bohbot, Lorena Perez Roa, Rodrigo Quiroz, Laïty Ndiaye, Moda Dieng, Mary Ellen Davis, Françoise Miquet, Jocelyne Doray, Carole Yerochewski, Anne-Marie Chomat, Marido Langlois, Mohamed Ben Delej ou Arnaud Deharte qui m'ont aidé chacune et chacun à leur manière en me demandant régulièrement si la thèse avançait..., partageant avec moi des moments de doutes, l'incontournable rendez-vous du lunch ou de précieux moments d'évasion.

Je remercie aussi particulièrement les membres de ma très chère famille, ma mère, mon père, ma sœur et Alban qui ont soutenu mon projet de migration doctorale, qui ont cru en moi et qui m'ont encouragé tout au long de ces années parfois difficiles. C'est aussi vers mes beaux-parents Maru et Marco-Antonio que vont mes sincères remerciements pour leur précieux soutien individuel et familial.

Pour terminer, je remercie ma compagne Tania del Mar dont l'amour, la patience, l'intérêt pour mes recherches et l'appui indéfectible auront rendu possible l'arrivée au terme de ce travail. C'est enfin à mon fils Leo Itze, venu au monde pendant cette période doctorale, que je dois la motivation qui m'aura été nécessaire pour enfin achever ce long travail. Sans le soutien des deux êtres qui me sont les plus chers, cette thèse n'aurait pas pu voir le jour.

INTRODUCTION

Au Québec, comme dans l'ensemble du Canada et comme dans de nombreux pays capitalistes avancés, les dynamiques conjuguant la flexibilisation et la précarisation des marchés de l'emploi, conjuguant l'affaiblissement du droit du travail et de ses réglementations ainsi que la dégradation des droits et protections sociales associés au travail, en progression constante depuis la fin des années 1970, ont largement contribué au retour massif du phénomène des travailleuses et travailleurs pauvres (Shipler 2005, Ulysse 2006 2009, Ulysse *et al.* 2014, Yerochewski 2014). Parmi eux, les immigrants apparaissent dans les groupes les plus affectés par la pauvreté en emploi, au côté des femmes, des jeunes, des Autochtones ou des personnes de plus de 55 ans (Heisz 2007, Picot *et al.* 2005 2007, Ulysse 2006 2013, Lesemann et D'Amours 2006, Noiseux 2011 2012). Pour ces catégories de population, le travail, même salarié et à temps plein, ne suffit plus pour se maintenir en dehors de la pauvreté et ne tient plus ses promesses d'intégration sociale ni d'accès à la citoyenneté (Ehrenreich 2001, Shippler 2004, Ulysse 2006, Piché 2009, Standing 2011, OIT 2016). Ces travailleurs et travailleuses se retrouvent dans une grande diversité de statuts d'emploi et/ou d'immigration qui ont bien souvent la particularité d'être à la marge des lois du travail, de vulnérabiliser les individus en matière de lien d'emploi, de conditions de travail et d'accès à la protection sociale et enfin, de rendre inopérantes les formes syndicales de défense collective de la main-d'œuvre.

1. CHANGEMENT DE PARADIGME SOCIOÉCONOMIQUE ET POLITIQUE

Avec le passage au néolibéralisme entamé au tournant des années 1980 et avec la crise de l'État-providence, le contrat social dominant, basé sur le *salariat*, a commencé à s'effriter durablement, remettant en question le compromis fordiste. Ce compromis assurait une régulation négociée des rapports de travail entre les principaux partenaires sociaux que sont le gouvernement, le patronat et les syndicats, faisant du « plein-emploi » une variable indépendante que l'on cherchait à contrôler à travers la politique économique. Dès lors, une triple rupture s'opère dans le pacte liant le travailleur, l'État et l'entreprise (Noiseux 2014). Premièrement, dans sa relation à l'entreprise, l'État, désormais engagé dans un « *partenariat* à

deux » avec les milieux d'affaires (Brunelle 2003), a dégagé les entreprises de nombreuses obligations liées aux législations nationales, modifié les mécanismes de régulation des marchés du travail en marginalisant le rôle des syndicats dans le dialogue social, tout en faisant preuve d'une faible volonté de faire respecter le droit du travail aux nouvelles réalités d'emploi. Deuxièmement, en modifiant l'organisation du travail, en se spécialisant et en externalisant leurs activités périphériques, les entreprises ont remis en cause leurs marchés internes du travail, ont flexibilisé le rapport salarial et ont « *affaibli les normes qui valorisaient le respect d'obligations mutuelles entre employeurs et employés* » (Lesemann et D'Amours 2006 :73). Troisièmement, s'agissant des aspects du pacte liant cette fois l'État au travailleur, on assiste à la dégradation des systèmes de protection sociale (régimes de retraite, formation professionnelle, assurance-emploi) qui sont historiquement arrimés aux statuts d'emplois stables et permanents et qui sont devenus inaccessibles pour un bon nombre de travailleurs atypiques (Vallée 1999, Bernier *et al.* 2003, Lippel *et al.* 2004, Chaykowski 2008). De plus, dans le sillon de la réduction des déficits publics, les États ont continué de restreindre l'accessibilité des mesures de protection sociale aux personnes les plus vulnérables (Palier 2005, Merrien 2007, Muller 2009, Supiot 2011, Boucher et Noiseux 2016), obligeant un grand nombre d'individus à rejoindre un marché du travail devenu flexible et précaire.

Dans la nouvelle donne, la flexibilité est érigée en véritable dogme par les entreprises et par l'État. On assiste alors à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (Durand, 2004) et à la progression des formes d'emplois atypiques, c'est-à-dire temporaires, à temps partiel, autonomes ou faussement autonomes, parfois via des arrangements tripartites incluant des agences de placement, venant se substituer progressivement à l'emploi salarié relativement stable, à temps plein, à durée indéterminée et souvent syndiqué qui occupait une majorité de travailleurs dans le régime antérieur (Castel 1995, Fuller et Vosko 2008, Lesemann et D'Amours 2006, Noiseux 2012, Lapointe 2013).

Cette progression caractérise l'ensemble des formes que prend le travail atypique. Celui-ci est d'ailleurs souvent associé à la précarité (Saunders 2003, Vallée 2005, Vosko 2006, Ulysse 2013) telle que définie par Noack et Vosko en ce sens qu'il conjugue au moins trois des quatre critères suivant : 1) une faible rémunération; 2) un déficit des avantages sociaux,

incluant l'absence de contribution à un régime de retraite ou à une assurance médicale complémentaire; 3) le fait de travailler dans une entreprise de moins de 20 salariés, limitant la progression salariale et l'accès à la formation; et 4) un faible degré de contrôle ou d'influence dans le cadre du processus de travail, autrement dit, un manque d'accès à la syndicalisation et à la négociation collective (Noack et Vosko 2011). Reprenant les mêmes critères, Yerochewski signale qu'en 2009, 55% des personnes occupant un emploi à temps partiel au Québec avaient un emploi précaire, que c'était le cas pour 44% de celles en emploi temporaire et que la proportion des emplois précaires pour les personnes cumulant les deux statuts (temporaire à temps partiel) atteignait 59% (Yerochewski 2014 :61). Ces chiffres confirment que la flexibilité inhérente au travail atypique et que la précarité sont bien souvent les deux faces d'une même réalité (Noiseux 2014). Néanmoins, ils ne rendent pas compte de l'ensemble des emplois précaires, qui représentent près du tiers (31,4%) de la totalité des emplois au Québec. Car l'emploi salarié « typique » s'est aussi considérablement dégradé, le problème des bas salaires étant particulièrement en cause puisque plus de la moitié des travailleurs pauvres occupent un emploi salarié à temps complet toute l'année et à bas salaire (Yerochewski 2014 :31).

2. LA PRODUCTION D'UNE CONSTELLATION DE STATUTS PRÉCAIRES D'IMMIGRATION

Les catégories les plus affectées statistiquement par la pauvreté et la précarité en emploi — les femmes, les minorités racialisées, les immigrants, les jeunes et les personnes de plus de 55 ans (Picot et Myles 2005, Picot et al. 2007, Ulysse 2006 2013, Yerochewski 2014) —révèlent que le régime néolibéral renforce les rapports sociaux de domination basés sur le genre, la « race », le statut juridique ou l'âge. Dans ce contexte, les immigrants se retrouvent dans différents régimes administratifs qui conditionnent de manière différenciée leur accès à des emplois de qualité, au droit du travail, aux droits sociaux ou aux droits humains, selon qu'ils soient citoyens naturalisés, résidents permanents, réfugiés, demandeurs d'asile, migrants temporaires ou sans-papiers. Cette situation fait notamment écho à la transformation des politiques canadiennes d'immigration, qui furent de plus en plus articulées au recrutement de main-d'œuvre depuis les années 1970 et plus encore à la fin des années 2000, autour des

besoins à court terme du marché du travail (Piché 2009, Alboim et Cohl 2012)¹. On note d'ailleurs, avec certains auteurs, une augmentation du nombre de statuts juridiques d'immigration —incluant les statuts légaux et l'absence de statut légal—, analysée comme « *une politique de précarisation institutionnalisée des statuts d'immigration* » visant la maîtrise des flux migratoires (Soussi 2014 :150 ; Goldring *et al.* 2007) et imposant des limitations administratives sur le plan de l'accès à l'installation permanente et à la citoyenneté.

Cette orientation politico-administrative produit alors une diversité d'expériences migratoires marquées par la précarité au travail, générant des espaces de non-droit et incitant nombre de personnes à rejoindre le marché informel du travail ou à rester sur le territoire sans y être légalement autorisées. Des exemples montrent ainsi que lorsque les personnes ne parviennent pas à survivre décemment dans le cadre des statuts d'immigration et de travail existant, elles s'orientent mécaniquement vers les secteurs d'activité informelle, risquant alors d'augmenter considérablement leur niveau de vulnérabilité (Salamanca 2015).

3. LES ENJEUX D'UNE RECHERCHE ENGAGÉE DANS LA TRANSFORMATION SOCIALE

Les enjeux révélés par ce contexte social et politique qui enferme certaines catégories—comme celle des travailleuses et travailleurs immigrants—, dans *le « piège »* de la précarité en emploi (Yerochewski 2014 : 107), dépassent les seules questions de salaire et de pauvreté économique (Ehrenreich 2004 ; Ulysse 2009). En effet, certains auteurs et groupes communautaires de défense des droits comprennent le phénomène de la précarité et de la pauvreté en emploi comme une contradiction ontologique avec le régime socioéconomique libéral de la société québécoise et canadienne qui articule son rapport social dominant autour

¹ Augmentant considérablement les pouvoirs ministériels au détriment des processus démocratiques traditionnels qui prévalaient en matière de politique d'immigration, le gouvernement canadien a imposé entre 2008 et 2012 de nouvelles régulations de l'immigration, rendant le Canada de moins en moins accueillant pour les immigrants et les réfugiés (Alboim et Cohl 2012). Outre l'utilisation croissante des programmes fédéraux de travail temporaire qui mettent en concurrence la main-d'œuvre canadienne avec des migrants souvent contraints de travailler en deçà des normes du travail (Carpentier 2012, Hanley *et al.* 2012, Noiseux 2012), le Canada a instauré un durcissement des critères de l'immigration permanente (résidence/citoyenneté) à travers une augmentation des frais de dossier et une hausse des exigences en termes de ressources financières, de niveau de diplomation et de critères linguistiques.

du travail, autrement dit, qui fonde la production des rapports individu-société sur la centralité de l'activité de travail marchand, laquelle est considérée comme le principal mécanisme (1) de distribution des richesses (2) du positionnement statutaire et de la construction identitaire de l'individu et (3) d'accès aux droits fondamentaux qui rendent possible l'exercice de la citoyenneté, à savoir les droits économiques, sociaux, politiques et culturels.

La précarité et la pauvreté en emploi posent donc la question de l'accès à la citoyenneté pour les catégories vulnérables et révèlent un enjeu de justice sociale et économique dans le contexte des rapports de domination qui président au régime socioéconomique néolibéral. Partant de ce constat, nombre d'auteurs et de groupes communautaires de défense des droits ont participé à documenter les divers aspects reliés aux situations des travailleuses et travailleurs précaires et à alerter les pouvoirs publics sur le besoin de repenser leur protection, contribuant ainsi à la compréhension des mécanismes de précarisation des individus, de la dégradation des droits et protections sociales et des nouvelles formes possibles de mobilisation pour la défense des intérêts des catégories les plus vulnérables. Partant, la présente thèse s'inscrit dans une vision de la recherche en sciences sociales qui se veut engagée à produire de nouveaux savoirs susceptibles d'éclairer le renouvellement des pratiques sociales en poursuivant un objectif de justice sociale. Cette vision de la recherche en sciences sociales visant un objectif de transformation sociale est d'ailleurs l'une des raisons d'être historiques du programme interdisciplinaire de Doctorat en sciences humaines appliquées (SHA) lequel constitue le cadre universitaire de cette thèse.

4. COMPRENDRE LES DYNAMIQUES DE PRÉCARISATION PAR IMMERSION DANS UN GROUPE COMMUNAUTAIRE

S'agissant d'une problématique revêtant des dimensions individuelles et collectives eu égard au vécu des personnes affectées par la pauvreté et la précarité en emploi, ainsi que des dimensions structurelles, renvoyant aux transformations du marché du travail et aux politiques des États en matière d'emploi, de protection sociale et d'immigration, il semble essentiel de combiner des savoirs provenant de l'expérience individuelle et collective des personnes, des savoirs issus de la pratique des intervenants sociaux ou organisateurs communautaires, des savoirs issus des sciences humaines et sociales, qu'ils proviennent de la sociologie et de

l'anthropologie du travail, de la science politique et de la sociologie de l'État, des relations industrielles ou du travail social et, enfin, du droit du travail et des politiques sociales. Cette démarche interdisciplinaire, là encore, correspond à la conception de la recherche encouragée au programme doctoral du SHA. Lorsque le questionnement à la base d'une recherche se fait hybride par rapport aux cloisons disciplinaires, lorsqu'aucune discipline, à elle seule, ne peut prétendre satisfaire l'ensemble des besoins de connaissance associé au projet de recherche et d'action envisagé, alors la conjonction solidaire des savoirs est conviée. L'interdisciplinarité permet d'oser poser les questions qu'on ne peut réussir à confiner dans le seul espace restreint qu'offrent les ornières disciplinaires classiques. L'interdisciplinarité, comme nouvel esprit scientifique et comme critique épistémologique, permet de combiner l'ensemble des savoirs comme autant d'instruments disponibles et utiles autour des besoins d'une action complexe et urgente, qu'importe leur appartenance disciplinaire (Lemay 2014, 2011)².

Dans cette optique de combinaison des sources de savoirs, m'interrogeant sur les dynamiques de précarisation du travail affectant particulièrement la catégorie des travailleuses et travailleurs immigrants et sur le rôle de l'État dans la structuration de leur situation, j'ai réalisé une immersion ethnographique de terrain, par *participation observante*, au Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI), situé dans le quartier Côte-des-Neiges à Montréal, entre décembre 2012 et juillet 2014. Le CTI étant un groupe de défense des droits, ayant pour objectif de lutter avec les travailleuses et travailleurs pour la dignité, le respect et la justice sur leurs lieux de travail, j'ai donc, lors de mon immersion, participé pleinement aux diverses activités du Centre et partagé des objectifs communs avec ses membres composés de travailleuses et travailleurs immigrants, d'organiseurs communautaires, de bénévoles ou d'étudiants réalisant un stage ou une recherche de terrain. En plus d'une connaissance ancrée des situations en emploi vécues par les personnes et des enjeux liés à leur déficit d'accès aux

² À ce propos, le journaliste Daniel Baril relate les propos de la professeure Violaine Lemay, directrice de cette thèse qui fut aussi directrice du Doctorat en sciences humaines appliquées pendant plusieurs années : « L'interdisciplinarité devient nécessaire lorsqu'une question ne peut [pas] être posée ou résolue à l'intérieur d'une seule discipline, résume [l'auteure]. Pour produire une science bénéfique à la société, il faut savoir prendre une certaine distance par rapport à sa discipline et adopter une vision "œcuménique" du savoir. L'interdisciplinarité fait naître une pensée nouvelle orientée vers l'action; c'est une idée révolutionnaire qui relancera l'institution universitaire ». (Les diplômés, printemps 2012 : 7)

droits, cette participation observante m'aura également permis de nouer des liens de confiance avec nombre de personnes rencontrées et de recruter des participants afin de réaliser des entretiens de recherche.

Cette immersion de terrain m'a amené à suivre particulièrement deux campagnes de mobilisation collective menées au sein du CTI à travers l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET). C'est donc à travers ma participation aux activités des deux associations que j'ai pu forger une compréhension ancrée des situations en emploi vécues par des immigrants (résidents permanents, réfugiés, demandeurs d'asile ou sans-papiers) travaillant en agence de placement (TAP) et des travailleurs étrangers temporaires (TET) issus des programmes de travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés (PTET-PS), de travailleurs spécialisés (PTET-S) et des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

C'est par la question des mobilisations pour la défense de leurs intérêts, dont je fus témoin et auxquelles j'ai participé, que j'ai pu m'immerger dans l'univers des travailleurs précaires immigrants et migrants temporaires, prenant ainsi progressivement connaissance des enjeux liés à la précarité relative à leurs statuts juridiques respectifs, aux formes d'emploi dans lesquelles ils sont insérés, aux pratiques des employeurs, à leur vulnérabilité sur le marché du travail, à leur bas salaires, à leur degré d'isolement social, voir géographique, à leur déficit d'accès aux droits du travail, aux droits sociaux et aux services communautaires, à leur situation familiale et enfin, à leur exclusion presque systématique des mécanismes traditionnels de la représentation collective. Par ailleurs, en documentant ces conditions objectives de précarité et de pauvreté en emploi, notamment dans le cadre des activités du CTI et en participant à l'élaboration de stratégies de résistance et de lutte, auprès de travailleurs mobilisés, c'est la question des conditions de possibilité institutionnelles de ces formes d'emploi, qui devenait récurrente au cours des mes recherches de terrain. Autrement dit, je me demandais quels étaient les processus de construction sociale et politique de ces deux régimes de travail —le travail immigrant en agence de placement et le travail migrant temporaire — associant des statuts précaires d'immigration et d'emploi et illustrant potentiellement deux régimes d'exploitation au travail, réservés à des catégories de personnes non natives du

Canada. Ayant un intérêt pour la recherche autant que pour les objectifs pratiques des stratégies de lutte (et de formulation des revendications visant l'amélioration des conditions d'emploi de ces catégories vulnérables), il s'est avéré essentiel de comprendre la construction de ces régimes d'emploi en tant qu'un ou des processus dynamiques faisant intervenir des acteurs à identifier et des interactions à analyser. Il était donc nécessaire de saisir les rôles respectifs et la nature de liens unissant (1) les acteurs du marché du travail, avec les entreprises, les ordres professionnels, les organismes sectoriels, les agences de placement (TAP) ou les agences de recrutement (TET) ; (2) les acteurs étatiques et les politiques publiques, les interventions ou les non-interventions législatives, les réglementations en vigueur, le cadre institutionnel, les services consulaires situés dans les pays pourvoyeurs de candidats à l'immigration, les institutions et les politiques de ces mêmes pays ; (3) les organismes interétatiques ou de la société civile qui interviennent dans la sélection des TET telle que l'Organisation internationale des migrations (OIM) ; (4) les groupes de défense institutionnalisés comme les syndicats, le cas échéant, ou les groupes informels et communautaires tels que le CTI, qui participent aussi à structurer la réalité des personnes ; et enfin (5) les travailleurs eux-mêmes, qui donnent sens à leur situation en inscrivant leur expérience d'immigration ou de migration temporaire dans des stratégies personnelles ou familiales qu'il sera essentiel de comprendre.

5. PLAN DE LA THESE

Dans le **chapitre I**, il sera question premièrement d'exposer les choix méthodologiques qui ont présidé à la réalisation de cette thèse, revenant sur l'historique du projet de recherche, le choix de l'immersion ethnographique de terrain par *participation observante* au CTI, le choix des participants selon deux lieux de travail, dans le secteur de l'entreposage pour les TAP et dans la transformation des viandes pour les TET, ainsi que les conditions de la collecte des données. Deuxièmement, j'explicitai la posture épistémologique qui me sert de grille de lecture des situations à l'étude, en partant de la tradition en sciences sociales qui postule *la construction sociale de la réalité*, invitant à identifier les différents acteurs sociaux qui y sont engagés de manière interactive et dynamique, qu'il s'agisse d'individus ou de structures. Enfin, j'énoncerai l'objet de la recherche, les questions préliminaires de recherche, ainsi qu'un certain nombre d'hypothèses qui me serviront à questionner le matériel récolté.

Le **chapitre II** sera consacré au cadre et aux perspectives théoriques qui empruntent premièrement à la thèse de l'effritement de la société salariale de Castel (1995), permettant de donner sens aux situations vécues par les participants à cette recherche, à travers une compréhension de la montée des incertitudes pour les individus (2009), le retour d'une vulnérabilité de masse, se comprenant par le passage progressif d'un rapport social dominant basé sur le salariat à un autre fondé sur la recherche de flexibilité dans le cadre socioéconomique néolibéral. Deuxièmement, c'est à partir de la littérature sur le phénomène de la pauvreté et de la précarité en emploi que j'interroge les situations spécifiques des travailleurs immigrants en agence de placement et des travailleurs étrangers temporaires ; lesquelles situations s'éclairent d'autant mieux au regard des politiques publiques d'immigration et de leur impact sur les processus de qualification, déqualification professionnelle et disqualification sociale qui affectent plausiblement les participants.

La situation de travailleurs immigrants en agence de placement (TAP), majoritairement originaires d'Afrique subsaharienne et employés dans des entrepôts de l'entreprise commerciale québécoise *Prizunik*³, sera l'objet du **chapitre III**. À partir des informations émanant des observations de terrain et surtout des entretiens de recherche, menés avec les participants, c'est premièrement la question des mécanismes du processus de déqualification professionnelle qui a émergé, faisant directement référence au statut juridique et symbolique des immigrants, au cumul des obstacles qui se dressent sur le chemin de l'emploi permanent, aux stratégies individuelles de diversification des activités de travail et du travail autonome ou d'une reprise d'étude relativement déqualifiante et enfin à la situation familiale des participants. Ces éléments de compréhension sont systématiquement interrogés au regard des rôles structurant des acteurs du marché du travail et des politiques publiques intervenant aux différentes étapes parcourues par les travailleurs et produisant activement leur déqualification. C'est deuxièmement à partir du parcours des personnes en agence de placement que je questionnerai les aspects émergents d'une vulnérabilité systémique et d'un enfermement durable dans la précarité. Je poserai la question du rôle actif joué par les agences de placement

³ *Prizunik* est un nom d'emprunt attribué à l'entreprise afin de préserver les règles de confidentialité de la recherche.

qui structurent un marché du travail secondaire destiné à certaines catégories d'immigrants choisis selon des critères juridiques (faisant référence à la variété des statuts d'immigration), de racialisation et d'ethnisation et de niveau de scolarité. Ces éléments permettront d'esquisser la nature d'un régime de travail qui fonde vraisemblablement son efficacité sur la centralité des agences de placement dont le rôle est d'administrer la vulnérabilité de certaines catégories d'immigrants qu'elles sont, par ailleurs, responsables de discipliner sur les lieux de travail.

L'objet du **chapitre IV** portera sur la situation de travailleurs étrangers temporaires dits peu spécialisés (TET-PS), originaires de l'Ile Maurice et engagés dans un abattoir de l'entreprise québécoise *Porcino*, spécialisée dans le secteur de la transformation des viandes. Alors que les participants déclarent être parmi les premiers TET embauchés par l'entreprise, ce sont premièrement les enjeux sectoriels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre qui sont questionnés, ainsi que le contexte institutionnel - incluant l'État, l'association sectorielle québécoise, l'entreprise *Porcino* et le syndicat - conditionnant l'embauche des TET. On s'interrogera ensuite sur le processus de recrutement des travailleurs qui révèle un système d'acteurs institutionnels complexe, provenant du Canada comme de l'Ile Maurice, ainsi qu'un contexte politique et économique favorable, de part et d'autre, à la construction active de ce régime de travail dont on questionnera les impacts socioéconomiques sur les contextes canadien comme mauricien. Les travailleurs, dont les stratégies d'immigration et de travail sont analysées, se retrouvent alors au centre d'un système transnational de recrutement de main-d'œuvre qui aboutit à nombre de désillusions et à une forme de travail contraint, malgré des conditions d'emploi apparemment exemplaires du point de vue des salaires, des prestations sociales et de la syndicalisation. Seront enfin questionnés les impacts de la participation des personnes à ce programme de migration, sur le plan personnel et familial et sur leur situation en emploi au Québec, dont les perspectives au Québec sont caractérisées par une entrave durable à la mobilité professionnelle.

Suite aux deux exemples documentés de régimes de travail, associant des statuts précaires d'immigration et d'emploi et aboutissant à des situations de captivité en emploi, le **chapitre V** sera consacré à la question des conditions de possibilité de la défense des intérêts

et de la mobilisation collective des travailleurs, alors que la syndicalisation leur est inaccessible ou qu'elle semble limitée pour contrer les rapports de travail contraints. C'est précisément à partir d'une étude de cas menée sur les activités de l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) que je me demanderai comment des travailleuses et travailleurs privés de toutes les ressources traditionnelles pour se mobiliser et défendre collectivement leurs intérêts arrivent à trouver les moyens de s'organiser, malgré tout. Je restituerai une chronologie de l'action collective mise en place par les membres de l'ATTAP et je discuterai ensuite des pratiques, des stratégies et des revendications mises en œuvre par l'association. Je tenterai ensuite de repérer les principaux enjeux et les difficultés qui auront émergé de cette lutte, en vue de comprendre dans quelle mesure l'ATTAP participe à renouveler les pratiques de mobilisation collective afin de répondre aux besoins spécifiques de travailleurs atypiques, nourrissant ainsi les débats sur les actions collectives menées par des personnes précaires.

Pour terminer, la **conclusion** sera consacrée à la discussion des résultats de recherche, à travers la comparaison des deux régimes de travail réservés à des catégories spécifiques de travailleurs non natifs du Canada, caractérisés par une forte vulnérabilité sociale. On se demande notamment dans quelle mesure ces systèmes perfectionnés de recrutement et d'emploi de main-d'œuvre immigrante, sont des exemples de l'institutionnalisation de régimes contraints et disciplinaires de travail, du fait (1) du rapport de soumission et d'assujettissement instauré entre les travailleurs et les employeurs et (2) de l'entrave durable à la mobilité professionnelle, sociale et géographique des personnes, constituant vraisemblablement une violation systémique des droits et libertés de la personne.

CHAPITRE I

CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES, APPROCHE ÉPISTÉMOLOGIQUE ET OBJET DE RECHERCHE

1. HISTORIQUE DE L'OBJET DE RECHERCHE

Le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) de l'Université de Montréal, dirigé par Pierre Joseph Ulysse et Frédéric Lesemann, m'a proposé une bourse doctorale en 2010, dans le cadre d'une programmation de recherche subventionnée par le FRQSC pour la période 2010-2014. Centrant sa programmation sur la problématique de la pauvreté en emploi et du travailleur pauvre, le GIREPS structurait alors ses recherches autour de quatre axes : (1) les mutations du marché du travail et des statuts de l'emploi ; (2) la pauvreté en emploi et les dynamiques de restructurations familiales et conjugales ; (3) les interventions publiques étatiques ; (4) les sphères des structures médiatrices et des innovations sociales. C'est principalement autour du troisième axe portant sur les interventions publiques et comprenant la protection sociale et les interventions législatives que je construisais mon projet doctoral initial intitulé « *une analyse des effets des politiques publiques canadiennes et québécoises de soutien au revenu sur les trajectoires socioprofessionnelles de travailleurs pauvres immigrants* » (2012). En résonance avec l'implication politique et sociale du GIREPS dans le champ de la lutte à la pauvreté en emploi, mon projet de recherche s'inscrivait dans une volonté de participer à produire une compréhension du phénomène des travailleurs pauvres à partir de leurs témoignages – c'est à dire en s'intéressant au sens qu'ils donnent à leurs situations en emploi et à la manière dont ils intègrent les mesures de protection sociale à leur stratégie, professionnelle, économique et familiale –, afin notamment d'identifier de nouvelles pistes d'action publique pour une meilleure protection de la main-d'œuvre la plus vulnérable sur les marchés de l'emploi.

Partant du constat de plusieurs auteurs mettant en évidence l'inadéquation des systèmes de protection sociale avec les trajectoires atypiques, instables et aléatoires des travailleurs pauvres (Bernier et al. 2003, Lippel 2004, Vallée 2005, Lesemann et D'Amours 2006, Ulysse 2009), mon projet de recherche avait donc pour objectif d'analyser les effets des mesures canadiennes et québécoises de protection sociale sur les trajectoires socioprofessionnelles caractérisées par la précarité et la pauvreté en emploi. Ainsi, des dispositifs fédéraux et provinciaux définis comme des *mesures de soutien au revenu* intervenant sur les situations socioéconomiques de travailleuses et travailleurs à bas salaire (au niveau fiscal, à propos des situations familiales ou du logement), étaient retenus pour constituer les unités d'analyse des interventions publiques. Je faisais l'hypothèse qu'en visant l'objectif de maintenir les personnes en emploi même précaire, les mesures de protection sociale, à travers les dispositifs de soutien au revenu, participent à structurer la précarité et la pauvreté en emploi des personnes.

La méthodologie de recherche envisagée se situait dans une démarche qualitative, visant une compréhension approfondie et contextuelle de la manière dont ces mesures de soutien au revenu influencent les trajectoires socioprofessionnelles de travailleurs pauvres auprès desquels j'avais prévu de récolter des données primaires. Les travailleuses et travailleurs immigrants apparaissant parmi les catégories « *les plus susceptibles de devenir des travailleurs pauvres* » (Ulysse 2006 :51), au côté des femmes, des autochtones, des personnes peu qualifiées et des jeunes décrocheurs (Heisz 2007 ; Picot et Myles 2005 ; Picot, Hou et Coulombe 2007), leur situation en emploi constituait donc un observatoire privilégié des transformations contemporaines du travail et des modes de régulations étatiques sensés y répondre. Par ailleurs, concevant *un échantillon par homogénéisation* inspiré par Pires⁴ (1997), il semblait premièrement utile de neutraliser autant que possible les effets des spécificités du secteur de travail sur les situations socioprofessionnelles des personnes, choisissant alors de circonscrire l'étude au secteur de l'hébergement et des services de restauration, considéré comme peu rémunérateur, proposant une proportion importante de

⁴ Avec l'échantillon par homogénéisation, « *l'analyste veut étudier ici groupe relativement homogène, c'est à dire un milieu organisé par le même ensemble de rapports sociostructurels* » (Pires 1997 :159).

statuts d'emploi atypique et concentrant un grand nombre de travailleurs immigrants. Deuxièmement, il était prévu de constituer l'échantillon de personnes immigrantes arrivées au Canada depuis au moins six ans, afin d'évacuer les effets statistiques de la précarité des nouveaux arrivants sur le marché du travail, vécus par les immigrants récents et abondamment documentés dans la littérature (Ulysse 2006, Galarneau et Morissette 2008, Belhassen 2009, Chicha, 2009, Arcand *et al.* 2009). Il semblait ainsi particulièrement intéressant de comprendre comment des immigrants réunissant des conditions théoriquement et statistiquement idéales pour se stabiliser professionnellement, connaissaient néanmoins des situations de précarité et de pauvreté en emploi. L'objet de recherche consistait donc en une analyse des effets de politiques publiques de soutien au revenu sur les parcours socioprofessionnels de travailleurs pauvres immigrants non récents, œuvrant dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Il s'agissait ensuite de réaliser une *comparaison intragroupe* (Pires id.) en donnant une part égale aux hommes et aux femmes, ainsi qu'aux personnes ayant ou non des responsabilités familiales, afin de comprendre les effets des mesures de soutien au revenu sur les situations socioprofessionnelles de personnes affectées par les inégalités de genre et ayant des enfants ou d'autres membres de la famille à charge, qu'ils soient au Canada ou dans le pays d'origine.

Montrant une certaine cohérence théorique, l'échantillon s'est révélé néanmoins extrêmement difficile à constituer empiriquement. Devant la difficulté de recruter des personnes réunissant tous les critères pensés en amont, plusieurs entretiens exploratoires furent réalisés avec des travailleuses et travailleurs immigrants, dans le but de mettre à l'épreuve la grille d'entretien semi-directif. Bien que les participants ne correspondent que partiellement au profil de l'échantillon, ces entretiens se révélaient relativement riches du point de vue de la compréhension des trajectoires socioprofessionnelles des personnes depuis leur arrivée, de leur expérience de déqualification, des processus de reconnaissance des diplômes, ainsi que des impacts de leur situation familiale sur leur situation en emploi⁵. Cela dit, ces entrevues

⁵ Certains de ces entretiens ont d'ailleurs servi à écrire des profils de travailleuses et travailleurs pauvres publiés dans l'ouvrage de Carole Yerochewski *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité, Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde* (Yerochewski 2014).

exploratoires faisaient surtout émerger la difficulté d'accéder aux informations primaires permettant de comprendre les effets des mesures de protection sociale, dont celles de soutien au revenu sur les trajectoires socioprofessionnelles des personnes. Il était extrêmement difficile de savoir avec les participants, le nombre et l'étendue des mesures de protection sociale dont ils bénéficiaient, compromettant alors la faisabilité du devis de recherche.

2. CHANGEMENT DE MÉTHODE – LE CHOIX DE L'IMMERSION ETHNOGRAPHIQUE DE TERRAIN

Face aux difficultés liées au recrutement et à la réalisation du devis de recherche initial, j'ai décidé de renoncer au moins temporairement à mon objet de recherche tel qu'il était théoriquement construit, ainsi qu'aux critères qui avaient servi à constituer mon échantillon et de prendre le contre-pied de la démarche d'inspiration hypothético-déductive qui avait présidé à la construction de mon projet doctoral, pour réaliser une immersion ethnographique sous la forme d'une *participation observante*⁶ dans un centre communautaire de défense des droits des travailleuses et travailleurs immigrants. Pour reprendre les mots de Kaufmann à propos de sa méthode dite de *l'entretien compréhensif* qu'il inscrit dans la tradition de l'induction analytique, « *le terrain n'est plus une instance de vérification d'une problématique préétablie mais le point de départ de cette problématisation* » (Kaufmann 2016 :22). De leur côté, Arborio et Fournier décrivent en ces termes l'intérêt méthodologique et heuristique que j'ai expérimenté en passant d'une démarche que je qualifierais de *théorico-empirique*, à une méthode *empirico-théorique*.

« Le caractère direct de l'observation se manifeste dans le fait que le recueil des faits et les hypothèses sur les rapports entre les faits, ressemblance ou différence, régularité ou variation, simultanité ou succession... sont établis sans autre instrument que le chercheur lui-même. L'empirisme de l'observation directe s'oppose en cela à l'expérimentation organisée in vitro et à son équivalent statistique qui prévaut dans les sciences sociales, l'analyse multivariée. On tourne le dos à un raisonnement hypothético-déductif pour privilégier l'induction ; on quitte les analyses à vocation de généralisation immédiate pour établir des constats d'abord fortement contextualisés. « *Cette technique est en affinité avec une sociologie qui met au centre de son programme d'étude non des faits constitués à la*

⁶ J'explique dans la section suivante ce que signifie la *participation observante*.

manière de Durkheim, mais des actions collectives et des processus sociaux qui peuvent être en partie appréhendés à travers des interactions directes, et dont le sens vécu par les agents n'est ni donné d'avance ni susceptible d'être négligé » (Chapoulie 1984 :587). À l'opposé des traitements quantitatifs, on s'intéresse à des situations sociales circonscrites, examinées de façon intensive avec l'intention d'établir des faits de pratique, de saisir le contexte contraignant dans lequel ils se développent, de prendre en compte le travail verbal des acteurs pour s'en rendre maîtres. Cela conduit à restituer les logiques d'acteurs, à rendre à leurs comportements leur cohérence, à révéler le rapport au monde que chacun manifeste à travers les pratiques observables ». (Arborio et Fournier 2005 :7-8)

Adopter une méthode de recherche inductive devait ainsi me permettre d'accéder à une compréhension ancrée⁷ des situations socioprofessionnelles des travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires, au sens où la démarche part des savoirs pratiques émanant des personnes qui vivent des situations de précarité et de pauvreté en emploi, ainsi que des acteurs du communautaire qui travaillent à la défense de leurs droits.

Simultanément, la recherche s'alimente aussi des savoirs scientifiques qui éclairent le phénomène de la précarité et de la pauvreté en emploi de certains segments de la population active québécoise. En conséquence, cette démarche de recherche qui prend pour point de départ l'empirisme de l'observation et des interactions avec les acteurs sociaux, suppose en fond la reconnaissance d'une égale légitimité épistémologique des savoirs pratiques et théoriques. Plusieurs auteurs décrivent d'ailleurs les aller-retour incessant entre l'empirie et la théorie, dans toutes les étapes de la recherche, que l'on décline séparément pour les exposer – la construction de l'objet, l'échantillonnage, la recherche empirique et l'analyse des données – , mais qui ne sont pas des étapes hermétiques les unes aux autres, ne se succédant pas nécessairement chronologiquement et se réalisant souvent simultanément. Pour décrire cet échange constant entre l'empirie et la théorie qui s'y enracine, Creswell prend l'image de la

⁷ Ce que je nomme *compréhension ancrée* ne se réclame pas directement de la *théorisation ancrée* élaborée par Glaser et Strauss (1967) qui vise l'élaboration « [d']une méthode de construction de théories capable à la fois de refléter la richesse du social et de produire des analyses valides et systématiquement vérifiées par un échantillon rigoureux de données », selon les mots de Laperrière (Laperrière 1997). Certes, ma démarche d'immersion ethnographique, réalisée sous la forme d'une *participation observante* dans le cadre de cette recherche, rejoint plusieurs principes de la *théorisation ancrée*, comme l'objet de recherche qui est défini comme un phénomène social dont on veut approfondir l'analyse par la recherche empirique ou la collecte et l'analyse des données qui sont des processus interreliés, les catégories d'analyse étant forgées par les données du terrain (Corbin et Strauss 1990). Cela dit, au-delà de certains points de convergences, ma démarche de recherche ne reprend pas tous les canons et procédures de la *théorisation ancrée* expliqués de façon exhaustive par Corbin et Strauss (1990).

spirale de l'analyse des données qu'on retrouve dans plusieurs méthodologies de recherche qualitatives. Selon l'auteur,

« ... to analyse qualitative data, the researcher engages in the process of moving in analytic circles rather than using a fixed linear approach. One enters with data of text or images, and exits with an account... In between, the researcher touches on several facets of analysis and circles around and around » (Creswell 1998:142).

Premièrement, au plan heuristique, je considère que participer aux activités de défense des droits d'un centre communautaire, côtoyer ses membres quotidiennement, participer aux échanges de travail et interviewer sur un mode formel ou non les organisateurs communautaires, ainsi que les personnes immigrantes et migrantes qui sont directement concernées par des situations de précarité et de pauvreté en emploi, doit permettre une meilleure compréhension des conditions d'accès à l'emploi pour les catégories auxquelles ces dernières appartiennent, ainsi qu'à l'identification éventuelle de certaines pistes d'interventions publiques pour l'amélioration de leur situation en emploi. Par ailleurs, cette approche qualitative et empirique de la recherche revêt aussi une dimension éthique et politique, en cela qu'elle permet de donner la parole à des personnes particulièrement isolées socialement, voire géographiquement, et exclues de la pleine citoyenneté sociale et participative, comme l'analysent plusieurs auteurs (Ehrenreich 2004, Ulysse 2006). Les amener au premier plan de la recherche permet de replacer leur voix au centre des débats scientifiques, alors qu'elle n'est que rarement prise en compte dans le débat public et la prise de décision politique. Nous verrons ci-après que cette dimension est renforcée par le fait d'avoir réalisé un terrain de recherche dans un centre de défense des droits, me permettant de rencontrer des travailleuses et travailleurs mobilisés pour la défense de leurs intérêts et ayant développé un discours politique revendicatif.

Concrètement, cette immersion dans le terrain devait me permettre un repérage empirique de certaines catégories spécifiques de personnes immigrantes et migrantes affectées par la précarité et la pauvreté en emploi. Alors que l'échantillon correspondant à mon objet de recherche initial avait été construit théoriquement, au risque d'un décalage avec les réalités rencontrées sur le terrain, la démarche empirique devait me permettre d'accéder à une diversité de catégories de travailleuses et travailleurs, associant des statuts spécifiques

d'emploi à des statuts juridiques d'immigration, qui permettraient de concevoir un nouvel objet de recherche et de constituer un échantillon. Ainsi, au lieu de porter mon attention exclusivement sur les politiques publiques de protection sociale de soutien au revenu, comme je l'avais pensé lors de mon projet initial, l'objet de recherche allait pouvoir se construire selon des données émergées du terrain, m'invitant à considérer tous les acteurs – législatifs, institutionnels, privés ou individuels – qui participent à construire certains régimes de travail et à définir les conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires.

3. UNE IMMERSION AU CTI, LA CONSTRUCTION EMPIRIQUE DE L'OBJET ET LA PLACE DU CHERCHEUR SUR LE TERRAIN

C'est le CTI⁸ basé dans le quartier Côte-des-Neiges de Montréal, qui s'est révélé particulièrement propice pour satisfaire les besoins liés à ma recherche. Premièrement, offrant des services d'aide individuelle et organisant des campagnes collectives de défense des droits, il était aisé d'entrer en contact avec des travailleuses et des travailleurs immigrants connaissant des situations de précarité en emploi. Deuxièmement, le CTI connaît un fonctionnement qui privilégie l'intégration d'étudiants à ses activités, soit en leur permettant d'effectuer un stage pratique servant aux étudiants de premier cycle en travail social, en affaires publiques et communautaires ou en sciences juridiques, par exemple, soit en accueillant des étudiants de maîtrise ou de doctorat souhaitant réaliser une recherche de terrain. Pour ces étudiants chercheurs, un échange de services est alors rendu possible, l'équipe du CTI facilitant l'intégration dans les collectifs de travail et l'accès aux informations pour les chercheurs, qui à leur tour participent activement au développement des activités de défense des droits des travailleuses et travailleurs immigrants. C'est dans ce cadre qu'une immersion ethnographique fut entamée sur le mode d'une participation aux activités du CTI

⁸ En fin de section 4 (pp.26-27), un encadré est dédié à la description du CTI, revenant sur son histoire, ses objectifs et ses activités.

entre décembre 2012 et juillet 2014, m'amenant ainsi à embrasser les objectifs de mobilisation et de défense des droits des travailleuses et travailleurs immigrants, poursuivis par le centre communautaire.

Inspiré d'un courant épistémologique qui a mis en évidence le caractère illusoire de la neutralité supposée du chercheur en sciences humaines, compte tenu de sa position dans l'espace social (Becker 1967 ; Hammersley et Atkinson 1983 ; Hacking 1999 ; Bourdieu 1994, 2001), j'ai choisi de faire de mon engagement actif au CTI réalisé durant mon étude empirique, la base de la construction de mon objet d'étude. Autrement dit, c'est à partir des réalités rencontrées sur le terrain que des enjeux spécifiques sont apparus en lien à la situation de travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires, lesquels enjeux sont devenus centraux à mon objet de recherche. Il serait certes inexact d'affirmer que je suis arrivé sur mon terrain dans une neutralité théorique, puisque mon projet doctoral initial que j'ai décrit dans la section 1 de ce chapitre m'aura permis de forger certaines représentations concernant la précarité en emploi de la main-d'œuvre immigrante au Canada et au Québec et aura orienté en partie la construction de mon objet de recherche, dont par exemple le thème du rôle de l'État dans la construction de certains régimes de travail précaires concernant les travailleurs immigrants. Cela dit, c'est principalement à partir des données récoltées sur le terrain à travers ma participation, mes observations, mes interactions avec les membres du groupe communautaire (incluant les travailleurs) et des entretiens de recherche réalisés avec ces derniers, que mon objet s'est précisé progressivement pour porter sur *la construction des conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires*. Pires explique en ces termes le lien entre la construction de l'objet et la méthodologie de recherche.

« La notion d'objet construit désigne aussi la *démarche méthodologique du chercheur*. En effet, qu'on le veuille ou non, le chercheur sélectionne des faits, choisit ou définit des concepts, interprète ses résultats, etc. bref, il construit, à son tour, son objet techniquement et théoriquement ». (Pires 1997 :20)

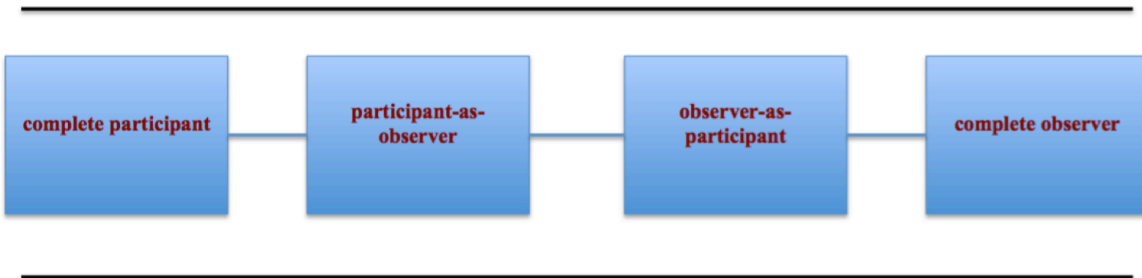
D'ailleurs, si l'objectif premier de cette recherche consiste à dévoiler de manière critique la construction sociale des mécanismes de l'accès à l'emploi pour certaines catégories de travailleurs immigrants – incluant d'en identifier les acteurs institutionnels, législatifs,

privés et individuels et d'en comprendre les interactions –, il s'agit aussi de considérer le processus de recherche qualitative comme une construction dans laquelle le chercheur est un acteur qui fait certains choix et qui prend part à la réalité qu'il étudie. Pour reprendre les paroles de Hammersley et Atkinson, « *in a sense, all social research is a form of participant observation, because we cannot study the social world without being a part of it* » (Hammersley and Atkinson 1983 : 249). Partant, en choisissant une immersion au CTI qui passe par mon engagement auprès de ses membres et ma participation à ses activités, j'assume ainsi pleinement un engagement intellectuel et social à travers mon soutien et ma solidarité à l'égard des travailleuses et travailleurs immigrants en situation de précarité et des membres du centre communautaire.

Parmi les approches méthodologiques qui s'intéressent aux liens entre la recherche, la participation et l'engagement, nombre d'auteurs définissent la démarche du chercheur sur un continuum allant de la *participation totale* à l'*observation totale*. Palys et Atchison (2007) proposent un schéma (voir Figure 1.1 - Annexe 1) qui reprend ces deux pôles entre lesquels se déclinent des postures de recherche donnant plus ou moins d'importance à la participation ou à l'observation⁹.

⁹ Ce continuum qui se définit entre la *participation totale* et l'*observation totale* est déjà décrit par Gold en 1958 dans un article portant sur les rôles possibles du chercheur lors des observations sociologiques de terrain. (Cf. GOLD, R.L. (1958). « Roles in sociological field observations ». *Social Forces*, 36, 217-223).

Figure 1.1 : « The traditional Observational Continuum : "Complete Participant" to "Complete Observer" » (Palys et Atchison 2007 :204)



Entre le rôle du *participant total* défini par le fait que l'observateur ne déclare pas qu'il est un chercheur et le rôle de *l'observateur total* où tous les acteurs ont connaissance de la présence du chercheur, ce dernier limitant radicalement sa présence à l'observation, les auteurs présentent deux déclinaisons possibles de la démarche ethnographique de recherche, à travers les figures du *participant en tant qu'observateur* et de *l'observateur en tant que participant*, renvoyant sans les nommer à la *participation observante* et à *l'observation participante*. Or, notons d'emblée que si les deux approches ont des implications différentes au plan épistémologique et méthodologique et qu'il est donc important de caractériser une démarche de recherche par l'une ou l'autre, la pratique du terrain peut nous faire passer de l'une à l'autre, selon les étapes de la recherche telles que l'intégration au terrain, la prise de connaissance des enjeux du groupe qui nous accueille ou le partage de la routine de certaines activités avec les autres membres du groupe dans lequel on s'insère, par exemple. Palys et Atchison expliquent ainsi le caractère parfois flou de la limite qui sépare la posture

participante ou observante du chercheur en contexte de terrain.

« The two middle roles in the observational continuum are labelled **participant-as-observer** and **observer-as-participant**¹⁰. As their titles suggest, both involve a mixing of the participatory and observational roles, with the difference based on which of the two predominates. This in itself may not be particularly clear-cut, and participant observers often float back and forth between the two, depending on the particular situation ». (Palys et Atchison 2007 : 209)

4. LE CHOIX DE LA « PARTICIPATION OBSERVANTE »

Tel qu'annoncé plus haut, la méthodologie utilisée pour cette recherche est proche de ce que plusieurs auteurs nomment *la participation observante* (Turner 1991 ; Tedlock 1991 ; Wacquant 2000 ; Campbell et Lassiter 2014). Alors que *l'observation participante* est devenu « l'idéal type de l'enquête de terrain » depuis ses premières occurrences en anthropologie (Copans 2005 :35), cette méthodologie privilégie l'observation et considère la participation du chercheur comme une sorte de mal nécessaire dont il faudrait savoir limiter l'étendue autant que possible, pour satisfaire une quête d'objectivité et de neutralité vis à vis du terrain et de ses acteurs (Adler et Adler 1987). Or, cette posture méthodologique semble accentuer certains obstacles considérés comme indépassables pour le chercheur, tels que le fait d'être un éternel étranger sur le terrain, constituant « *la tare originelle* » de l'ethnologue selon Copans (2005 :36), allant de pair avec « *l'artificialité de sa présence* » (id. :37), que sa participation à la vie sociale du groupe serait censée atténuer. Enfin, l'auteur conclut dans les mots de Gibbal « *[qu]’il paraît bien nécessaire de partir de l'idée que toute enquête ethnologique procède d'une spoliation doublée d'une trahison* » (id. :43), la première faisant référence à l'objectif ultime du chercheur de récolter des données et la deuxième étant due au fait d'établir artificiellement des relations aux seules fins de la recherche, de quitter le terrain une fois l'observation terminée et de divulguer des informations intimes au terrain, dans un autre cadre.

Autant dire que l'observation participante révèle par définition une tension irréductible entre l'observation et la participation. De son côté, la démarche dite de *participation*

¹⁰ En caractère gras dans le texte.

observante tente de dépasser cette tension en assumant pleinement la dimension participative de la recherche de terrain et l'engagement interactionnel du chercheur, qui sont considérés comme des sources valides de connaissance. Bien qu'il ne parle pas de *participation observante*, Favret-Saada (1990) cité par Soulé, explique ainsi sa prise de distance nécessaire avec les injonctions de la « bonne » pratique méthodologique objectivisante relatée dans les manuels et plaçant le chercheur dans une posture impossible.

« De tous les pièges qui menacent notre travail, il en est deux dont nous avons appris à nous méfier comme de la peste : accepter de participer au discours indigène, succomber aux tentations de la subjectivité. Non seulement il m'a été impossible de les éviter, mais c'est par leur moyen que j'ai élaboré l'essentiel de mon ethnographie». L'enjeu consiste précisément, selon Favret-Saada (1990), à « être affecté » par le terrain d'étude, condition *sine qua non* de l'observation participante » (Soulé 2007 :137).

Premièrement, l'engagement interactionnel du chercheur avec les acteurs du terrain peut être éventuellement intégré à l'objet de recherche si cela est opportun, comme le suggèrent Emerson (1981¹¹), Tedlock (1991) ou Soulé (2007). Ce dernier explique en ces termes les implications épistémologiques d'une approche ethnographique quasi interactionniste pour laquelle les relations humaines engagées sur le terrain sont intégrées à l'objet d'étude.

« L'approche préconisée n'est pas tant destinée à résoudre une difficulté plus ou moins incontournable, qu'à accepter les problèmes, tout comme la richesse, que représente l'intrication du chercheur et de son terrain. L'accent passe de l'observation de l'autre à l'observation de la relation humaine entre soi, en tant qu'ethnographe, et l'autre (les gens avec lesquels l'ethnographe travaille pour produire son étude). L'ethnographe ne peut en effet guère prétendre être objectif et observateur participant : l'ethnographie est définie et façonnée par les relations humaines, elle est construction d'une fiction rationnelle, et non-recherche objective de connaissance ». (Soulé 2007 : 131).

Deuxièmement, le principal intérêt de la participation observante, que j'ai expérimenté sur le terrain du CTI, est que chercheur devenu *insider* sur son terrain, développe une

¹¹ Citant Clarke, Emerson (1981) explique ainsi que les interactions du chercheur avec son terrain constituent une source de connaissance : « *We must accept that social scientific research involves the researcher relating to those he investigates, and that the result is the outcome of their relationship, a relationship which, like all relationships, will change both parties. The knowledge thus gained from these relationships, not only changes the knower, it becomes part of the knower. We must look then to the knower as much as to his field if we would understand what he is saying, and recognise that he has a valid part to play as a person, not just as manipulator of techniques, in the acquisition of knowledge* ». (Emerson 1981:370).

compréhension expérientielle de l'univers social à l'étude et a ainsi l'opportunité de saisir de près le point de vue des acteurs – en forgeant le sien de façon sincère et engagée et en contribuant au débat – et d'appréhender des réalités qui lui deviennent sensibles et tangibles et qu'il ne pourrait pas comprendre aussi finement sans sa participation active. En des termes bourdieusiens, Wacquant explique ainsi l'intérêt de sa participation active sur le terrain, qui lui a permis de réaliser une « *radicalisation empirique et méthodologique de la théorie bourdieusienne de l'habitus* »¹², en fabriquant et en expérimentant *l'habitus* de boxeur pour mieux comprendre l'univers pugilistique à Brooklyn.

« The idea that guided me here was to push the logic of participant observation to the point where it becomes inverted and turns into *observant participation*. In the Anglo-American tradition, when anthropology students first go into the field, they are cautioned, "Don't go native." In the French tradition, radical immersion is admissible — think of Jeanne Favret-Saada's ([1978] 1980) *Deadly Words* — but only on condition that it be coupled with a subjectivist epistemology which gets us lost in the inner depths of the anthropologist-subject. My position on the contrary, is to say, "go native" but "*go native armed*," that is, equipped with your theoretical and methodological tools, with the full store of problematics inherited from your discipline, with your capacity for reflexivity and analysis, and guided by a constant effort, once you have passed the ordeal of initiation, *to objectivize this experience and construct the object*, instead of allowing yourself to be naively embraced and constructed by it. Go ahead, go native, but come back a sociologist! In my case, the concept of habitus served both as a bridge to enter into the factory of pugilistic know-how and methodically parse the texture of the work(ing) world of the pugilist, and as a shield against the lure of the subjectivist rollover of social analysis into narcissistic story telling ». (Wacquant 2011 :87-88)

Bien que l'injonction formulée par l'auteur de devenir autochtone ne semble pas réalisable de manière égale sur tous les terrains de recherche, si l'on pense aux premiers objets d'étude de l'ethnologie par exemple, Wacquant explique fort bien l'importance d'être « armé » des outils théoriques et méthodologiques qui permettent au chercheur d'objectiver son expérience et de construire son objet de recherche en interaction avec le terrain, même si cette construction intervient après coup, comme cela fut le cas pour la présente recherche. En ce sens, mon projet doctoral initial m'aura permis de développer certains outils théoriques et méthodologiques – me permettant de questionner les réalités brutes du terrain – et d'arriver sur le terrain avec certaines problématiques issues de la sociologie de la pauvreté en emploi

¹² Traduit de l'anglais par mes soins (Wacquant 2011 :87).

développées par le GIREPS.

Enfin, la démarche rendue possible par la participation observante, que j'ai expérimentée au CTI est celle de l'engagement intellectuel et militant qui aura guidé la réalisation du terrain, associé à une perspective de recherche appliquée. Premièrement, depuis mon projet doctoral initial, ma démarche s'inscrit dans une volonté de contribution à une meilleure compréhension des mécanismes de construction de certains régimes précaires de travail et à l'identification éventuelle de pistes d'action publique pour l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des travailleurs immigrants et des migrants temporaires, dans une perspective globale de justice sociale. Deuxièmement, cette recherche inclut une réflexion sur les résistances mises en œuvre par les travailleurs dans le cadre des actions collectives du CTI et documente deux cas de mobilisations collectives, contribuant ainsi au débat sur le renouvellement des luttes pour la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs précaires. Troisièmement, pendant et après mon immersion, une manière de contribuer au développement des activités du CTI a consisté à partager les informations issues de mes recherches – interviews, documentaires, statistiques ou légales, par exemple –, afin de contribuer aux analyses permettant de définir certaines stratégies d'action ou d'élaborer un contenu revendicatif dans le cadre de campagnes médiatiques et politiques, par exemple¹³. Enfin, bien que cette recherche ne se réclame pas d'une démarche systématique de *coconstruction de la connaissance* avec les acteurs rencontrés sur le terrain ou dite de *recherche-action*, certaines des analyses portant sur le thème des mobilisations collectives se sont notamment inspirées de réflexions collectives produites dans le cadre des campagnes organisées par l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET) au CTI et qui sont restituées comme telle dans ma thèse, dès lors que j'ai considéré qu'elles participaient à éclairer mon objet d'étude.

Cette double posture associant mon engagement intellectuel pour l'amélioration des

¹³ Je précise que mon implication au CTI n'a pas cessé depuis la réalisation de mon terrain de recherche, à travers ma participation au Conseil d'administration depuis 2014 et à certaines activités liées à la défense de travailleurs étrangers temporaires.

conditions socioprofessionnelles des travailleuses et travailleurs immigrants considérées dans une perspective de justice sociale, à la dimension appliquée de la recherche, rendue possible par la *participation observante*, aura ainsi fait du chercheur participant que j'étais, un acteur des dynamiques que je pouvais par ailleurs observer. Cette dimension liée à ma participation aux activités du CTI que j'étais en train d'observer concerne surtout la mobilisation des travailleurs d'agence et des travailleurs étrangers temporaires au sein de l'ATTAP et de l'ATTET auxquelles j'ai participé et dont la première constitue l'objet du chapitre V de ma thèse. Cela dit, mon immersion au CTI m'aura surtout permis d'accéder à une connaissance ancrée des situations socioprofessionnelles de certaines catégories de travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires et de recruter des participants à la recherche en vue d'éclairer mon objet de recherche. Par conséquent, si j'ai pu recueillir nombre d'informations dans le cadre des activités de mobilisation, elles visaient à éclairer les situations d'immigration et d'emploi des personnes, leurs trajectoires socioprofessionnelles, leurs conditions de travail et les pratiques des employeurs, ainsi que les principales difficultés rencontrées par les travailleurs, permettant de définir et d'éclairer mon objet de recherche autour de la construction des conditions de l'accès à l'emploi pour ces catégories d'immigrants et de migrants temporaires.

Encadré 1.1 : Présentation du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI)

Le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) a vu le jour en 2000 dans le quartier Côte des neiges de Montréal à l'initiative de travailleuses et travailleurs, de militants, d'universitaires et de syndicalistes, avec pour mission de « *défendre les droits des immigrants sur leurs lieux de travail et de lutter pour la dignité, le respect et la justice* »¹. L'initiative vise à mettre en place une réponse à la précarité en emploi de nombreux immigrants et migrants temporaires qui se situent dans l'angle mort du syndicalisme. « *Notre but est de les aider à s'organiser et à mener leur propre lutte pour toujours plus de justice sur leurs lieux de travail* », explique ainsi un membre fondateur. Outre une clinique individuelle d'information juridique (« *case work* »), des ateliers collectifs d'information et d'éducation populaire (appelés « *skills for change* », à travers des cours de langue, d'informatique ou d'écriture de

CV, par exemple) ouverts à toutes et à tous gratuitement, le CTI coordonne deux projets de mobilisations collectives articulés autour de statuts d'emploi particuliers : l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET). En soutenant la création de ces associations au sein du CTI, ses membres ont ainsi voulu répondre aux sollicitations croissantes de personnes engagées dans ces types d'emploi et affectées par une précarité liée à la fois au travail et à leur statut juridique d'immigration. Les deux associations sont par ailleurs pensées comme des outils mis à disposition des travailleurEs afin qu'ils puissent se les approprier pour être acteurs de leurs luttes.

En associant des acteurs issus des milieux communautaires, académiques et syndicaux à la défense des droits des travailleurs, en les invitant à alimenter les discussions, à participer à l'élaboration des stratégies d'action, ainsi qu'aux prises de décisions ou à siéger au Conseil d'administration, le CTI s'inscrit dans une démarche visant à rallier un spectre large d'acteurs autour de la défense des intérêts de travailleurs atypiques et précaires. Des membres du CTI sont par ailleurs des membres actifs dans d'autres groupes communautaires comme *Dignidad migrante*², *No One Is Illegal*³ ou *Pinay*⁴, ou représentent le Centre dans certaines coalitions, comme le Front de défense des non-syndiqués. Cette structure permet par ailleurs au CTI de s'appuyer sur ces alliances afin de financer en partie ses activités. Celui-ci demeure toutefois très irrégulier et provient de sources diverses comme de modestes subventions fédérales et provinciales et des dons individuels, d'organisations communautaires ou de syndicats ; le bilan financier étant plutôt fluctuant d'une année sur l'autre, en termes de ressources disponibles et en ce qui a trait à la provenance des fonds.

Notes

¹ Cf. site du CTI, <http://iwc-cti.org/>, consulté le 15 septembre 2016.

² *Dignidad Migrante* est un groupe communautaire militant pour l'accès à tous les droits sociaux et politiques des immigrants et migrants quels que soient leurs statuts.

³ *No One is illegal* est un groupe communautaire militant pour la régularisation de toutes les personnes immigrantes sans papiers sur le territoire canadien.

⁴ *PINAY* est un groupe de défense des droits de travailleuses migrantes temporaires venant sous le programme des Aide familiaux résidents (PAFR), créé par des travailleuses philippines à la fin des années 1990.

5. L'INTÉGRATION AU CENTRE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS ET LA COLLECTE DES DONNÉES

5.1. L'étudiant chercheur parmi les bénévoles

Au CTI, la figure du chercheur participant aux activités de défense et de mobilisation est familière dans la composition du groupe communautaire au sein duquel on retrouve des universitaires, professeurEs ou étudiantEs, qui y sont actifs selon diverses modalités d'engagement depuis sa fondation¹⁴. Pendant mon terrain de recherche, on comptait ainsi cinq universitaires membres du Conseil d'administration et/ou impliqués dans les activités de terrain, une étudiante au doctorat coordonnant la clinique d'information juridique depuis plusieurs années et cinq étudiants chercheurs en doctorat ou en maîtrise réalisant leur terrain de recherche, dont je faisais partie. J'ai ainsi pu observer au CTI un lien étroit entre la recherche académique et le fonctionnement du Centre qui est propice à une dynamique de recherche action, nombre de chercheurEs impliqués produisant des savoirs dans une démarche de coconstruction avec les acteurs de terrain¹⁵, alimentant en retour la réflexion collective sur les stratégies d'action mises en place et participant directement aux activités de terrain. Le CTI a d'ailleurs inspiré nombre de contributions scientifiques portant sur les questions de l'organisation et des luttes collectives des travailleuses et travailleurs immigrants.

Dans ce contexte, le risque encouru par le chercheur de rester un éternel étranger sur son terrain comme le mentionne Copans à propos de l'observation participante (2005 :36), ne

¹⁴ Parmi les membres qui ont fondé le CTI en 2000, on retrouve des universitaires, professeurEs ou étudiantEs, travailleuses et travailleurs, syndicalistes et militantEs.

¹⁵ Nombre d'articles sont coécrits par des chercheurs universitaires proches du CTI et par des organisateurs communautaires dans une démarche de coconstruction des savoirs. À ce titre, on peut mentionner les nombreuses contributions des deux organisateurs communautaires Joey Calugay (ATTET) et Mostafa Heneway (ATTAP) à plusieurs articles ou chapitres de livre, dont par exemple : Calugay, J. Heneway M. et E. Shragge 2011; Choudry et Heneway 2012; Choudry et Heneway 2014; Calugay, J., L. Malhaire et E. Shragge, 2016.

dépend pas de son statut de chercheur en observation, mais plutôt de sa capacité à s'approprier les objectifs et les valeurs qui fondent les activités du CTI et à montrer son intérêt à contribuer à leur développement, comme c'est le cas pour tous les autres membres non salariés, travailleuses, travailleurs immigrants et militants bénévoles. Car tous les membres du CTI sont laissés libres quant au degré et à la nature de leur implication, ainsi qu'au temps consacré aux activités. D'ailleurs dès mon arrivée au CTI, j'ai été accueilli parmi les personnes intéressées pour réaliser un volontariat. Partant, pour le chercheur, les liens de confiance tissés avec les participants ainsi que la qualité des informations récoltées dépendent beaucoup du temps passé avec les personnes et de l'intérêt que l'on montre pour faire avancer les projets. Autrement dit, considérant le fonctionnement organisationnel du CTI, sur le continuum allant de la participation à l'observation (Palys et Atchison 2007 ; Gold 1958), c'est une participation *totale* aux activités du CTI qui est la condition de possibilité d'une immersion fructueuse du point de vue des informations récoltées sur les situations en emploi des travailleuses et travailleurs immigrants et de la compréhension globale du Centre communautaire.

Dans ce contexte, dès mon arrivée sur le terrain en décembre 2012, il m'a été plutôt aisé de m'intégrer à plusieurs activités du CTI. Je figurais parmi les autres étudiants accueillis et encadrés au même titre que les volontaires, adoptant ainsi rapidement le statut générique de bénévole impliqué. J'observais ensuite que le statut des personnes avait visiblement peu d'importance une fois qu'elles étaient impliquées dans le cours des activités. Le CTI revendique d'ailleurs un fonctionnement collectif participatif qui implique de « faire avec » la volonté et la disponibilité des personnes impliquées, en privilégiant en priorité la participation et *l'empowerment* des travailleuses et travailleurs immigrants eux-mêmes – et institue aussi des relations de travail souhaitées les plus horizontales possible, au sens où une même légitimité est attribuée à toutes les voix en présence.

5.2. L'arrivée et l'intégration aux activités

Partant, ma participation observante s'est réalisée en deux grandes étapes qui se sont relativement succédé. Premièrement, il s'est agi de m'intégrer progressivement aux activités du CTI afin de comprendre son fonctionnement et son organisation, ses objectifs, son rythme

de travail, ainsi que les tenants et aboutissants des activités en cours. Dans ce but, ma participation régulière à la réunion d'équipe hebdomadaire m'aura permis d'avoir une posture laissant plus de place à l'observation et à l'écoute, et de m'insérer progressivement dans les activités du Centre sur un rythme quasi quotidien. Cette réunion d'équipe permet aux membres de faire le point sur l'avancement des activités, de soumettre au débat certaines problématiques rencontrées sur le terrain, de recruter des volontaires selon les besoins des activités ou de proposer de nouvelles actions. Mes premières participations à cette réunion furent cruciales, car elles m'ont permis de faire connaissance avec les membres du Centre, d'écouter leur compte-rendu sur les activités et de poser des questions lorsque j'en avais besoin.

Durant les premiers mois, j'ai ainsi participé à l'organisation d'ateliers d'éducation populaire (*skills for change*) ; à la clinique hebdomadaire d'information juridique incluant l'accueil des personnes et le suivi de leurs situations (*case work*) ; aux rencontres permettant des collaborations institutionnelles entre le CTI et plusieurs syndicats ; à l'écriture de certains documents institutionnels ou d'articles publiés dans des journaux ou bulletins portant sur les activités du CTI ; à la coordination de la *Coalition contre le travail précaire*¹⁶, au travail de pression politique auprès du gouvernement provincial¹⁷ ou de certains partis politiques¹⁸, à la représentation du CTI au FDNS¹⁹, à la sensibilisation communautaire aux activités du CTI ou au *bloc artistique* du CTI.

Ma participation aux activités, qui était l'objet premier de ma présence, aura légitimé et

¹⁶ La coalition contre le travail précaire fut créée en février 2013 dans le but de rallier plusieurs groupes communautaires autour de la question du travail précaire, permettant de relayer plus largement un certain nombre de revendications et de palier à l'isolement des groupes au plan politique. La Coalition comprend le CTI, *PINAY*, *Dignidad Migrante*, *Mexicanxs unidos por la regularización* (MUR), ATTAP, ATTET.

¹⁷ Par exemple, une rencontre fut organisée le 24 mai 2013 au ministère québécois du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre d'une campagne de consultation des groupes communautaires ayant une expertise sur le travail précaire, initiée par la ministre Maltais au printemps 2013. J'ai été chargé par le CTI de coordonner le groupe de travailleuses et de travailleurs immigrants représentant les groupes communautaires engagés dans la Coalition contre le travail précaire et qui se sont rendu au cabinet de la ministre.

¹⁸ Une sensibilisation de certains représentants élus ou candidats de Québec solidaire, du Parti québécois ou du Nouveau parti démocratique, à propos de la situation des travailleuses et travailleurs immigrants a été réalisée.

¹⁹ Front de défense des non-syndiqués.

grandement facilité mon accès aux informations qui étaient partagées par mes pairs, dans le but de m'informer des enjeux liés aux thèmes travaillés par le CTI, de me former aux pratiques du Centre et de me rendre donc suffisamment autonome pour résoudre des problèmes pratiques dans le cours des activités, satisfaisant tout autant ma curiosité de chercheur. Ainsi, ma participation dite *totale* aux activités m'aura permis d'accumuler des données auxquelles il m'aurait été impossible d'accéder sans une telle immersion. D'ailleurs, nombre d'informations significatives pour mon objet de recherche furent récoltées lors de conversations informelles avec les acteurs de terrain, nécessitant une confiance rendue possible grâce à notre appartenance à un même projet, au partage d'objectifs communs et au temps passé avec ces derniers.

5.3. Mon implication dans les deux campagnes collectives

Par ailleurs, au delà de mon implication dans ces diverses activités généralistes du CTI, au sens où des activités et des services sont offerts à toutes les personnes immigrantes sans tenir compte de leur statut juridique²⁰ ou d'emploi et comprenant des microprojets d'éducation populaire ou des services d'information légale et de défense individuelle des personnes, je fus amené à suivre également les deux campagnes phares du Centre qui ont donné naissance à l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) et à l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTEP) et qui se sont donc spécialisées dans la défense des droits des personnes concernées par ces deux statuts spécifiques. Quelques mois après mon arrivée, je me suis progressivement et principalement dédié aux activités des deux associations qui représentent les tentatives les plus abouties du CTI, en termes d'organisation collective de certaines catégories de travailleuses et travailleurs, autour desquels les membres du CTI se sont spécialisé et ont développé une certaine expertise

²⁰ Les statuts juridiques des personnes immigrantes se déclinent dans les termes légaux allant des personnes sans papiers (dites « en situation illégale »), aux nouveaux citoyens canadiens. Or, entre « l'illégalité » déclarée par les autorités et la citoyenneté délivrée, on retrouve les travailleurs migrants temporaires issus des quatre programmes de TET (travailleurs agricoles saisonniers – PTAS ; aide familiaux résidents – PAFR ; travailleurs peu-spécialisés – PTET-PS ; travailleurs spécialisés – PTET), les réfugiés acceptés, les demandeurs d'asile, les résidents permanents et les statuts exceptionnels créés pour les ressortissants d'Haïti ou du Zimbabwe dans le but de répondre en urgence à des crises humanitaires.

au fil des années²¹. Alors qu'à mon arrivée, je m'interrogeais sur l'intérêt méthodologique et pratique de choisir en priorité l'une des deux campagnes, afin de focaliser mes observations sur un régime de travail en particulier, il m'est finalement apparu intéressant au plan heuristique de considérer l'organisation du CTI telle qu'elle se donnait à voir et de saisir l'intérêt de comprendre pourquoi ces deux figures de travail (travail en agence et travail migrant temporaire), faisaient l'objet de deux associations au sein d'un même centre communautaire de défense des droits.

Bien qu'ils constituent des univers relativement éloignés, quant aux statuts d'immigration, aux formes d'emploi, aux conditions de travail ou à l'accès aux droits, j'avais pourtant l'intuition que la comparaison des deux régimes de travail pouvait aider premièrement à leur compréhension respective et deuxièmement à l'analyse des enjeux structurels qui les relie. À travers les deux associations, le CTI a donc ciblé deux statuts d'emploi particulièrement précaires et problématiques du point de vue de l'accès aux droits et qui s'adressent à deux catégories de travailleuses et travailleurs non natifs du Canada. Partant, il m'a semblé particulièrement pertinent sur le plan heuristique de comprendre ces deux figures de travail précaire comme deux fenêtres ouvertes sur le traitement politique et institutionnel de l'immigration permanente, d'une part, – les travailleurs d'agence étant en majorité des résidents permanents ou en attente de l'être – et de la migration temporaire, d'autre part, en faisant l'hypothèse qu'elles représentent deux facettes d'un même contexte institutionnel, incluant les marchés du travail et les politiques publiques. De ce point de vue, il m'a semblé intéressant de comprendre dans quelle mesure l'emploi en agence et le travail migrant temporaire reflètent les tendances mondiales de précarisation des travailleurs, à travers le caractère temporaire des emplois, l'importance des organismes de médiation – les agences dites de placement ou de recrutement – entre capital et travail, le rôle des états dans la légitimation de régimes d'exploitation au travail et l'instrumentalisation des politiques d'immigration, par exemple.

²¹ Les deux associations (ATTAP et ATTET) représentent la continuité de deux campagnes qui ont commencé respectivement en 2010 et 2008.

J'ai donc suivi les premiers pas de l'ATTAP, alors que je suis arrivé au CTI un mois après sa création datant de novembre 2012. Dans ce cadre, j'ai participé à la planification stratégique de ses activités, à l'initiation de l'action collective souhaitée par un groupe de travailleurs de l'entreprise *Prizunik*²² (mobilisation qui fait l'objet d'une étude de cas au Chapitre V de cette thèse), aux séances *d'outreach* réalisées aux abords de ses entrepôts pendant l'hiver 2013, au rapprochement de l'Association avec un syndicat montréalais dans le cadre de cette mobilisation, aux diverses activités de recherche sur l'entreprise *Prisunik*, sa politique des ressources humaines, son recours aux travailleurs d'agence et sur les agences elles-mêmes, à la planification stratégique d'action décidées avec les travailleurs et à l'organisation d'ateliers sur les Normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Mon immersion à l'ATTAP et ma participation spécifique à la mobilisation des travailleurs de *Prizunik* m'a permis de récolter un matériel de recherche qui fait l'objet du chapitre III de cette thèse, consacré à la situation des travailleurs immigrants en agence de placement.

De façon comparable, j'ai également suivi dans un premier temps les diverses activités liées à la campagne menée par le CTI à propos des TET, incluant des séances de sensibilisation aux abords de lieux de travail situés à l'extérieur de Montréal et dont les secteurs d'activité étaient très diversifiés²³, à des activités de levées de fond auprès de syndicats ou à l'accueil individualisé de TET connaissant des situations problématiques²⁴ et au suivi de leurs démarches administratives. J'ai ensuite participé à la création de l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et à son lancement public en novembre 2013. Réalisés au nom de l'ATTET, deux projets de mobilisation de TET auront particulièrement articulé ma participation, concernant des travailleurs guatémaltèques du

²² *Prizunik* est un nom d'emprunt attribué à l'entreprise afin de préserver les règles de confidentialité de la recherche.

²³ Avec le CTI, j'ai eu l'occasion de rencontrer des TET œuvrant dans des secteurs très diversifiés comme l'industrie des jeux vidéo, la transformation des viandes, le secteur avicole, l'agriculture, le nettoyage industriel, l'ingénierie, la restauration rapide, la santé, la blanchisserie industrielle, la transformation du métal, entre autre.

²⁴ La plupart des situations rencontrées concernaient particulièrement des congédiements injustifiés, comme ce fut le cas pour Maher, travailleur tunisien qualifié, embauché dans une entreprise québécoise et congédié sans raisons valables. À son sujet voir l'article du 1^{er} mai 2013, « *Travailleurs étrangers temporaires. Le cauchemar de Maher* », dans *Le Devoir* : <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/377067/le-cauchemar-de-maher>, consulté le 6 septembre 2016.

secteur avicole et des travailleurs mauriciens œuvrant dans un abattoir de l'entreprise *Porcino*²⁵. C'est à partir de l'expérience et du témoignage de ces derniers que j'ai décidé d'aborder la situation des TET faisant l'objet du chapitre IV de cette thèse.

5.4. La collecte des données

5.4.1. Les notes de terrain

Durant les premiers mois de mon immersion au CTI, j'ai eu recours à une prise de note régulière dans le courant des activités, qui mêlaient à la fois l'intérêt de conserver des informations nécessaires à ma compréhension des projets en cours ainsi qu'à leur avancement, et aussi celui de constituer des notes ethnographiques utiles à la recherche. Mais, engagé dans le rythme quotidien des activités, il n'était pas toujours possible de prendre des notes, ce que je faisais à d'autres moments de la journée, lorsque des observations me paraissaient importantes. Finalement, alors que ma compréhension du contexte et des enjeux liés aux situations des travailleuses et travailleurs immigrants, ainsi qu'aux activités du CTI devenait plus fine avec le temps, j'ai fini par abandonner la prise de note quotidienne de type ethnographique, ne consignant que les informations reliées aux activités en cours. C'est d'ailleurs principalement à partir de ce dernier corpus qui constituait un matériel brut, au sens où il s'agissait de notes de travail – complété par des documents de travail produits par moi ou collectivement et par des entretiens de recherche – que j'ai pu par la suite reconstituer une description de certains lieux de travail, des situations en emploi de travailleurs ou des stratégies de mobilisation mises en place à l'ATTAP, par exemple.

La plupart de mes notes de terrain revêtent ainsi un double statut, mettant en lumière une éventuelle intrication des impératifs des projets auxquels je participais et des objectifs de recherche. C'est lors du travail de traitement et d'analyse de mes notes de terrain, réalisé *a posteriori* et aboutissant à la formulation de mon objet de recherche et à l'écriture de la thèse, qu'une distanciation avec mon terrain est devenue possible, me permettant notamment de faire

²⁵ *Porcino* est un nom d'emprunt attribué à l'entreprise afin de préserver les règles de confidentialité de la recherche.

le tri dans le matériau collecté entre ce qui pourrait relever de certaines finalités propres aux objectifs du CTI, de ce qui pouvait constituer des informations permettant d'éclairer mon objet d'étude en construction. En d'autres termes, il s'est agi de distinguer ce qui relevait de mon observation des pratiques du CTI en termes de défense des droits et de mobilisation collective – aboutissant à la section du chapitre V dédiée à l'étude de cas d'une mobilisation réalisée par l'ATTAP –, de ce qui relevait de mes objectifs premiers de recherche visant à comprendre les situations et les parcours socioprofessionnels des TAP et des TET, ainsi que la construction des conditions d'accès à l'emploi pour ces catégories de travailleurs.

Enfin, si les notes ethnographiques de terrain systématisées n'auront duré que quelques semaines, pour laisser place à une prise de notes de travail liées aux activités du CTI, j'ai surtout acquis une connaissance expérientielle des situations des travailleuses et des travailleurs et des pratiques de mobilisation des membres du CTI, engrangeant des informations grâce au partage d'objectifs communs avec les acteurs sociaux et rendu possible par un travail de mémoire. Or, si cette appartenance à un même projet – rendue possible par ma participation aux activités du groupe communautaire –, m'a permis une immersion dans l'univers de la précarité socioprofessionnelle des immigrants et des migrants temporaires, à travers le prisme des activités de mobilisation du CTI, il s'est néanmoins avéré limité pour accéder d'une part, à une compréhension plus fine des parcours des individus, du sens qu'ils donnent à leur situation et de leurs stratégies individuelles, et d'autre part, à une analyse approfondie des conditions de possibilité structurelles de ces régimes de travail précaire qui affectent les personnes, autrement dit, à la construction institutionnelle de ces régimes de travail qui déterminent les conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories d'immigrants et de migrants temporaires. Ces deux éléments qui renvoient respectivement à une attention portée au rôle des individus considérés comme acteurs des mutations sociales et à celui des structures institutionnelles qui conditionnent les situations des personnes, nécessitaient d'une part, de s'intéresser à la parole des personnes immigrantes concernées par les statuts précaires d'immigration et d'emploi et à celle des intervenants du CTI, en réalisant des entretiens qualitatifs de recherche, et d'autre part, aux acteurs institutionnels (marché du

travail, politiques publiques, interventions législatives des États, agences privées de recrutement, organisations interétatiques ou groupe local de pression comme le CTI²⁶), à travers une recherche documentaire et des entrevues réalisées auprès de quelques acteurs de ces institutions. Ces deux étapes essentielles de la recherche sont l'objet des deux sections suivantes.

5.4.2. Les entretiens qualitatifs de recherche

Comme on peut lire au Tableau 1.1 (Annexe 2) qui reprend la *liste des entretiens de travailleuses et travailleurs et des personnes ressources avec leurs caractéristiques*, j'ai réalisé un total de vingt-huit entretiens semi-directifs avec (1) des travailleuses et des travailleurs rencontrés principalement à travers les activités du CTI, (2) des personnes ressources, intervenants auprès des immigrants et migrants temporaires (une organisatrice communautaire, une représentante d'un syndicat, un militant, un chercheur impliqué dans la défense des TET et une défenseure des droits travaillant pour un syndicat) et (3) un acteur institutionnel intervenant dans la construction de la réalité socioprofessionnelle des participants (le consul général d'un pays d'Amérique centrale à Montréal). La plupart des entretiens ont été réalisés durant les derniers mois de mon immersion de terrain et certains autres après coup. Tout d'abord, des entretiens ont été menés à titre exploratoire, depuis mon projet initial de thèse et lors de mon immersion et bien que je ne les aie pas exploités au même titre que ceux retenus pour mon échantillon, ces entretiens m'auront néanmoins aidé à mieux comprendre les situations en emploi des travailleuses et travailleurs immigrants et à définir mon objet de recherche. Enfin, il m'a semblé pertinent d'interroger des travailleurs que j'avais eu l'occasion de rencontrer à travers les activités de l'ATTAP et de l'ATTET et qui étaient issus de trois principaux lieux de travail à propos desquels étaient organisées des actions collectives (*Prizunik* pour les TAP ; *Porcino* et une entreprise avicole pour les TET).

²⁶ Tandis que le CTI me fut accessible à travers mon immersion de terrain et par des entretiens de recherche menés avec certains de ses membres, le groupe communautaire compte parmi les acteurs institutionnels qui façonnent la réalité des personnes immigrantes et migrantes temporaires, même si son rayonnement d'action est local ou provincial. À ce titre, le CTI produit de la documentation qu'il me fut également nécessaire de considérer pour la recherche.

Notons qu'il s'agit de travailleurs et non de travailleuses que j'ai pu rencontrer en majorité, car les campagnes organisées par l'ATTAP et l'ATTET concernent des lieux de travail principalement occupés par des hommes. Même si le CTI reçoit régulièrement des demandes d'aides de la part de femmes immigrantes dans le cadre de la clinique d'informations juridiques ou d'ateliers d'éducation populaire, on observe que ce sont surtout des hommes immigrants qui ont l'opportunité de s'intégrer aux campagnes collectives menées par les deux associations. En effet, les milieux de travail concernés par ces actions collectives sont en majorité masculins. Si l'on considère l'ensemble des entretiens que j'ai menés, incluant les entretiens exploratoires, j'ai eu l'occasion d'interviewer deux femmes sur les vingt et un travailleurs que j'ai interrogés. Finalement, l'échantillon retenu pour ma thèse est composé exclusivement d'hommes issus des secteurs de travail traditionnellement masculins que sont la transformation des viandes et l'entreposage.

À partir de mon expérience au CTI, un échantillon composé de TAP et de TET s'est dégagé progressivement, me permettant d'ancrer mes questionnements de recherche dans des témoignages de personnes issues de trois lieux de travail. Finalement, étant donné les résultats très inégaux des entretiens – les entretiens exploratoires menés avec des TET guatémaltèques travaillant dans le secteur avicole, révélant de réelles difficultés de communication et de compréhension mutuelle²⁷ –, j'ai retenu les entretiens réalisés avec les travailleurs étrangers temporaires mauriciens²⁸ œuvrant pour la compagnie *Porcino* et ceux menés avec les travailleurs d'agence de l'entreprise *Prizunik*. Ce choix qui s'imposait à moi, eu égard aux critères de faisabilité des entretiens et de richesse des informations collectées, m'a permis néanmoins de retenir des travailleurs dont les situations révélaient des critères intéressants de comparaison liés à (1) leur statut juridique d'immigration (résidents permanents ou réfugiés vs TET), leur statut d'emploi (TAP vs TET), (3) leur secteur de travail (entreposage vs

²⁷ Pour des raisons liées aux conditions de possibilité des entretiens, ceux menés avec les travailleurs guatémaltèques furent relativement courts et tel des entretiens exploratoires, ont davantage servi à savoir s'il était envisageable de prévoir des entretiens plus longs.

²⁸ Dans cette thèse, les *mauriciens* sont les ressortissants de l'île Maurice, pays situé au large des côtes de Madagascar, dans l'archipel des Mascareignes de l'Océan Indien et non les habitants de la Mauricie, région administrative du Québec.

transformation des viandes), (4) la présence syndicale (des TAP non syndiqués vs des TET syndiqués), (5) leurs niveaux de scolarité (des TAP diplômés de l'enseignement supérieur vs des TET diplômés du secondaire ou l'équivalent). Les situations des TAP et des TET constituent donc respectivement les chapitres III et IV cette thèse.

Par ailleurs, eu égard aux difficultés de recrutement des participants, renvoyant d'ailleurs aux mêmes difficultés rencontrées par les membres du CTI pour mobiliser des travailleuses et travailleurs dans les actions collectives²⁹, j'ai donc complété les entretiens de ce groupe avec des entretiens menés dans le cadre d'un projet de recherche qualitative³⁰ pour lequel j'étais engagé comme professionnel, dont l'objectif **était** de documenter le rôle des agences de placement temporaires dans les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs immigrants au Québec et qui **utilisait** une grille d'entretien très proche de celle que j'avais construite pour ma thèse, s'intéressant tour à tour au parcours en emploi des travailleurs, à leur situation d'immigration, leur situation au travail, leur accès à la formation, ainsi qu'à leur situation familiale³¹.

En outre, situant la recherche dans une démarche qualitative et compréhensive, au sens où je vise à comprendre les parcours individuels et collectifs des travailleurs immigrants et des migrants temporaires en interrogeant le sens qu'ils donnent à leur situation, tous les entretiens furent réalisés sur le mode semi-directif, c'est-à-dire en laissant le plus possible parler les participants sur leur expérience, afin d'accéder à la compréhension qu'ils ont de leurs situations. À partir d'une grille d'entretien relativement ouverte – abordant successivement l'histoire d'immigration des personnes, l'évolution de leur situation en emploi, leur situation familiale, leur situation de travail au moment de l'entretien, incluant la description de leur lieu de travail, des relations d'emploi et les violations éventuelles de leurs droits, leur implication

²⁹ Dans les sections 1 des chapitres III et IV, je reviens sur les difficultés de recruter des participants à la recherche qui sont dues entre autre, au fait que j'étais associé au CTI et au risque supposé par les travailleurs de perdre leur emploi s'ils se rapprochaient d'une organisation communautaire de défense des droits.

³⁰ 2013-2018 HANLEY, J. (P.I.), EID, P. *Recruitment and Placement Agencies: Silent partners in migrant employment*. SSHRC Insight Grant.

³¹ Je reviens plus en détail dans la section 1 du chapitre III sur les raisons qui ont permis d'utiliser ces données secondaires dans le cadre de ma thèse.

dans l'une des associations (ATTAP ou ATTET) le cas échéant, et leur compréhension des enjeux liées à la défense collective de leurs intérêts –, il s'est agi de laisser libre la parole des participants, afin de leur permettre d'approfondir certains thèmes **et de s'y attarder** lorsque toutefois ils le souhaitaient. Cette liberté donnée aux participants leur a permis de livrer une grande richesse d'informations qui n'aurait pas pu être atteignable avec une méthode plus directive et cadrée pour mener les entretiens. Le risque était néanmoins de ne pas avoir le temps d'aborder toutes les questions prévues initialement et de devoir proposer aux participants d'autres entretiens afin de compléter le ou les premiers. Certains entretiens particulièrement riches en informations ont donc été réalisés en plusieurs fois pour finalement rassembler plusieurs heures d'enregistrement. Le choix de laisser les participants approfondir les thèmes abordés résulte dans des entretiens relativement inégaux en termes de temps d'enregistrement, conférant à certains entretiens un plus grand intérêt qu'à d'autres.

Par ailleurs, les entretiens réalisés avec des personnes intervenantes du CTI ainsi qu'avec des personnes-ressources ayant un rôle direct dans la gestion des TET ou étant spécialisés sur certains thèmes les concernant, m'ont permis d'enrichir ma compréhension générale de la situation à l'étude, me donnant des clés pour (1) comprendre les obstacles d'ordre structurel empêchant l'accès aux droits pour les TAP et des TET ou les situations de discrimination systémique engendrés par leurs statuts d'immigration et de travail, (2) comprendre les enjeux de la mobilisation des travailleurs au sein de l'ATTAP et de l'ATTET et (3) comprendre le rôle de certaines institutions comme le consulat d'un pays d'Amérique centrale ou le ministère Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) dans la construction des conditions d'immigration et d'emploi réservées à certaines catégories d'immigrants et de migrants temporaires.

5.4.3. La recherche documentaire

Une troisième étape a consisté à compléter de manière importante les informations collectées lors de ma participation observante et les entretiens semi-directifs, à travers une recherche documentaire nécessaire pour une compréhension du rôle des institutions dans la construction des conditions d'immigration et d'emploi des personnes rencontrées sur le terrain. Alors que j'explique dans la section 5.4.1. de ce chapitre, que mes notes de terrain

revêtent le double statut de notes de travail et de notes de recherche, de façon comparable, nombre de documents qui me furent utiles à la recherche furent collectés lors de mon immersion de terrain, dans le cadre des activités du CTI. J'en veux pour exemple la *recherche stratégique* entreprise par les membres de l'ATTAP dont je faisais partie, au printemps 2013, ayant pour but de récolter des informations sur l'entreprise *Prizunik* – concernant sa politique des ressources humaines, la proportion des TAP parmi les employés, le nombre d'agences de placement, les cas de violations des droits répertoriés à la CSST ou à la CNT³² – afin de définir les objectifs de la mobilisation collective des travailleurs. Dans ce cadre, alors que j'ai participé à cette recherche, nombre de documents récoltés ont constitué un matériau que j'ai utilisé lors de l'écriture de ma thèse : des articles de la presse généraliste et spécialisée, la publication officielle des résultats semestriels de l'entreprise, les publications sur le site de l'entreprise, les archives de la CSST et de la CNT ou la documentation éventuelle des agences de placement présentes sur les lieux de travail. Alors que certaines analyses produites collectivement visaient à comprendre le contexte de l'entreprise, pour ensuite élaborer des stratégies de luttes, j'ai repris ces documents comme des matériaux bruts dans le cadre de ma thèse – convergeant ou non avec des analyses produites dans le cadre de l'ATTAP – pour ensuite considérer cette *recherche stratégique* de l'ATTAP comme un processus intéressant à analyser dans mon étude de cas sur la mobilisation collective des travailleurs d'agence, que je livre dans le chapitre IV.

Par ailleurs, après mon immersion ethnographique de terrain et suite à l'analyse de mes notes de terrain et de mes entretiens de recherche, il m'était nécessaire de rechercher la documentation émanant des acteurs publics ou privés, intervenant dans la situation socioprofessionnelle des participants et construisant leur réalité, pouvant m'aider à comprendre les discours officiels, les objectifs, les stratégies d'action et les pratiques de ces acteurs. Par exemple, concernant l'évolution récente des politiques canadiennes d'immigration

³² La CSST (*Commission de la santé et de la sécurité du travail*) était en charge de l'application de la *Loi sur la santé et de la sécurité du travail* au Québec et la CNT (*Commission des normes du travail*) était en charge de la *Loi sur les normes du travail* au Québec, jusqu'au 1^{er} janvier 2016, date de l'entrée en vigueur de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST), à laquelle les missions respectives de la CSST et de la CNT furent incorporées.

qui furent jalonnées de nombreux changements ou réformes majeures depuis le début des années 2010 opérés sous le gouvernement canadien conservateur, il me fut très utile de compléter les connaissances produites dans la littérature, par une analyse des communications officielles publiées sur les sites des ministères du gouvernement canadien (anciennement Citoyenneté et immigration Canada, CIC et Ressources humaines et développement des compétences Canada, RHDCC), afin de comprendre l'intention du législateur et les objectifs qui président en matière d'immigration, de migration temporaire et de politique d'emploi. Étant donné la richesse et la complexité qui préside à l'organisation de l'information officielle disponible sur les sites ministériels canadiens, j'ai bénéficié de l'aide précieuse de Kathleen, ancien fonctionnaire à la retraite du ministère canadien de la Citoyenneté et de l'Immigration, qui m'a indiqué comment naviguer avec plus d'efficacité sur les sites web officiels, qui a accepté de réaliser un entretien de recherche sur des thèmes liés à ses compétences et avec laquelle j'ai validé la vraisemblance de mes analyses.

Contrairement au Canada, les politiques publiques du gouvernement de l'Île Maurice – pays d'origine des travailleurs étrangers temporaires qui sont l'objet du Chapitre IV –, concernant la gestion des TET en partance pour le Canada, sont à ma connaissance, très peu documentées dans la littérature et bénéficient d'une très faible visibilité sur les sites Internet officiels du gouvernement. Pour compenser cette difficulté d'accès aux textes officiels, je me suis basé sur des annonces, discours ou interviews de certains acteurs politiques de premier plan, faisant l'objet d'articles de la presse nationale mauricienne. Étonnamment, sur leurs sites web, certaines organisations privées comme l'OIM-Île Maurice, *l'Assemblée communautaire fransaskoise* ou l'agence Chisholm, révélaient davantage d'informations sur les actions et les engagements du gouvernement mauricien en matière de gestion migratoire et de politique d'emploi que le gouvernement lui-même. Ainsi, les publications des différents acteurs à propos des partenariats institutionnels mis en place étaient des sources importantes d'information à la fois sur le rôle de l'organisation à l'origine de la communication, mais aussi sur le rôle des autres acteurs en présence, permettant ainsi de reconstituer le réseau d'acteurs. Autrement dit, concernant le cas des TET mauriciens, c'est donc à travers une recherche documentaire systématique élargie à l'ensemble des acteurs institutionnels présents dans la construction d'un régime précaire de migration et de travail que je parvenais à reconstituer

leur réseau et à comprendre les rôles respectifs de chacun d'entre eux.

Il est important de rappeler qu'en témoignant de leurs trajectoires et des différentes étapes de recrutement par lesquelles ils sont passés pour arriver dans le PTET canadien, les participants furent ma première source d'information sur la composition des acteurs institutionnels avec lesquels ils ont été en contact. Ils m'ont ainsi signalé l'engagement de la plupart des acteurs institutionnels mauriciens, interétatiques ou canadiens présents dans leur recrutement, me donnant aussi parfois des informations sur leur rôle et me permettant ainsi d'orienter précisément mon enquête documentaire. Sans le témoignage de ces participants qui me furent accessibles grâce à mon immersion de terrain, il aurait été plus difficile d'arriver à une connaissance aussi fine du réseau d'acteurs en présence et de la nature de leurs liens. Cet exemple illustre particulièrement bien l'intérêt méthodologique de la diversification des sources de données émanant de l'immersion du terrain, d'entretiens qualitatifs et de la recherche documentaire, qui ont d'ailleurs correspondu à des étapes relativement chronologiques de ma recherche.

5.5. Les dimensions éthiques de la recherche

J'atteste d'emblée que les règles élémentaires de préservation de l'anonymat des participants à la recherche ont été respectées en attribuant systématiquement des noms d'emprunts aux travailleuses et travailleurs, aux intervenants du CTI et à la majorité des personnes-ressources interrogées³³. De plus, nombre d'informations qui auraient pu permettre d'identifier les personnes n'ont pas été divulguées, sans que cela ne retire d'éléments importants à la compréhension de l'objet d'étude. En outre, des noms fictifs ont été donnés aux entreprises dont les participants étaient issus au moment de l'enquête.

Par ailleurs, il est important de noter que la nature des activités du CTI demande une attention particulière du chercheur à l'éthique de la recherche, alors qu'il compte utiliser un grand nombre d'informations collectées dans le cadre d'une immersion ethnographique. En effet, à

³³ Seules deux personnes-ressources ont souhaité garder leurs vrais noms, étant interrogées au titre d'expertes de la situation à l'étude et n'ayant aucun lien avec les activités du CTI ni avec les participants.

travers leurs objectifs de défense des intérêts des travailleuses et travailleurs immigrants, les membres du CTI sont amenés à soutenir des personnes en situation de forte vulnérabilité socioéconomique, dont certains sont sans-papiers ou connaissent des conflits ouverts avec leur employeur et nécessitant donc une discrétion particulière dans la manipulation des informations les concernant. De même, le CTI est aussi engagé dans des actions collectives qui demandent une certaine confidentialité, afin de ne pas compromettre l'issue des luttes ou de ne pas exposer les travailleurs impliqués aux représailles éventuelles de leurs employeurs.

Dans ce contexte, le fait d'avoir réalisé une participation observante au CTI – impliquant une participation active aux diverses activités, le partage de ses objectifs politiques et un engagement humain auprès de ses membres –, m'aura particulièrement sensibilisé à la protection des travailleuses et travailleurs et aux enjeux liés à la confidentialité de certaines informations en lien avec les mobilisations. En ce sens, la dynamique et l'organisation du travail au CTI est propice à l'élaboration collective des questions éthiques qui concernent au premier chef les actions menées. En effet, rappelons que dans cet espace où des travailleuses et travailleurs immigrants, organisatrices et organisateurs communautaires, étudiantes et étudiants en stage, chercheuses et chercheurs en sciences sociales, militantes et militants bénévoles ou syndicalistes se rassemblent autour d'actions collectives, le CTI constitue une sorte de laboratoire communautaire où des formes nouvelles de mobilisation collective sont expérimentées pour répondre aux difficultés liées à la défense de travailleurs précaires. Dans ce contexte, les chercheurs ont la possibilité de s'immerger dans la construction des pratiques sociales tout en établissant un pont étroit entre les acteurs sociaux et la production de connaissances en sciences sociales. Or, vu le caractère collectif du processus de production du savoir, la réflexion sur l'utilisation et la restitution des données peut impliquer les membres du CTI. Ainsi, afin de m'assurer que les informations livrées dans cette thèse ne représentent pas un risque pour la protection des travailleurs, ni pour l'issue des actions collectives, les informations les plus sensibles ont été validées par des membres de l'ATTAP et de l'ATTET, travailleurs ou organisateurs communautaires.

En outre, étant donné la collaboration et le partage des informations qui président au fonctionnement de ce que j'ai appelé le *laboratoire communautaire*, les chercheurs participant

à la réflexion collective concernant les projets en cours, sont régulièrement amenés à soumettre certaines idées ou analyses au jugement des autres membres du CTI, validant ainsi certaines connaissances dans le courant des activités. Par exemple, si j'ai pu développer un regard critique sur les pratiques du Centre, apparaissant dans le chapitre V sur la mobilisation des travailleurs d'agence, ces critiques ont pu être partagées en amont, avec les autres membres du centre, afin de participer à l'amélioration des pratiques, participant ainsi à une démarche collaborative de la recherche.

Enfin, concernant la réalisation des entretiens de recherche, tous les répondants ont été dument informés de leurs droits liés à leur participation à une recherche académique en sciences sociales³⁴, aboutissant à la signature d'un formulaire de consentement, lorsque cela était possible, ce qui fut le cas pour approximativement la moitié des participants. En effet, le fait de faire signer un formulaire n'était pas souhaitable pour certains participants, à cause du risque que cela ait pu générer une suspicion inutile et contreproductive, du point de vue de la dynamique collective que je partageais avec eux et de l'avancée de la recherche. D'ailleurs, faire signer un formulaire de consentement correspond à une conception de la recherche où l'on s'adresse à des individus isolés les uns des autres et où le pouvoir du chercheur n'est aucunement balisé, assurant ainsi un engagement légal d'une personne enquêtrice à l'égard d'une personne répondante. Force est de constater que cette conception ne s'accorde pas avec la dynamique collective et collaborative qui a caractérisé mon immersion de terrain au CTI. Dans le cas de cette recherche, où le recrutement des répondants s'est réalisé principalement à travers le partage d'un projet commun avec eux, il existe une forme de réciprocité de contrôle entre les participants, qui me connaissaient depuis plusieurs mois au moment de réaliser les entretiens, évitant ainsi des dérives éventuelles. Cette observation ne doit pas faire oublier que mon attention à la dimension éthique de la recherche a été systématique avec les participants, même lorsque la signature d'un formulaire de consentement était jugée peu souhaitable. J'ai ainsi abordé avec chacun des répondants les enjeux de leur participation, liés à la confidentialité, aux avantages et aux inconvénients éventuels, à leur droit de retrait qu'ils

³⁴ Le protocole de cette recherche est approuvé par le Comité plurifacultaire d'éthique de la recherche (CPER) de l'Université de Montréal, sous le certificat d'approbation éthique N° CPER-12-106-D(3).

pourraient décider en tout temps sur simple avis verbal et sur les conditions de la diffusion des résultats. D'ailleurs, des stratégies de confidentialité ou de (non)-divulgence de certaines informations ont été pensées avec des participants qui étaient en conflit avec leurs employeurs au moment de l'entrevue ou qui étaient contraints par certaines décisions de justice.

5.6. Les limites de la participation observante et la distanciation avec le terrain

Pour terminer cet effort d'explicitation méthodologique qui a permis de mettre en lumière les conditions théoriques et matérielles du processus de recherche, ainsi que les enjeux posés par l'immersion ethnographique de terrain menée sous une forme pleinement participative, il est important d'aborder les écueils méthodologiques éventuels posés par la *participation observante* que j'ai réalisée, ainsi que les stratégies adoptées pour en circonscrire les effets. En effet, même si cette démarche m'a permis d'assumer pleinement le partage d'objectifs communs avec les enquêtés, le risque aura pu exister que mon implication active dans les situations à l'étude fasse obstacle à la prise de distance nécessaire à la formulation et à l'analyse de ma problématique de recherche, le participant que j'étais pouvant être davantage préoccupé par les finalités propres aux campagnes de mobilisation.

Afin de prévenir au mieux ce risque, j'ai tenté autant que possible d'aménager certains temps alloués à ma recherche. Ainsi, alors que mes notes de terrain furent prises durant mon immersion dans le cours des activités³⁵, en revanche, je faisais en sorte, avec l'accord des travailleuses et travailleurs, de réaliser les entretiens de recherche à l'extérieur du CTI, me déplaçant à leur domicile ou décidant avec eux de nous installer dans une cafétéria, à l'université ou dans un parc public, bénéficiant ainsi d'un cadre propice à des échanges qui ne soient pas systématiquement reliés aux activités du CTI ni à ses finalités.

De plus, étant donné la dynamique collective et réflexive qui préside aux activités du CTI et le fait de côtoyer régulièrement d'autres étudiants chercheurs effectuant une enquête de

³⁵ Certaines notes de terrain ont été écrites le soir, après la journée de participation aux activités, mais la plupart le furent durant les activités.

terrain pour leur projets doctoraux respectifs, des discussions régulières dans le cadre de rencontres informelles ou de réunions de travail, nous permettaient d'échanger à propos de nos projets respectifs, de partager des informations ou de mettre en débat certaines hypothèses de recherche, permettant aussi une réflexion sur nos pratiques de chercheurs en situation d'enquête et de verbaliser les niveaux d'implication de chacun. Il est à noter que certaines collaborations académiques (projets de recherche ou coécriture de contributions scientifiques) entamées plus formellement avec des membres chercheurs actifs au CTI, étudiants ou non, ont permis également des espaces de problématisation de certains thèmes de recherche que nous avions en commun, ainsi qu'une distanciation élaborée collectivement et individuellement avec les réalités du terrain.

Enfin, tel que je l'ai exposé dans la section 5.4 consacrée à la collecte des données, je rappelle que les trois grandes étapes de la recherche se déclinent premièrement, dans la prise de notes de terrain (section 5.4.1), rendue possible durant ma participation observante, deuxièmement, dans la réalisation des entretiens de recherche (section 5.4.2) et troisièmement, dans la recherche documentaire (section 5.4.3) qui fut réalisée pendant l'écriture. Or, ces trois étapes se sont succédées de manière quasi chronologique, l'une appelant la suivante selon les besoins de la recherche. En conséquence, si l'on considère l'expérience de mon enquête de terrain comme l'une des étapes du cheminement de recherche commençant par la construction théorique d'un premier projet doctoral et se terminant par l'écriture de la thèse, la rupture avec le terrain, qui a coïncidé avec mon installation dans un pays étranger, m'a imposé une distance physique et une distanciation épistémologique avec les situations à l'étude et avec la dynamique du CTI à laquelle j'avais participé pendant dix-neuf mois. Les deux années qui ont suivi mon immersion ethnographique furent celles de la réalisation de certains entretiens complémentaires et surtout de l'analyse des données ainsi que de l'écriture finale. En d'autres termes, ne participant plus aux activités du CTI au moment de l'écriture de la thèse, j'ai pu expérimenter une réelle distance épistémologique avec mon objet de recherche, imposée par le temps écoulé depuis l'enquête de terrain.

Dans les sections précédentes, j'ai abordé les différentes étapes de la recherche, depuis mon projet doctoral initial, au choix d'entrer en immersion ethnographique dans un centre communautaire et d'opter pour une démarche inductive de recherche, adoptant une posture de *participation observante*, me permettant (1) un engagement total dans les activités du Centre, (2) d'en embrasser les objectifs politiques liés à la défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs immigrants et migrants temporaires et (3) de partager des objectifs communs avec les acteurs de terrain rencontrés, dont certains sont devenus des participants à la recherche. Cette explicitation méthodologique a mis en évidence une certaine chronologie des étapes de la recherche, dont la démarche inductive que j'ai adoptée implique une construction progressive de l'objet de recherche, qui est amené à évoluer, selon les nouveaux éléments recueillis par le chercheur et dans un aller-retour constant entre le terrain et la théorie, ne trouvant sa forme véritablement stable (et néanmoins toujours perfectible) qu'au moment de l'écriture. Mais avant d'aborder la construction de l'objet d'étude, je vais exposer brièvement dans la section suivante, certains postulats épistémologiques qui constituent le cadre d'analyse de la thèse.

6. LA CONSTRUCTION SOCIALE DE LA RÉALITÉ ET LA CAPACITÉ D'AGIR DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

6.1. Prendre en compte les individus dans la construction sociale de la réalité

« La démarche compréhensive s'appuie sur la conviction que les [humains] ne sont pas de simples agents porteurs de structures mais des producteurs actifs du social, donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur, par le biais du système de valeurs des individus [...] Le travail sociologique toutefois ne se limite pas à cette phase. Il consiste au contraire à être capable d'interpréter et d'expliquer à partir des données recueillies. La compréhension de la personne n'est qu'un instrument, le but du sociologue est l'explication compréhensive du social ». (Kaufmann 2011 :24)

Se réclamant d'une posture dite « *bottom-up* » (du bas vers le haut), c'est-à-dire, des pratiques sociales vers la théorie, tel que nous l'avons vu dans les sections précédentes, l'approche de la recherche en sciences sociales que je tente de mettre en œuvre dans cette thèse, implique une vision épistémologique constructiviste, au sens où la réalité sociale qui se donne à voir est considérée comme le résultat d'une construction complexe, faisant intervenir nombre d'acteurs et témoignant de leurs interactions, de leurs conflits et de leurs rapports de pouvoir, de la négociation permanente de leurs représentations respectives du monde et donc de leurs valeurs. On parle en ce sens de la *construction sociale de la réalité*, pour reprendre le titre de l'ouvrage de Berger et Luckmann (1966, Édition 2006) et dont la recherche qualitative est une tentative d'en dévoiler certains pans.

Partant, les individus ou les groupes d'individus comme le CTI, sont alors considérés comme des porteurs subjectifs de la réalité sociale. Cette idée défendue par Elias est expliquée ainsi dans les mots de Kaufmann : « *Norbert Elias (1991) explique comment l'individu peut être considéré comme un concentré du monde social : il a en lui, structurée de façon particulière, toute la société de son époque.* » (Kaufmann 2011 :59), incluant potentiellement toutes les contradictions et la complexité du social. C'est pour accéder à la manière dont se construit la société, qu'il est donc essentiel d'interroger les représentations des individus. En outre, ces derniers ne sont pas seulement des miroirs reflétant (certes de façon subjective) la réalité sociale. En effet, en accédant aux représentations, on accède aussi à la manière dont l'individu agit dans le monde, fait des choix, interagit avec les autres, construit son identité en triant les éléments issus de la complexité du social et à son tour participe à la construction sociale de la réalité. Les individus sont donc pleinement engagés dans la construction du social et sont ainsi acteurs des mutations. Et Kaufmann de continuer :

« La représentation n'est donc pas un simple reflet, elle est un moment crucial dans le processus dialectique de construction de la réalité. Celui où la perception du social transite par les consciences individuelles, où ce social est trié, malaxé, pour déterminer des comportements parmi des milliers possibles, c'est-à-dire pour choisir ce qui va être concrétisé et s'inscrire à son tour dans le social. Le subjectif ne s'oppose pas à l'objectif, au réel, il est un moment dans la construction de la réalité, le seul où l'individu ait une marge d'invention, moment marqué par la nécessité de la sélection et l'obsession de l'unité ». (Kaufmann 2011 :59-60)

Alors que les représentations de l'individu constituent une fenêtre sur la complexité du

monde social avec lequel l'individu est en constante interaction, force est de constater avec Crozier et Friedberg (1977) la part de liberté et d'autodétermination dont dispose *l'acteur* (au sens d'individu) engagé dans une organisation sociale (*système*) aussi déterminante soit-elle des conditions d'existence des individus. « *Toutes les analyses un peu poussées de la vie réelle d'une organisation ont révélé à quel point les comportements humains pouvaient y demeurer complexes et combien ils échappaient au modèle simpliste d'une coordination mécanique ou d'un déterminisme simpliste* » (Crozier et Friedberg 1977 :41), affirment les auteurs. Et ces derniers d'ajouter : « [...] *Même dans des situations de dépendance et de contrainte, non seulement les [humains] ne s'adaptent donc pas passivement aux circonstances, mais ils sont capables de jouer sur elles et ils les utilisent beaucoup plus souvent qu'on ne le croit de façon active* » (id.:43). Au delà du postulat philosophique des auteurs, selon lequel l'individu « *garde toujours un minimum de liberté* » (id : 41), quel que soit le degré de contrainte qu'il subit, on retient surtout ici le fait que l'individu évolue dans des systèmes d'action collective, selon des stratégies qui lui sont propres.

« Certes, le modèle officiel prescriptif n'est pas sans influence. Il détermine dans une large mesure le contexte de l'action et donc les ressources des acteurs. Certes, on peut dire que les acteurs ne sont jamais totalement libres et que d'une certaine manière ils sont « récupérés » par le système officiel. Mais c'est seulement à condition de reconnaître en même temps que ce système, en revanche, est tout autant influencé et même corrompu par les pressions et manipulations des acteurs » (Crozier et Friedberg 1977 :44)

6.2. Reconnaître l'agency des travailleuses et travailleurs précaires

Les deux auteurs plaident donc pour l'importance de reconnaître aux individus leur *agency*, terme émanant de la littérature nord-américaine et désignant la capacité des individus d'être des agents actifs de leur propre vie et d'agir sur le monde (Gofmann 1967 ; Giddens 1984 ; Sewell 1992). Rapporté à mon thème de recherche, cela implique de ne pas réduire d'emblée les travailleuses et travailleurs rencontrés pendant l'enquête à leur potentielle condition de captivité de certains régimes de travail ou à leur statut de victimes engagées dans des rapports de domination. Certes, ces personnes sont probablement insérées dans des régimes de travail dont le caractère objectivement contraint est rendu possible par des statuts précaires d'immigration. Certes, ces travailleuses et travailleurs sont souvent inscrits dans des relations de domination et de dépendance avec leur employeur, qui participent pleinement à

définir la dimension systémique des discriminations dont ils sont l'objet, si l'on se réfère à la littérature portant sur les travailleurs précaires. Cela dit, si l'on ne s'intéressait pas à la parole de ces personnes, à leurs représentations, au sens qu'elles donnent à leur situation, ainsi qu'à leurs stratégies, sous le prétexte qu'elles n'auraient rien à nous apprendre des structures de domination dans lesquelles elles seraient inscrites malgré elles, on ne pourrait pas saisir pourquoi ces personnes sont amenées à choisir de participer à ces régimes de travail précaires, comment elles participent de leurs dynamiques et dans quelle mesure l'adhésion des personnes constitue une condition de possibilité de l'existence de ces régimes de travail. Autrement dit, il est nécessaire de considérer que les régimes précaires d'immigration et d'emploi à l'étude – qui sont le résultat d'une construction institutionnelle faisant intervenir une multitude d'acteurs étatiques et privés – rencontrent une demande, celle des travailleuses et travailleurs, qui renvoie à des stratégies individuelles et souvent familiales d'immigration et d'emploi, qu'il sera essentiel d'interroger pour parvenir à une compréhension fine du jeu des acteurs en présence. Crozier et Friedberg expliquent en ces termes le lien interactif et didactique entre les individus et les structures.

« [...] une organisation ne peut être analysée comme l'ensemble transparent que beaucoup de ses dirigeants voudraient qu'elle soit. Elle est le royaume des relations de pouvoir, de l'influence, du marchandage, et du calcul. Mais elle n'est pas davantage l'instrument d'oppression qu'elle apparaît à ses détracteurs, car ces relations conflictuelles ne s'ordonnent pas selon un schéma logique intégré. Elles constituent le moyen pour d'innombrables acteurs de se manifester et de peser sur le système et sur leurs partenaires même si c'est de façon très inégale.

Contre les illusions des théoriciens de la domination et du conditionnement, mais aussi contre les fantasmes de toute-puissance et de simplification qui surgissent constamment chez les hommes d'action, il faut donc affirmer avec force que la conduite humaine ne saurait être assimilée en aucun cas au produit mécanique de l'obéissance ou de la pression des données structurelles. Elle est toujours l'expression et la mise en œuvre d'une liberté, si minime soit-elle. Elle traduit un choix à travers lequel l'acteur se saisit des opportunités qui s'offrent à lui dans le cadre des contraintes qui sont les siennes. Elle n'est donc jamais entièrement prévisible car elle n'est pas déterminée mais, au contraire, toujours contingente ». (Crozier et Friedberg 1977 :45-46)

Enfin, cette vision qui invite à considérer les situations de nos participants selon leur capacité à faire des choix consciemment – en disposant d'une connaissance certes relative des conditions qui deviendront leur lot quotidien en immigrant au Canada –, nous permet aussi de rejoindre la question de la mobilisation collective d'une main-d'œuvre insérée dans des statuts

d'emploi atypiques et précaires. Autrement dit, alors que des dynamiques institutionnelles convergent pour organiser le rapport de force en faveur des employeurs et pour enfermer certaines catégories de travailleuses et travailleurs immigrants dans une forte précarité, il faut se demander comment ces personnes trouvent les ressources et réussissent à s'organiser et à s'inscrire dans une lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. C'est en considérant *l'agency* des travailleuses et travailleurs précaires que la recherche en sciences humaines peut alors poser la question des transformations sociales souhaitables lorsqu'on poursuit un objectif de justice sociale. En ce sens, si l'on prétend faire de la recherche qui soit tournée vers l'action et qui puisse contribuer autant que possible à transformer les rapports de domination (sociaux, de genre ou racialisés), il est essentiel de prendre en compte la parole des acteurs et de les impliquer dans les réflexions. En tant que groupe communautaire de défense des intérêts des travailleurs immigrants, le CTI tente d'ailleurs de mettre en œuvre ce principe, en plaçant *l'empowerment* des personnes au centre de son action. On y retrouve ainsi les trois dimensions que Bacqué et Biewener (2013) associent à cette notion *d'empowerment* définie selon les perspectives des courants critique et féministe avec « (1) *la reconnaissance et la prise en compte de l'agency et des subjectivités, (2) l'articulation entre émancipation individuelle, collective et projet politique, (3) la réflexion sur la nature et les différentes formes du pouvoir, pour en dégager des apports et les questions* ». (Bacqué et Biewener 2013 :143). Et les auteures d'ajouter que « *comme pratique de l'émancipation, l'empowerment pourrait contribuer à faire émerger un projet de transformation sociale vers "un autre monde possible"* » (id.) En ce sens, le CTI qui permet de libérer la volonté de se défendre et de s'organiser des travailleuses et travailleurs – ou autrement dit, qui leur donne un moyen de développer leur *agency* et de s'émanciper de certains rapports de domination qui les affectent –, est un lieu particulièrement propice pour documenter les pratiques de lutte et de transformation sociale conçues et portées par les acteurs.

Alors que Berger et Luckmann (2006), Crozier et Friedberg (1977), Elias (1991) ou Kaufmann (2006) placent le débat épistémologique autour de la question du rapport acteur-structure, on aura compris que l'articulation de ces deux niveaux de la réalité est expliquée par le fait que la capacité d'agir des individus, autrement dit leur *agency* s'inscrit dans les rapports de pouvoir et de dominations qui traversent les actions collectives et les structures, pour

reprendre les termes de Sewell (1992). L'auteur explique ainsi que *l'agency* dont toute personne est munie, n'est pas opposée aux structures, mais en est constitutive.

« To be an agent means to be capable of exerting some degree of control over the social relations in which one is enmeshed, which in turn implies the ability to transform those social relations to some degree. As I see it, agents are empowered to act with and against others by structures: they have knowledge of the schemas that inform social life and have access to some measure of human and nonhuman resources. Agency arises from the actor's knowledge of schemas, which means the ability to apply them to new contexts or, to put the same thing the other way around, agency arises from the actor's control of resources, which means the capacity to reinterpret or mobilize an array of resources in terms of schemas other than those that constituted the array. Agency is implied by the existence of structures ». (Sewell 1992 :20)

Partant, l'auteur définit la structure comme une entité dynamique au sens où elle mue constamment par les interactions des agents qui la composent et qui sont susceptibles de la reproduire autant que de la transformer.

« Structure is dynamic, not static; it is the continually evolving outcome and matrix of a process of social interaction. Even the more or less perfect reproduction of structures is a profoundly temporal process that requires resourceful and innovative human conduct. But the same resourceful agency that sustains the reproduction of structures also makes possible their transformation – by means of transpositions of schemas and remobilizations of resources that make the new structures recognizable as transformations of the old ». (Sewell 1992 :27)

6.3. Le jeu des acteurs et leurs niveaux d'action

Dès lors, cette recherche qui privilégie une approche inductive ou autrement dit « *bottom-up* », implique de partir des réalités des individus considérés comme des acteurs sociaux, pour arriver à un niveau de compréhension structurelle des phénomènes à l'étude, incluant le rôle de tous les acteurs dans leur construction. Lorsqu'on parle de *construction sociale de la réalité*, on fait donc aussi référence au jeu interactif des acteurs qui, à différents niveaux, individuels ou structurels, y participent activement. Le terme d'acteur revêt ici un sens plus large que l'acteur individuel décrit par Crozier et Friedberg (1977), pour inclure tous les éléments qui participent à définir activement le contexte dans lequel les personnes évoluent. Or, ces éléments/acteurs structurent la réalité des individus dans un mouvement qui

s'impose de l'extérieur³⁶, faisant référence à la production d'un cadre qui délimite et conditionne, dans une dynamique *top-down* (de haut en bas), le champ des possibles pour les personnes. Pour cette recherche, on fait référence ici aux groupes d'individus, à la famille et aux responsabilités qui incombent aux personnes, aux institutions et aux politiques publiques, aux normes législatives ou culturelles, aux entités privées comme les entreprises (employeurs, agences de placement/recrutement) ou les ONG, les organisations interétatiques, ainsi que des syndicats ou des groupes communautaires de défense des droits, comme le CTI. Or, ces acteurs participent à la production de structures sociales, politiques, culturelles ou économiques, qui déterminent les conditions objectives des situations des individus.

En outre, si la distinction faite entre les niveaux individuel et structurel par des auteurs qui se réclament du constructivisme social, nous permet de démystifier l'approche structuraliste selon laquelle les personnes ne seraient que des agents dont la capacité d'action serait annihilée par le poids des dynamiques structurelles ou ne participeraient tout au plus que très marginalement à l'évolution des structures, cette distinction ne rend pas compte néanmoins, de la complexité des niveaux de la réalité sociale dans lesquels les acteurs inscrivent leurs actions. Schématiquement, on peut considérer que les dynamiques sociales à l'étude s'inscrivent dans trois échelles distinctes de la réalité sociale. Premièrement le niveau *micro-social* renvoie au vécu des personnes, celui-là même dont on part dans le cadre de cette recherche pour comprendre comment les acteurs individuels donnent sens à leur situation et deviennent des agents actifs des dynamiques sociales, interagissant avec d'autres individus ou groupes d'individus comme le CTI par exemple. Deuxièmement, il s'agit de considérer le niveau intermédiaire ou *méso-social* qui réfère au contexte faisant intervenir les structures institutionnelles, les interventions législatives des États ou leurs politiques publiques provinciales et fédérales, ou les dynamiques locales du marché du travail, par exemple. Ultimement, le niveau *macro-social* renvoie à des dynamiques globales qui dépassent les frontières des États et qui ont un impact sur les deux premiers niveaux de réalité méso et micro.

³⁶ Bien que ces éléments puissent être incorporés par les individus.

Il ne s'agit pas de considérer ces trois niveaux de la réalité sociale comme des univers clairement délimités et hermétiques les uns aux autres, mais plutôt mutuellement imbriqués, impliquant que les acteurs agissent de manière directe ou indirecte à plusieurs échelles. Par exemple, il sera intéressant de comprendre comment la création des programmes de travailleurs étrangers temporaires (PTET) produit des règles et des normes de migration et de travail à un niveau méso-social, structurant ainsi les pratiques des employeurs en termes de recrutement et de gestion des ressources humaines. Par ailleurs, ces programmes génèrent des impacts micro-sociaux, si l'on considère la production concrète des conditions de travail et d'existence des travailleuses et travailleurs concernés, ainsi que des conditions de défense de leurs intérêts et de lutte individuelle et collective. Enfin, ces programmes de TET participent à structurer globalement, c'est-à-dire à l'échelle mondiale, des réseaux migratoires institutionnalisés qui participent d'une nouvelle division internationale du travail et qui ont des impacts durables sur les marchés de l'emploi, les économies et les dynamiques sociales des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, comme sur celles des pays demandeurs. Cet exemple de politique publique fédérale canadienne qui constitue un acteur essentiel dans la construction de la réalité sociale des TET, montre que son champ d'action part du niveau méso-politique pour s'étendre aux deux autres niveaux, micro-social et macro-social de la réalité sociale.

Par ailleurs, le fait de considérer l'ensemble des acteurs qui structurent la réalité sociale à différentes échelles, va de pair avec un regard systémique sur les objets d'étude, refusant d'emblée l'idée selon laquelle la réalité serait explicable à partir d'une ou de quelques causes premières. Au contraire, il s'agit de prendre acte qu'un ensemble de phénomènes s'imbriquant mutuellement et interagissant entre eux, produisent la réalité sociale à travers l'action de certains acteurs spécifiques que la recherche permet d'identifier.

Concrètement, les deux régimes de travail, l'emploi en agence de placement et le travail migrant temporaire qui constituent les objets respectifs des Chapitre III et IV, seront étudiés selon l'objectif général³⁷ de comprendre quels sont les acteurs qui participent à structurer les situations des travailleurs rencontrés, comment ils interagissent, comment se structurent leurs

³⁷ J'aborde dans la section suivante la construction de l'objet de recherche, ainsi que les objectifs de recherche.

rapports de pouvoir et de domination, quelle est la nature de leurs conflits éventuels, quelles sont les ressources mobilisées pour les régler et comment les représentations portées et véhiculées par les uns et les autres se situent dans une négociation permanente. Or, parmi les acteurs que nous avons décliné ci-dessus (de façon non-exhaustive), une attention particulière devra être portée au Centre des travailleurs immigrants (CTI) qui fut ma porte d'entrée vers l'univers des travailleuses et travailleurs précaires, immigrants et migrants temporaires et qui par son activité locale et communautaire, soit à l'échelle micro-sociale, et son engagement politique et médiatique, à un niveau méso-social, est un acteur à part entière dans la construction de la réalité sociale des participants à la recherche. En effet, le CTI fait figure d'acteur contestataire qui produit une lecture alternative de la réalité sociale, au sens où elle brise le consensus des acteurs internationaux et nationaux, étatiques ou privés sur la création de régimes d'emploi ultra flexibles qui ont tendance à structurer les relations d'emploi en faveur des employeurs. En quelque sorte, le CTI met en scène la précarité des travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires, afin d'en dénoncer le sort et en leur proposant des ressources pour s'organiser collectivement, entrer dans un rapport de force avec d'autres acteurs et transformer possiblement leur situation sociale.

7. LES PROCESSUS DE CONSTRUCTION INSTITUTIONNELLE DE RÉGIMES DE TRAVAIL PRÉCAIRE

« [...] L'entretien compréhensif prône une objectivation qui se construit peu à peu, grâce aux instruments conceptuels mis en évidence et organisés entre eux, donnant à voir le thème de l'enquête d'une façon toujours plus éloignée du regard spontané d'origine ; mais sans jamais rompre totalement avec lui. [...] L'objet se construit peu à peu, par une élaboration théorique qui progresse jour après jour, à partir d'hypothèses forgées sur le terrain. Il en résulte une théorie d'un type particulier, frottée au concret, qui n'émerge que lentement des données. [...] la théorie venant d'en bas, fondée sur les faits. » (Kaufmann 2011 :22-23)

7.1. Une question en amont : le rôle de l'État dans la situation des travailleurs pauvres immigrants

Je rappelle que mon immersion ethnographique de terrain au CTI a été décidée après avoir construit un projet doctoral initial et dont la construction théorique de l'objet et de l'échantillon m'avait posé de nombreux obstacles quant à la réalisation pratique de mon devis de recherche. En ce sens, bien que j'aie abandonné au moins temporairement mes objectifs initiaux de recherche, afin d'adopter une démarche méthodologique inductive, je n'ai pas pour autant abordé mon terrain dans une neutralité théorique³⁸. En effet, j'avais déjà à l'esprit nombre de contributions d'auteurs concernant le phénomène des travailleuses et travailleurs pauvres, parmi lesquels les immigrants apparaissaient comme les plus susceptibles d'être affectés par la pauvreté en emploi (Ulysse 2006, 2009 ; Shipler 2005 ; Ponthieux 2004 ; Erhenreich 2001), la précarisation de l'emploi sur les marchés du travail (Vosko 2006 ; Chaykowski 2005 ; Morissette et Picot 2005 ; Saunders et Maxwell 2003), l'inadaptation des politiques de protection sociale face aux statuts d'emplois atypiques et des besoins de protection des travailleurs vulnérables (Lesemann et D'Amours 2006 ; Vallée 2005 ; Bernier *et al.* 2003) ou le rôle des charges et des responsabilités familiales dans la précarité des travailleurs (Fleury et Fortin 2006 ; Belleau et Martial 2011), l'articulation de ces éléments étant rendue possible grâce à la thèse de l'effritement de la société salariale³⁹ (Castel 1995, 2009).

³⁸ Si tant est que la neutralité du chercheur à l'approche de son terrain, puisse exister. En effet, explique Beaud : « La «neutralité» de l'enquêteur est donc un leurre méthodologique qui a partie liée avec une certaine forme d'idéologie professionnelle (de sociologues) car elle permet d'exhiber le principe de «neutralité axiologique», totem protecteur et emblème d'identification de la discipline, brandie à l'occasion contre les sociologues qui ne la respecteraient pas » (Beaud 1996 : 245). Cette recherche de neutralité axiologique, ou autrement dit, l'objectif de produire une connaissance dénuée de préjugés est donc grandement liée à une tradition scientifique sociologique qui aura dû faire ses preuves de scientificité pour être acceptée au plan académique et politique au rang de « science ». Grâce à la tradition ethnologique de terrain et ensuite à la sociologie compréhensive et interprétative, il est maintenant clairement établi qu'il est préférable pour le chercheur en situation d'enquête, de mettre à jour autant que possible les représentations et les prénotions qui lui servent à penser spontanément la réalité sociale, afin qu'elles ne constituent pas un obstacle au travail d'objectivation et de problématisation qui permet de produire de la connaissance en sciences sociales.

³⁹ La thèse de l'effritement de la société salariale de Castel (1995, 2009) permet de comprendre, les mécanismes

C'est donc avec une connaissance théorique de certains enjeux liés à la pauvreté et à la précarité en emploi affectant les immigrants et les migrants temporaires, que j'abordais le terrain avec un intérêt particulier pour la construction politique et institutionnelle de certains régimes d'emploi caractérisés par la pauvreté, le déficit de protection sociale et l'absence de représentation collective, autant d'éléments qui, lorsqu'ils se croisent, définissent la précarité de l'emploi (Noack et Vosko 2011 ; Yerochewski 2014)⁴⁰. Autrement dit, j'entrais en immersion ethnographique en ayant à l'esprit la question du rôle de l'État (provincial et fédéral) dans la situation de précarité et de pauvreté en emploi de certaines catégories de travailleuses et travailleurs, en ayant l'intuition que les situations des immigrants permanents et des migrants temporaires étaient d'autant plus révélatrices de l'action des États, qu'elles dépendent en premier lieu des politiques publiques d'immigration⁴¹. En effet, ces politiques d'immigration produisent directement les conditions d'arrivée sur le territoire canadien, conditionnent au moins partiellement l'intégration des immigrants reçus sur le marché du travail et régulent explicitement les conditions d'emploi des migrants temporaires à travers les Programmes de travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ainsi, partant du postulat que les spécificités des situations que j'allais rencontrer pendant mon immersion de terrain, s'enracinent dans le contexte des institutions et du marché du travail canadien, je considérais les situations des travailleurs immigrants et migrants temporaires comme un observatoire privilégié des transformations contemporaines du travail et des modes de régulations étatiques qui sont sensés y répondre. Bien que je n'aie pas un objet d'étude défini en abordant mon

de l'érosion du contrat social qui fut dominant dans le contexte des pays industrialisés doté d'un État providence, pendant la période de l'après-guerre jusqu'au tournant des années 1980 et qui a permis une protection relativement généralisée de tous les travailleurs, représentés par la figure de l'homme pourvoyeur et de leurs familles contre les risques sociaux et professionnels, en arrimant droits et protections à leur statut de salarié. Je reviens dans le chapitre II sur cette théorie de Castel, qui constitue une grille de lecture à cette thèse.

⁴⁰ S'inspirant des travaux de Noack et Vosko (2011), Yerochewski (2014) définit l'emploi précaire selon la présence d'au moins trois de ces quatre éléments : l'emploi « *est à bas salaire ; il ne prévoit pas de plan de retraite ; il se déroule dans une petite entreprise de moins de 20 salariés (ce qui limite les possibilités de progression à l'interne et souvent l'accès à la formation) ; enfin, il n'est pas syndiqué* ». (2014: 55)

⁴¹ En ce sens, le rôle de l'État est plus manifeste dans la situation de précarité et de pauvreté en emploi des travailleuses et travailleurs immigrants ou des migrants temporaires que dans les situations des autres catégories de personnes identifiées dans la littérature pour être les plus affectées par la pauvreté en emploi – comme les femmes, les autochtones, les personnes peu qualifiées, les jeunes décrocheurs ou les Noirs (Picot et Myles 2005 ; Ulysse 2006 ; Heisz 2007 ; Picot *et al.* 2007 ; Yerochewski 2014).

terrain, je considérais les immigrants comme une catégorie d'individus dont plusieurs études montrent qu'elle est particulièrement concernée par la pauvreté et la précarité en emploi, étendant intuitivement le raisonnement à d'autres statuts d'immigration comme ceux des TET, des réfugiés, des demandeurs d'asile ou des sans-papiers que l'on peut rencontrer au CTI. J'arrivais donc au CTI dans une posture d'ouverture à la diversité des situations d'immigration, de travail ou familiales, que j'allais rencontrer sur le terrain et que je choisirais éventuellement d'inclure à ma recherche. À ce titre, le fait de partir des situations des travailleurs immigrants – incluant toutes les catégories administratives attribuées aux non natifs du Canada –, me semblait particulièrement intéressant pour interroger la problématique du travailleur pauvre en cela qu'elles me donneraient accès aux multiples dynamiques structurelles et individuelles qui composent les situations de pauvreté en emploi.

7.2. Le choix des TAP et des TET et les questions qui émergent durant le terrain

Étant donné ma participation active aux deux campagnes collectives sur le travail d'agence de placement et sur les PTET, c'est finalement autour de ces deux régimes d'emploi que je décidai de concentrer mes observations et réflexions, à travers les situations des travailleurs d'agence de placement, résidents permanents, réfugiés ou demandeurs d'asile, rencontrés à l'ATTAP, ainsi que les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés et spécialisés, rencontrés à l'ATTET.

7.2.1. Les TAP

Premièrement, le travail en agence de placement n'est pas légalement réservé aux travailleuses et travailleurs immigrants, mais ces derniers s'y retrouvent majoritairement représentés lorsqu'il s'agit de certains secteurs d'activité comme les soins à la personne, l'entreposage, la production alimentaire, l'agriculture saisonnière ou le nettoyage industriel, selon les exemples donnés par les travailleuses et travailleurs rencontrés au CTI. Étant donné l'augmentation, ces vingt dernières années, du recours des employeurs canadiens au travail d'agence, la relation structurelle entre cette forme d'emploi et la figure du travailleur immigrant est mise en évidence par certains auteurs qui font l'hypothèse que les agences de

placement sont des organisations dédiées à administrer la vulnérabilité de certaines catégories d'immigrants (Peck et Theodore 1998 ; Gonos et Martino 2011 ; Valiani 2012 ; Choudry et Henaway 2012 ; Salamanca 2015). En effet, selon la nature des agences qui se divisent en deux catégories, – avec d'une part, les grandes agences œuvrant pour le compte d'entreprises importantes et d'autre part, des agences dite « *fly by night* », qui opèrent souvent en dehors de la légalité et dont les agents peuvent disparaître d'un jour à l'autre pour échapper à leurs responsabilités face aux travailleurs (Choudry et Henaway 2012) –, on retrouve des travailleurs immigrants dont les statuts se déclinent selon leur degré de vulnérabilité juridique et sociale, allant des citoyens canadiens naturalisés, aux résidents permanents, aux demandeurs d'asile, aux réfugiés, aux détenteurs d'un permis pour mesures spéciales accordé aux ressortissants de pays affectés par une catastrophe humanitaire et aux sans-papiers. Dans le cadre d'une mobilisation collective engagée par les membres de l'ATTAP, j'ai rencontré principalement des résidents permanents, des demandeurs d'asile et des réfugiés, engagés par le premier type d'agence de placement pour le compte d'une grande entreprise commerciale canadienne rebaptisée *Prizunik* dans cette thèse. J'ai ainsi partagé un projet de mobilisation avec ces travailleurs, tous étant des hommes, issus du même lieu de travail.

Or, dès lors que j'étais intégré aux activités de l'ATTAP, l'hypothèse de l'administration de la vulnérabilité des travailleurs immigrants par les agences de placement, faisait apparaître les agences comme le maillon d'un régime d'emploi complexe, établissant le lien entre l'univers de travailleurs immigrants vulnérables et le monde de l'emploi temporaire et précaire. Avec la question du rôle des agences de placement, émergeaient donc la question de la construction de la vulnérabilité de certaines catégories d'immigrants et celle de la construction de la seule forme d'emploi qui leur semble accessible sur le marché du travail et qui ne fait que renforcer durablement leur vulnérabilité, considérant que ce type d'emplois précaires enferme les personnes dans la précarité et constitue très rarement un marche-pied vers un meilleur emploi (Yerochewski 2014 :121). Autrement dit, je me posais la question du lien entre (1) la construction institutionnelle et légale de cette forme d'emploi – renvoyant notamment aux politiques publiques d'emploi et de travail et au choix de l'État de ne pas réguler le secteur du placement temporaire –, (2) la construction institutionnelle de certains statuts d'immigration, conditionnant aussi l'intégration des personnes sur le marché du travail

– renvoyant aux politiques publiques d’immigration – et (3) le recours par les entreprises au travail temporaire et le rôle des agences de placement dans le recrutement de certaines catégories de personnes immigrantes.

7.2.2. Les TET

De leur côté, les TET ne sont pas intégrés aux études sur la pauvreté en emploi (mentionnées dans la section 7.1 ci-dessus), qui m’avaient servi à construire mon projet doctoral initial et dans lesquelles est principalement documentée la situation en emploi des immigrants reçus, citoyens ou résident permanents que l’on retrouve d’ailleurs dans le travail d’agence⁴². Par conséquent, durant ma participation aux activités de l’ATTET, j’ai progressivement pris connaissance d’une littérature mettant en lumière la précarité des statuts d’immigration et de travail concernant les différentes catégories de TET issus des programmes des aides familiaux résidentes (PAFR), des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTET-PS).

Je rappelle que ces migrants temporaires arrivant sous les différents programmes de TET, ont des statuts d’immigration reliés légalement à leur situation en emploi. En effet, l’octroi de leur permis de travail dit restreint, par le gouvernement fédéral, dépend d’un contrat de travail obtenu avec un seul et unique employeur. Par conséquent, dès lors que le contrat de travail prend fin de façon prématurée ou arrive à l’échéance prévue, le permis de travail n’a plus de raison d’être et expire au terme de 90 jours. Le PTET conditionne donc la présence des personnes sur le territoire canadien, au lien d’emploi avec un unique employeur.

Durant ma participation observante auprès des membres de l’ATTET, j’ai principalement rencontré des travailleurs issus du programme des TET peu-spécialisés, ainsi que des TET spécialisés dans une moindre proportion. Ces derniers occupant des emplois qualifiés et bénéficiant de règles d’immigration plus avantageuses qui leur permettent l’accès à

⁴² Ces études abordent tour à tour les revenus d’emploi des immigrants (Frenette et Morissette 2003), les secteurs de travail où ils œuvrent en majorité (Gilmore 2008), leurs niveaux de faible revenu (Statistique Canada 2010), leurs taux de représentation parmi les bénéficiaires de l’assistance-emploi et de l’aide sociale (Ulysse 2006) ou leur niveau de scolarité et leur déqualification (Picot et Miles 2005 ; Galarneau et Morissette 2008).

la résidence permanente, ont pour la plupart d'entre eux, recours à l'ATTET lorsqu'une rupture prématurée de leur contrat de travail met en péril leur projet d'immigration permanente au Canada⁴³. Les TET spécialisés qui se présentent à l'ATTET sont donc souvent des individus relativement isolés et qui ont déjà cessé de travailler. Bien qu'il fût intéressant d'en rencontrer certains et de comprendre leur parcours, à travers des conversations informelles ou des entretiens exploratoires par exemple, j'ai choisi d'articuler ma recherche sur les situations de TET-PS issus de mêmes lieux de travail, constituant des groupes de travailleurs qui étaient entrés en mobilisation avec l'ATTET et pouvant donc articuler mes recherches à partir d'un groupe de travailleurs issus d'un même lieu de travail et donc d'un même secteur d'activité.

Il est en effet apparu durant mon terrain de recherche, que l'appartenance des travailleurs à un lieu de travail, lui même rattaché à un secteur d'activité, était une variable très importante pour comprendre leurs situations en emploi et les difficultés qu'ils rencontrent. En d'autres termes, à partir d'un même statut de travailleur étranger temporaire, les expériences des travailleurs peuvent considérablement varier selon le secteur de travail où ils sont embauchés et qui renvoie à une histoire et une culture de travail. Ainsi, la nature de l'activité de travail et les difficultés qui y sont associées, les contraintes extérieures qui s'exercent sur les entreprises du secteur – tels que les réglementations légales de l'activité, la régulation institutionnelle du secteur, la structuration du marché dans lequel il s'insère, son économie, ou les exigences des clients et des partenaires –, ainsi que les politiques de ressources humaines ou la (non)présence syndicale, pour ne citer que ces exemples, sont autant d'éléments qui déterminent l'accueil réservé aux travailleurs étrangers temporaires dans l'entreprise et qui participent à façonner leur expérience de travail migrant.

C'est donc à partir de la situation d'un groupe de travailleurs engagés dans une

⁴³ Comme pour les travailleuses et travailleurs issus des PAFR, PTAS et PTET-PS, les TET spécialisés sont assujettis à la même relation de dépendance à leur employeur, au moins durant le temps qui leur permettra de présenter leur candidature à la résidence permanente dans la catégorie de l'expérience canadienne ou provinciale (2 ans), auquel s'ajoute dans la pratique, le temps nécessaire à l'obtention de la résidence (4 ans). Malgré cette situation, les auteurs n'intègrent généralement pas les TET spécialisés à leurs études, préférant se concentrer sur les problématiques plus nombreuses rencontrées dans les trois autres programmes.

entreprise du secteur de la transformation des viandes, renommée *Porcino* dans cette thèse, que j'ai progressivement articulé ma réflexion autour de la construction institutionnelle de ce régime de travail migrant. En outre, cette question faisait émerger la nécessité de considérer à la fois (1) la construction politique et institutionnelle des programmes canadiens de TET et les objectifs visés par le législateur, (2) les pratiques des entreprises demandeuses de cette main-d'œuvre étrangère et les particularités du secteur de travail dans lequel elles opèrent, (3) le rôle des agences privées de recrutement qui font le lien entre les entreprises et les travailleurs et enfin, (4) le rôle des institutions des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. C'est en comprenant les liens entre ces différents acteurs institutionnels qu'il me semblait possible de saisir les dynamiques de ce régime de travail particulièrement problématique du point de vue de l'accès aux droits pour les travailleuses et travailleurs.

7.2.3. Le travail d'agence et les programmes de TET, deux régimes institutionnalisés de travail précaire pour des catégories de personnes non natives du Canada

Durant ma participation observante au CTI, les réflexions que j'ai exposées dans les deux sections précédentes ont ainsi progressivement mûri à propos des deux formes d'emploi que sont le travail immigrant en agence et le travail migrant temporaire et qui constituent des régimes de travail associant des statuts juridiques précaires à des statuts d'emploi précaires. Le terme *régime* est ici important, car, défini comme un « *ensemble d'institutions, de procédures et de pratiques caractérisant un mode d'organisation et d'exercice du pouvoir* » (Dictionnaire Larousse 2016⁴⁴), il permet d'une part de saisir l'ensemble des règles et des dispositions qui organisent la construction de l'emploi pour certaines catégories d'immigrants et de migrants et renvoie d'autre part, au mode de gestion active et coercitive, autrement dit, à la gouvernance de flux d'immigration destinés à constituer des bassins de main-d'œuvre immigrante et migrante mis à la disposition des entreprises canadiennes.

À ce titre, Soussi (2014) analyse l'institutionnalisation de la précarité des statuts

⁴⁴ Définition empruntée au dictionnaire Larousse en ligne :

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/r%C3%A9gime/67629#GcBTPhohw2pPtJ3x.99>, consulté le 25 septembre 2016.

juridiques des immigrants comme une politique délibérée de maîtrise des flux de migrants temporaires au Canada. Cette précarité généralisée est notamment due à la production administrative d'une diversité de statuts d'entrée sur le territoire canadien, depuis la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, adoptée en 2002, générant des bassins de travailleuses et de travailleurs dispersés dans une constellation de statuts légaux (Soussi 2014 :150) et impliquant différents niveaux de flexibilité et de vulnérabilité, allant des citoyens naturalisés, aux étrangers déclarés « *illégaux* » sur le territoire. Cette variété de statuts structure par ailleurs des marchés de l'emploi précaire dont le travail immigrant en agence et le travail migrant temporaire sont des exemples. Ces deux régimes d'emploi assurent donc aux employeurs canadiens un accès à une main-d'œuvre rendue précaire à travers les statuts juridiques accordés aux personnes. À propos des PTET, Soussi reprend ainsi l'expression de Preibish qui décrit les programmes « *comme des "pick-your-own labour", parce qu'ils proposent des mécanisme de contrôle et de recrutement de la main-d'œuvre basés sur le sexe et la nationalité des employés* » (Soussi 2014 :147), révélant ainsi la création de marchés de l'emploi très avantageux pour les employeurs qui ont ainsi accès à une main-d'œuvre triée, disciplinable et rendue docile par le biais de statuts juridiques contraignants délivrés aux personnes par le gouvernement fédéral ou provincial.

Par ailleurs, au delà de la précarité institutionnalisée des statuts qui constitue un dénominateur commun aux deux régimes de travail, le lien structurel entre la figure du travailleur immigrant en agence et celle du travailleur étranger temporaire réside aussi dans la concurrence faite à l'emploi salarié par l'utilisation d'une main-d'œuvre non native du Canada. Le travail d'agence prend place sur le marché de l'emploi national en concurrençant de l'intérieur l'emploi salarié. De son côté, le travail migrant temporaire constitue un marché de l'emploi parallèle, faisant intervenir des réseaux de recrutement transnationaux et concurrençant de l'extérieur le marché de l'emploi canadien.

En outre, l'expérience du CTI montre que ces deux formes d'emploi peuvent caractériser des moments différents de l'expérience migratoire de certaines personnes. On observe ainsi sur le terrain plusieurs exemples de travailleurs étrangers temporaires qui, à la fin de leur période de travail, ou comme emploi complémentaire (et bien qu'illégal),

rejoignent le marché du placement temporaire étant le plus flexible et rapide à intégrer pour les nouveaux arrivants. Congédiés prématurément et exclus des prestations sociales, des migrants temporaires sont contraints de trouver du travail d'agence, souvent non déclaré à cause de leur permis de travail restrictif.

Enfin, il s'agit de souligner que les questions qui ont émergé durant ma participation observante, sont étroitement liées aux activités de lutte et de mobilisation des membres de l'ATTAP et de l'ATTET. En effet, la lutte politique pour l'amélioration des conditions de travail et d'immigration des travailleuses et travailleurs affectés par la précarité et la pauvreté en emploi, demande une compréhension et une connaissance approfondie des statuts des personnes et des régimes de travail dans lesquels elles sont insérées, afin de pouvoir formuler des revendications sensées et pertinentes, élaborer des stratégies basées sur une vraie connaissance des acteurs en jeu et identifier les interlocuteurs appropriés pour faire valoir les intérêts de ces catégories vulnérables. C'est donc aussi dans l'orientation pratique de la défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs, que j'ai porté une attention particulière à la question de la construction institutionnelle des deux régimes de travail précaires à l'étude, incluant le rôle de chacun des acteurs publics et privés qui y sont actifs.

Enfin, ayant participé activement aux actions de mobilisations des travailleurs précaires au CTI, les enjeux, les limites et le futur des luttes en cours constituaient également des questions à la fois pratiques et alimentant aussi mes recherches. Ainsi, la question de la construction active de ces régimes de travail se posait également en termes d'impacts sur les stratégies de mobilisation des travailleuses et travailleurs dont la précarité inclut souvent un déficit d'accès à la représentation collective. Alors qu'au niveau structurel, nombre d'éléments convergent pour enfermer les travailleurs immigrants et migrants temporaires dans la précarité, il était donc particulièrement intéressant de comprendre comment ces catégories s'organisent et entrent en lutte pour l'amélioration de leurs conditions d'immigration et de travail.

7.3. L'objet de recherche

Partant de ces constats établis sur le terrain et grâce aux contributions de la littérature sur les situations des TAP et des TET, les questions qui ont émergé respectivement à propos de ces deux régimes de travail, révèlent en fond la question de la construction active de la précarité en emploi et sociale de certaines catégories d'immigrants et de migrants rencontrées sur le terrain, alors que cette précarité revêt le caractère d'un phénomène structurel. Autrement dit, comment comprendre que ces catégories de travailleuses et travailleurs soient majoritairement destinées à certains types d'emplois caractérisés par la flexibilité, la précarité⁴⁵, la pauvreté économique et le déficit d'accès aux droits? En d'autres termes, comment se construit cette assignation à la précarité en emploi de certaines catégories d'immigrants et migrants temporaires? C'est donc en fond, la question plus générale de l'accès à l'emploi qui est ici questionnée.

L'objet d'étude de cette thèse consiste donc en une analyse des processus institutionnels de construction des conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories de travailleurs immigrants en agence de placement (TAP) et de travailleurs étrangers temporaires (TET) et des impacts de ces conditions sur les possibilités de mobilisation et d'organisation collective de ces travailleurs précaires.

7.4. Les questions de recherche

Considérant les situations de précarité structurelle de travailleurs immigrants en agence de placement (TAP) dans le secteur de l'entreposage et de travailleurs étrangers temporaires (TET) œuvrant dans le secteur de la transformation des viandes, rencontrés durant une participation observante au Centre des travailleurs immigrants (CTI) de Montréal ;

⁴⁵ Je rappelle que la précarité se définit par l'association d'au moins trois des quatre éléments suivant : bas salaire, absence de syndicat, absence de régime de retraite, entreprise de moins de 20 employés (Vosko, 2006, Yerochewski 2014).

Considérant également que les régimes de travail dans lesquels sont insérés ces TAP et ces TET imposent des conditions d'accès à l'emploi extrêmement restrictives et provoquent un enfermement des personnes dans la précarité ;

Considérant enfin qu'une compréhension fine de la construction de ces régimes de travail et de l'identification des acteurs qui y sont en interaction, permettrait de renforcer les luttes des travailleuses et travailleurs engagés dans la défense de leurs intérêts et visant un objectif de justice sociale :

- (1) Comment se construisent activement les conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories d'immigrants travaillant en agence de placement dans le secteur de l'entreposage et de travailleurs étrangers temporaires issus du secteur de la transformation des viandes?
- (2) Quels sont les enjeux liés à la mobilisation et à l'organisation collective de ces travailleurs immigrants et migrants temporaires affectés par une forte précarité ?

7.5. Hypothèses

- (1) Pour ces catégories de travailleuses et travailleurs immigrants et migrants temporaires, le marché du travail est construit par des conditions d'accès à l'emploi impliquant des restrictions relatives aux statuts juridiques et symboliques octroyés aux personnes.
- (2) Cette construction est activement réalisée par une constellation d'acteurs venant soit du secteur public (politiques d'immigration, d'emploi et de travail, régulations/législations existantes et manquantes, institutions/administrations comme Emploi-Québec), soit du secteur privé (entreprises, secteurs de travail, ordres professionnels, agences de placement ou agences de recrutement, syndicats) ou de la société civile (centres communautaires de défense des droits comme le CTI). Il s'agira donc d'identifier les acteurs en jeu et de comprendre leur rôle actif dans la construction des conditions d'accès à l'emploi pour les TAP et TET.

- (3) Cette construction est réalisée par l'entrecroisement de statuts d'immigration et de certaines formes d'emploi qui structure des régimes d'exploitation au travail, en les légitimant à travers les réglementations législatives qui restreignent l'accès aux droits.
- (4) Cette construction est fondamentalement inégalitaire en tant qu'elle produit des inégalités en rompant avec la représentation dominante du fonctionnement du travail construite dans les pays capitalistes avancés, qui implique le fait que l'individu acquière des qualifications qu'il va pouvoir présenter au privé et qui devraient lui assurer une intégration dans un emploi valorisé et correspondant à son profil professionnel. Or, dans le cas des travailleurs immigrants, c'est l'entreprise qui a la légitimité de demander aux individus de s'adapter totalement à ses conditions sans tenir compte des qualifications qu'ils possèdent. De leur côté, les natifs canadiens ont à disposition des ressources multiples (famille, mesures de protection sociale, réseau communautaire, capital) qui peuvent leur éviter l'obligation d'accepter du travail précaire, en leur permettant d'attendre pour trouver un emploi plus valorisé. Contrairement à ces derniers, la principale ressource, sinon la seule, sur laquelle peuvent compter les immigrants, réside dans leur niveau de qualification qui comporte la promesse d'un emploi valorisé, pour pouvoir se maintenir en dehors de la pauvreté. Dès lors qu'on ne leur reconnaît pas ou que l'on ne tient pas compte de leurs qualifications, on les contraint à accepter n'importe quel emploi précaire. La non-reconnaissance des compétences des immigrants est donc la condition de possibilité de l'exploitation d'une main-d'œuvre rendue docile.
- (5) Cette construction inégalitaire des conditions d'accès à l'emploi pour les immigrants et les migrants temporaires est fondée sur un continuum qui les fait passer de la qualification d'immigration – au sens où ils sont qualifiés « aptes » et sont autorisés à s'installer de façon permanente ou temporaire au Canada –, à la déqualification professionnelle – en référence à la non-reconnaissance du niveau de scolarité des personnes et aboutissant au sous-emploi –, à leur disqualification sociale, défini au sens d'une exclusion des droits et libertés, ainsi que de l'accès à la citoyenneté.

CHAPITRE II

CADRE ET PERSPECTIVES THÉORIQUES

1. LA THÈSE DE L'EFFRITEMENT DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE POUR COMPRENDRE LES SITUATIONS DES TAP ET DES TET

En cela qu'elle constitue un regard d'ensemble sur les transformations sociales et politiques majeures que les sociétés capitalistes avancées connaissent depuis le tournant des années 1980 et dont les impacts sont particulièrement visibles dans le champ du travail, de l'emploi et de la protection sociale des individus, la thèse de l'effritement de la société salariale de Robert Castel (1995) permet de saisir le contexte d'émergence des formes précaires d'emploi et des statuts vulnérables qui affectent bon nombre de travailleuses et travailleurs immigrants dont ceux en agence de placement temporaire, et migrants issus des différents programmes de travailleurs étrangers temporaires (PTET). L'auteur livre ainsi une grille de lecture permettant de comprendre les situations de précarité et de vulnérabilité des personnes, à travers une analyse des dynamiques sociales contemporaines qui établit le passage progressif d'un régime socioéconomique et politique, celui du *salarial* à un autre caractérisé par la (re)marchandisation du travail, la montée des inégalités et le retour de la vulnérabilité de masse.

La thèse de Robert Castel invite donc à considérer à la fois les mutations du marché du travail, considéré comme le « *foyer de la production et de la distribution des richesses* » et qui est dorénavant marqué par « *le règne sans partage du marché* » (Castel 1995 : quatrième de couverture), ainsi que l'évolution des arrangements politico-institutionnels qui prévalent dans le salariat sous l'égide d'un État social intervenant pour réguler le marché du travail, institutionnaliser l'encadrement et l'arbitrage des relations de travail entre employeurs et

organisations de défense des travailleurs, et enfin, assurer à une grande partie des salariés une protection sociale et une sécurité contre les risques sociaux et professionnels. Ainsi, l'approche de Castel me permet de rejoindre ma démarche épistémologique (explicitée à la section 6.3 du chapitre I) qui consiste à considérer la réalité sociale par le biais du jeu des acteurs institutionnels présents dans la construction des régimes de travail où sont insérés des travailleurs immigrants et migrants temporaires, considérant tour à tour les acteurs du marché du travail, les acteurs de l'État à travers ses politiques publiques et ses interventions législatives et les individus ou groupes d'individus en prise avec les réalités du travail et précaire et de la pauvreté en emploi.

D'ailleurs, l'existence même de statuts précaires de travail qui concernent un nombre croissant d'individus, générant de la pauvreté malgré une participation active au marché du travail et entravant l'accès aux droits et protections, est justement significative du délitement d'un rapport social dominant dans lequel le travail devrait assurer mécaniquement à l'individu les moyens de se maintenir en dehors de la pauvreté, une identité, un statut social et l'accès à des droits et protections. Autant d'éléments dont sont exclues les catégories de travailleurs qui sont l'objet de cette thèse. C'est donc en référence à cette société salariale et à son effritement progressif (Castel 1995), ainsi qu'au phénomène de la précarité et de la pauvreté en emploi qui en est le corolaire (Ulysse 2006 2009, Ulysse *et al.* 2014 ; Yerochewski 2014), que j'introduirai dans ce chapitre, les situations en emploi des immigrants employés en agences de placement et des migrants temporaires issus des PTET.

Cela dit, pour saisir la spécificité des situations en emploi de ces deux catégories de travailleurs, il sera nécessaire de comprendre les liens structurels entre leur statut juridique d'immigration et leur statut de travail, à travers une analyse des récentes transformations des politiques canadiennes d'immigration, au regard de ce qu'elles produisent en termes de cadre juridique, d'accès relatif aux droits, brefs, de limites et de contraintes sur les parcours des personnes, les faisant passer de la qualification d'immigration, à la déqualification professionnelle, à la disqualification sociale. En effet, si les politiques d'immigration qualifient les candidats selon des critères spécifiques, au sens où ils sont reconnus aptes à venir s'installer au Canada, de façon permanente ou temporaire, les perspectives d'emploi

rencontrées à leur arrivée s'apparentent pourtant très souvent à une déqualification professionnelle et sont caractérisées par une précarité dont ils auront les plus grandes difficultés à sortir. Alors que la précarité et la pauvreté des travailleurs impliquent de survivre au jour le jour, faisant d'eux des « *individus par défaut* » Castel (2009), – au sens où ils n'ont pas les ressources suffisantes pour assurer la reproduction de leur statut dans une société d'individus –, ces derniers se retrouvent disqualifiés socialement, c'est à dire exclus de l'exercice de leurs droits sociaux, culturels et de leur citoyenneté et isolés socialement, voir géographiquement. Partant, ce chapitre terminera par une explicitation théorique des termes de qualification, déqualification professionnelle et disqualification sociale qui serviront à interroger les situations des TAP et des TET dans les chapitres III et IV suivants.

2. L'EFFRITEMENT DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE ET SES IMPACTS SUR L'EMPLOI ET LA PAUVRETÉ

2.1. La montée des inégalités et le retour de la vulnérabilité de masse

Nombre d'auteurs ont documenté les mutations économiques et sociales que les pays *capitalistes avancés* connaissent depuis les années 1970 et qui ont notamment abouti à un accroissement des inégalités socioéconomiques (OCDE 2008, Piketty 2008 2013), ainsi qu'à l'apparition de nouvelles formes de pauvreté (Castel 2009, Paugam 2005 2010). Si on note une tendance globale à la diminution des taux de pauvreté, notamment au Canada et au Québec depuis les années 1980, la concentration des revenus, des capitaux et des patrimoines s'est pourtant fortement accentuée (Piketty 2013), l'écart entre les riches et les pauvres s'étant alors considérablement creusé (ISQ 2014, Lefebvre *et al.* 2011). Au Québec, l'indice d'inégalité a atteint au milieu des années 2000, son niveau le plus élevé en 30 ans, pour redescendre un peu les années suivantes et se stabiliser à un haut niveau jusqu'au début des années 2010 (ISQ 2014 :4⁴⁶). Ainsi, pour la province, on apprend que 20% des plus riches détiennent près de 40% des revenus disponibles, tandis que 20% des plus démunis n'en possèdent que 5,4%

⁴⁶ Cf. Figure 2a : « *Inégalité du revenu disponible des ménages selon l'indice de Gini, Québec et reste du Canada, 1976-2011* », (ISQ, 2004 :4).

(id. :143). Or, dans le sillon de l'accroissement de ces inégalités qui concernent en premier lieu les salaires, on constate que la pauvreté n'est plus uniquement le fait de personnes hors emploi et ne parvenant pas à intégrer le marché du travail, mais concerne tout autant des personnes ayant un emploi rémunéré (Jenson 2004 ; Ulysse 2006).

Or, si la montée des inégalités et la précarisation des plus fragiles sur le marché de l'emploi sont imputables notamment aux transformations de l'emploi et des nouveaux modes d'organisation du travail, elles revêtent une dimension sociétale qui va au-delà de la simple conjoncture. Ainsi, dans *Les métamorphoses de la question sociale* (1995), ouvrage conçu comme *une chronique du salariat*, Castel analyse les transformations contemporaines comme une remise en cause du rapport social dominant qui associait la prédominance du salariat, à la régulation par l'État-providence des sphères du travail et de l'emploi. L'Encadré 2.1 ci-dessous rappelle le contexte économique et politique qui aura présidé au renforcement de l'État-providence et facilité l'extension de la société salariale, jusqu'aux raisons de leur remise en cause à partir des années 1970. Dans ce contexte, Castel se demande comment comprendre que le noyau de la question sociale contemporaine soit à nouveau, « *l'existence "d'inutiles au monde", de surnuméraires, et autour d'eux d'une nébuleuse de situations marquées par la précarité et l'incertitude des lendemains qui attestent de la remontée d'une vulnérabilité de masse* » (Castel 1995 :747).

Encadré 2.1. : Une économie politique de la société salariale. Des conditions idéales à la crise

À partir de 1945, les États-providence bénéficient d'un contexte économique et sociopolitique favorable à leur expansion. L'édification de ce modèle d'État qui place le bien-être social des citoyens au cœur de son action, se comprend selon Polanyi (1944), en regard de la période historique précédente qui est caractérisée par le libéralisme économique qui contient l'idée d'un « *système de marché autorégulé* », aboutissant à la grande récession des années 1930, à la montée des protectionnismes et des fascismes en Europe et à la Seconde Guerre mondiale. Durant cette période

libérale, l'idée de l'autorégulation du marché avait permis le *désencastrement* de l'économie, c'est-à-dire sa disjonction des sphères sociale et politique, favorisant la marchandisation de la terre, de la monnaie et du travail, donc des travailleurs. En d'autres termes, de l'idée de l'économie de marché était née une société de marché. Contre cette logique qui réduit en les annihilant progressivement, l'humain et la nature à des marchandises, *La grande transformation* (1944) aura consisté au *réencastrement* progressif de l'économie dans la société, dont le projet sociopolitique d'après-guerre est l'aboutissement¹. Dans ce projet, la cohésion sociale devient une priorité politique des États. C'est autour de l'idée de justice sociale, seule condition à « *une paix universelle et durable* »² entre les nations et au sein de chacune d'elle, que la Déclaration de Philadelphie fait consensus pour une majorité de pays signataires³ sous l'égide de l'OIT. Selon *L'Esprit de Philadelphie* (Supiot 2010), l'objectif de justice sociale soumet nécessairement l'organisation économique aux exigences de l'intérêt collectif que seul un État régulateur de l'économie et garant de la sécurité sociale des citoyens est susceptible de promouvoir. C'est aussi le fondement de la doctrine économique keynésienne selon laquelle « *l'économie doit être non une fin, mais un instrument au service du social, géré par le politique* » (Beaud et Dostaler 1996). Reconnaisant ainsi la pleine responsabilité de l'État en matière économique, le paradigme keynésien ouvre une période caractérisée par la prospérité.

Bien qu'elle se décline différemment selon les pays, la situation qui prévaut globalement entre 1945 et 1975 est caractérisée par une croissance économique soutenue et durable qui permet une situation de plein emploi. Ce contexte engendre une progression du pouvoir d'achat des ménages, qui à son tour participe au dynamisme de l'économie industrielle et tertiaire à travers une demande croissante en biens de consommation et services. Ce cercle vertueux assurant la prospérité favorise aussi l'extension des droits sociaux et des systèmes de protection sociale, organisée par des États-providence qui connaissent leur apogée (Merrien 2007), garantissant éducation, santé et travail à l'ensemble des citoyens. D'importants transferts sociaux permettent de protéger les individus contre les risques liés à l'impossibilité de travailler dans les cas de maladie, de chômage ou de vieillesse, participant ainsi à leur démarchandisation (Esping-Andersen 1990). Avec des configurations spécifiques à chaque pays, l'ensemble de la protection sociale est adossé au régime salarial de travail qui offre au travailleur un statut comprenant une sécurité du lien d'emploi, un revenu négocié collectivement ainsi que l'accès à des droits et à des protections (santé, assurances retraite / chômage). Dans ce contexte, le développement de l'État-providence aura largement contribué à l'émergence de ce que les sociologues ont appelé la *société salariale* (Aglietta et Brender 1984 ; Castel

1995), c'est-à-dire une société entièrement structurée autour de l'emploi salarié, apportant aux individus un statut, des droits et des protections. Réciproquement, cette société caractérisée par la montée des classes moyennes favorise la consolidation de l'État-providence. Associant plein emploi et protection sociale, cette période permet une hausse des niveaux de vie et voit diminuer les inégalités ainsi que la pauvreté.

Avec ses deux chocs pétroliers et ses crises économiques successives, la décennie des années 1970 marque une rupture avec le cercle vertueux de l'économie keynésienne. La croissance ralentit et provoque une augmentation progressive du chômage qui fait baisser la demande. Ce contexte associé à un déséquilibre démographique croissant entre actifs et inactifs tend à fragiliser la capacité des États-providence à développer à la fois l'économie et le social. L'interventionnisme se révèle de moins en moins efficace et les politiques économiques ne réussissent plus à contenir ni le chômage ni l'inflation qui participent à accroître les problèmes sociaux de précarité, de pauvreté et d'exclusion. Ce contexte est alors favorable à la montée des thèses néolibérales qui attaquent les fondements de l'économie keynésienne et le rôle de l'État-providence. Selon une majorité d'économistes, la globalisation économique annonce le déclin du *Welfare State* dont le bilan est minutieusement décrié et dont le démantèlement est annoncé comme la solution à tous les problèmes. Dans le concert des critiques, le secteur de la protection sociale apparaît comme une charge pour l'économie et la société, car affaiblit la compétitivité des « pays développés » confrontés à une concurrence internationale de plus en plus forte, et impose un prélèvement de richesses jugé inacceptable. L'État-providence et la protection sociale ne constituent plus une réponse aux problèmes contemporains, mais sont maintenant considérés comme des problèmes. L'équation ainsi posée laisse le choix entre le plein emploi que rendrait possible la libéralisation du marché ou alors la protection sociale au détriment de l'emploi et de la croissance. La recette néolibérale consiste donc à libérer les forces du marché qui seraient « seules capables de bénéficier au plus grand nombre », en instaurant une concurrence généralisée, en dérégulant le travail et en favorisant la libre circulation des capitaux et des marchandises ; recette qui sonne comme un retour à l'idée d'autorégulation chère aux théoriciens classiques et libéraux.

Notes :

¹ Le *New Deal* étasunien (1933) ou les avancées du Front populaire français (1936) en matière de régulations du travail ou de droits syndicaux témoignent des orientations prises par les gouvernements visant une extension des protections sociales ; orientations qui se verront institutionnalisées avec le *Welfare State*.

² Cf. : OIT, préambule de la Déclaration de Philadelphie, mai 1944.

³ Le préambule déclare ainsi : « *tous les êtres humains ... ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales* » (1944).

2.2. La société salariale ...

Revenant sur une longue histoire des rapports de l'humain au travail, Castel analyse qu'il aura fallu

« plusieurs siècles de sacrifices, de souffrances et d'exercice de la contrainte – la force de la législation et des règlements, la contrainte du besoin et de la faim aussi – pour fixer le travailleur à sa tâche, puis l'y maintenir par un éventail d'avantages "sociaux" qui vont qualifier un statut constitutif de l'identité sociale » (Castel 1995 :747).

Faisant écho à la construction de l'État providence qui aura émergé d'un long processus historique pour arbitrer le conflit entre un libéralisme économique destructeur de cohésion sociale et le projet possiblement révolutionnaire d'une partie du prolétariat (Esping-Andersen 1999 ; Merrien 2007), Castel nous rappelle que le salariat est devenu « *une condition capable de rivaliser, et parfois de l'emporter sur les deux autres conditions qui l'avaient longtemps écrasé : celle du propriétaire et celle du travailleur indépendant* » (id. :748). Il s'agit de comprendre dans son parcours historique le salariat qui est « *parti de conditions basses de misère matérielle, d'indignité sociale, puis qui se consolide et devient un statut* » (id. :750). S'est ainsi opérée une construction qui a associé travail et emploi d'une part, protections et garanties juridiques d'autre part, et qui fut rendue possible par un État social fort.

Castel montre ainsi comment cet État social s'est articulé dès ses origines autour des besoins générés par une société de plus en plus organisée autour du travail (id. :430). L'État social est ici compris comme un *tiers* émergeant pour arbitrer les relations irréconciliables entre d'une part, les œuvres de patronage qui échouent à canaliser les aspirations des *classes inférieures* et d'autre part, les travailleurs dont l'idéal révolutionnaire de renversement radical du rapport de domination, revendiqué par certains d'entre eux, ne parvient pas à s'imposer (id. :432). Dans ce contexte, l'État social dont la raison d'être est la recherche de la conciliation d'intérêts divergents permet selon l'auteur, « *l'avènement de la propriété sociale (qui) représente un des acquis décisifs de la modernité (...) et qui reformule en de nouveaux termes le conflit séculaire entre le patrimoine et le travail* » (id. :433). Se définissant en référence à la propriété des possédants déclinée en termes de capitaux et patrimoines, la propriété sociale désigne l'ensemble des droits et des protections qui sont garantis collectivement à l'individu⁴⁷.

Partant de ce constat, Lesemann et D'Amours font état des principales caractéristiques de la société salariale qui se fonde sur la garantie d'un emploi tout au long de la vie pour la figure masculine du *chef de famille*, sur une répartition sexuelle du travail déterminant les rôles familiaux avec d'un côté les hommes pourvoyeurs et de l'autre les mères ménagères, sur un ensemble de mesures sociales protégeant les individus contre les risques de rupture du contrat salarial, sur un découpage ternaire des âges de la vie et enfin « *sur l'identification au travail comme élément structurant des personnalités et garant de l'intégration et de la reconnaissance sociales* » (Lesemann et D'Amours 2006 :70).

Dans le contexte, l'emploi type de la société salariale est un emploi salarié régulier, à temps complet, à durée indéterminée et menant à une carrière réalisée chez un unique

⁴⁷ La *propriété sociale* est permise par le modèle Bismarckien des assurances sociales qui s'adresse aux actifs pouvant bénéficier de prestations en cas de maladie, vieillesse ou accident du travail, en contrepartie de leurs cotisations rendues obligatoires. Le système assurantiel qui s'étend à partir de la fin du XIX^e siècle à nombre de pays occidentaux « *actualise un modèle de solidarité* » (id. :477) unissant les différentes parties du corps social considérées dans leur interdépendance. Pour Castel, « *la portée fondamentalement innovante de ce recours à l'assurance tient à ce qu'elle fournit une matrice opératoire pouvant être appliquée à un nombre quasi infini de situations* » (478). Retenons ici plus globalement le lien substantiel entre l'État social et ce qui va devenir la *société salariale* qui en est la condition d'existence autant que le résultat de la puissance croissante de l'État à structurer la société.

employeur tout au long de la vie. Les conditions salariales sont le plus souvent décidées après une négociation collective réalisée entre patronat et délégués syndicaux, encadrée par le droit du travail et arbitrée par les pouvoirs publics. La portée de la constitution du salariat se résume ainsi par les auteurs : « *Plus qu'un mécanisme de rémunération ponctuelle d'une tâche, le salariat devient donc un véhicule de redistribution des richesses et d'accès à des droits collectifs et à des mesures de protection sociale* » (Lesemann et D'Amours 2006 :71). Ces mesures dont l'ampleur dépend notamment du type d'État-providence (Esping-Andersen 1999), garantissent globalement les risques sociaux liés à l'impossibilité de travailler dans les cas de chômage, d'invalidité, de vieillesse, de maladie ou de naissance d'enfants. Le salariat est donc attaché à des droits de protection sociale rendus possibles par la solidarité entre différents groupes de travailleurs, ainsi qu'entre générations.

Enfin, dans un contexte où l'emploi salarié constitue « *la matrice d'une condition sociale stable qui associe au travail des garanties et des droits* » (Castel 1998 : 24-25), le travail occupe une place centrale dans la vie des individus, autant que pour la cohésion sociale. Le travail norme et donne sens au parcours des individus, constitue un mécanisme nécessaire de leur intégration sociale et structure les personnalités par l'identification au travail, lieu privilégié de la reconnaissance sociale. Dans ce contexte, le travail est donc la première matrice identitaire des individus qui sont avant tout ce qu'ils font comme métier. La nature du travail détermine ainsi la fonction et l'identité sociale de chaque individu, qui se distingue en appartenant à des groupes sociaux dont Castel pense qu'ils sont autant désunis que rassemblés par une logique de la distinction (Castel 1995).

2.3. ... et son effritement

Le régime socio-économique et politique qui a servi de base à la société salariale, inspiré d'une économie keynésienne dirigée vers le plein-emploi et la croissance et rendu possible par un État social régulateur des rapports de travail, commence à s'effriter dans les années 1970, sous l'effet de la récession économique, de la mondialisation et de l'ouverture des frontières « *qui ont sonné la fin du cercle vertueux de la croissance et de la redistribution dans le cadre des économies nationales* » (Castel 1998 :24-25). Or, c'est au moment où le

salariat acquiert le rôle de matrice sociale et devient donc la norme à travers la centralité du travail dans la vie des individus, à savoir dans le milieu des années 1970, que la société salariale se trouve ébranlée au plus profond d'elle-même, « *remettant à l'ordre du jour la vieille obsession populaire d'avoir à vivre "au jour la journée"* » (Castel 1995 :747). Historiquement, l'effritement de l'hégémonie du salariat est donc pour le moins paradoxal :

« Le salariat a longtemps campé aux marges de la société ; il s'y est ensuite installé en demeurant subordonné ; il s'y est ensuite diffusé jusqu'à l'envelopper de part en part pour imposer partout sa marque. Et c'est au moment où le travail semble s'être imposé comme attribut pour caractériser le statut que cette centralité du travail est remise en cause » (Castel 1995 :753).

Ce paradoxe est à comprendre, selon Castel, au regard de l'extension de l'État social qui, affaiblissant les solidarités traditionnelles et permettant une montée de l'individualisme, n'en génère pas moins une dépendance à l'égard du système de protection sociale. Celui-ci adossé à une société salariale bénéficiant du plein-emploi se retrouve fragilisé en période de crise économique et de montée du chômage. Dans un contexte où « *l'avenir est marqué du sceau de l'aléatoire* » (id. :749), Castel considère que ce n'est pas tant la constitution d'une catégorie élargie de travailleurs précaires qui oblige à parler de métamorphose de la question sociale, que le démantèlement progressif de la condition de salarié.

L'État aura tenté dans de nombreux pays de pallier au phénomène de *l'exclusion* en développant des politiques d'insertion en emploi et de réinsertion sociale. Mais pour celles et ceux qui sont relégués aux marges de la société salariale, la survie permise par de l'emploi précaire ou des aides sociales de dernier recours est devenue un état permanent. L'individualisme négatif qui en découle selon Castel, mine profondément la cohésion d'une société de plus en plus fragmentée et bipolarisée « *entre ceux qui peuvent associer individualisme et indépendance parce que leur position sociale est assurée, et ceux qui portent leur individualité comme une croix parce qu'elle signifie manque d'attaches et absence de protections* » (id. :768).

2.4. Les chemins de la désaffiliation⁴⁸ ou la production d'individus par défaut

Critiquant la notion *d'exclusion* qui a servi aux États à articuler leurs mesures de lutte à la pauvreté, Castel préfère parler de *désaffiliation*, notion qui rend compte de manière dynamique du parcours des individus vulnérables et qui est d'après lui l'unité d'analyse particulièrement pertinente pour saisir la mise sur les marges d'une partie croissante de la population (Castel, 2009).

« Il y a risque de désaffiliation lorsque l'ensemble des relations de proximité qu'entretient un individu sur la base de son inscription territoriale, qui est aussi son inscription familiale et sociale, se trouve en défaut pour reproduire son existence et pour assurer sa protection » (Castel 1995 :52).

C'est dans la continuité de la thèse de l'effritement de la société salariale, que l'auteur considère la désaffiliation des individus. Ce qui est déterminant dans ce processus, nous dit-il, c'est le fait que le travail cesse d'être le *grand intérateur social*. C'est à la lumière de « *l'ébranlement général dont les causes se trouvent dans le travail et son mode d'organisation actuelle* » (Castel 1998), que doivent se comprendre les processus qui mènent les individus aux *chemins de la désaffiliation*. Dans le contexte du salariat, la propriété sociale est faite de droits, de ressources et de protections qui sont autant de supports à une autonomie valorisée des individus. Or, lorsque ces supports se dérobent pour une frange grandissante de la société au moment où l'individuation se généralise au plan professionnel, social et familial, contraignant les individus à prendre en charge eux-mêmes leurs parcours et leur protection et faisant émerger un « modèle biographique » de trajectoire (Beck 2001), ce sont des « *individus par défaut* » qui apparaissent, selon Castel (2009).

Par opposition aux « *individus par excès* » qui disposent des ressources diverses plus que suffisantes à la maîtrise de leur avenir dans une société caractérisée par la valorisation de l'individualisme, d'autres personnes sont en défaut des ressources et des supports pour réaliser

⁴⁸ Titre d'un chapitre repris de Robert Castel dans le « Le grand résumé de la montée des incertitudes, Travail, protections, statut de l'individu », dans *SociologieS*, mis en ligne le 20 décembre 2010, <http://sociologies.revues.org/index3276.html>, consulté le 14 septembre 2011.

l'aspiration d'être un individu prospère, qui résonne par ailleurs comme une forte injonction collective. C'est le cas par exemple, des chômeurs de longue durée dont l'identité sociale se fissure, des jeunes à la recherche d'un premier emploi et qui survivent de morceaux éparses de solidarités sociales et familiales et d'expédients ou des travailleuses et travailleurs pauvres dont les conditions de travail et de rémunération ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins. Pour ces individus, Castel parle d'un « *processus de décrochage, de déstabilisation des stables, d'une vulnérabilisation des positions assurées* » (Castel 1995 :751). Dans ce processus, le statut de individu se trouve remis en cause d'une part, au plan professionnel, puis social, puis familial, fragilisant son identité et affaiblissant son autonomie sociale. Et l'auteur de conclure : « *Autrement dit, la dégradation du travail et des protections peut entraîner une dégradation de l'individu lui-même, de sa capacité à se conduire avec un minimum d'indépendance et d'exercer ses responsabilités dans la société* » (Castel 2010 :5).

3. LA PROBLÉMATIQUE DE LA PAUVRETÉ EN EMPLOI AU CŒUR DE LA QUESTION SOCIALE

3.1. La montée des inégalités socioéconomiques et le travail qui rend pauvre

Dans le sillon de l'effritement de la société salariale, depuis le tournant des années 1980, les sociétés occidentales redécouvrent alors en nombre croissant, les situations de personnes que le travail ne protège plus contre la pauvreté. Une nouvelle terminologie apparaît alors pour désigner le phénomène comme le « *working poor* » aux États-Unis (Shipler 2008, Ehrenreich 2004), « *la pauvreté laborieuse ou les travailleuses et travailleurs pauvres* » en France (Le Lay 2007, Concialdi 2004, Ponthieux 2004), le « *in-work poverty* » au Royaume-Unis et en Europe (Kenway 2008, Fraser *et al.* 2011, Marx and Nolan 2012, Halleröd *et al.* 2015) ou les *travailleurs vulnérables* au Canada (Saunders 2003, Vallée 2005). Bien qu'à l'instar de la notion de pauvreté, celles de pauvreté en emploi et de travailleurs pauvres constituent l'objet de débats en sciences sociales, nombre d'auteurs s'accordent néanmoins pour comprendre le phénomène, non comme le résultat d'une conjoncture socioéconomique passagère, mais au contraire comme une réalité durablement installée et qui constitue un

observatoire privilégié des multiples transformations des sociétés capitalistes post-industrielles (Shipler 2008 ; Ehrenreich 2004 ; Ponthieux 2004 ; Concialdi 2002 ; Ulysse 2006 ; 2014, Yerochewski 2014). Par son importance révélée dans plusieurs études, on comprend que la pauvreté en emploi répond à d'autres logiques que celles qui président aux formes de pauvreté hors emploi autour desquelles se sont attelées la majorité des interventions publiques de lutte contre la pauvreté. Si la subsistance des *pauvres* hors emploi dépend des aides sociales et gouvernementales, « *le travailleur pauvre est un salarié avec un statut d'emploi sur le marché du travail qui ne lui permet pas d'échapper à la pauvreté et de satisfaire à ses besoins fondamentaux* » (Ulysse 2009 :81). Or, « *il y a aujourd'hui plus de pauvres en emploi que de chômeurs pauvres* », constate Ulysse avec Maruani (id. :82). La question des interventions publiques en matière de lutte contre la pauvreté est donc posée avec force par nombre d'auteurs qui pointent le déficit d'accès aux droits du travail et à la protection sociale des travailleurs en situation de pauvreté (Bernier *et al.* 2003 ; Lippel 2004 ; Vallée 2005 ; Ulysse 2009 ; Ulysse *et al.* 2014).

3.2. La pauvreté en emploi : une notion multidimensionnelle et ambiguë

Quelle que soit la manière de nommer le phénomène, les auteurs s'accordent pour distinguer la *pauvreté en emploi* de la *pauvreté* au sens large. Cette distinction semble essentielle dans la compréhension du phénomène ainsi que dans le traitement politique dont il pourrait faire l'objet, alors que le phénomène des travailleuses et travailleurs pauvres révèle une reconfiguration du lien entre *capital* et *travail* qui définit le régime socioéconomique libéral et qu'il pose en cela, de nouveaux enjeux analytiques. En effet, dans le cas des individus hors emploi, la pauvreté découle du non-travail et implique l'idée qu'en emploi, les personnes peuvent mécaniquement obtenir les ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins fondamentaux et bénéficier des fonctions sociale et politique du travail, qui font respectivement référence (1) à l'utilité, au positionnement statutaire et à la construction identitaire de l'individu et (2) à l'accès à la citoyenneté au sens large du terme (Ulysse et Lesemann 2004). Or, c'est bel et bien cette croyance qui se trouve infirmée par l'existence des travailleurs pauvres, dans le contexte « *[d']une société libérale qui établit comme norme universelle l'obligation morale faite à l'individu d'assurer une autonomie de revenu par son travail pour lui-même et sa famille* » (Ulysse *et al.* 2009 :125). Et l'auteur de continuer :

« Dans ce contexte, la notion même de « travailleur pauvre » constitue une sorte d'incompatibilité conceptuelle dans le cadre libéral. En réalité, elle illustre l'impact des mutations sociétales qui sont à l'origine de son apparition et qui brouillent les frontières entre ce qui était jusqu'ici « évident » : le travail et le non-travail, la suffisance du revenu acquis par le travail pour ne pas être pauvre, et la pauvreté consécutive au fait de ne pas travailler. Elle crée en somme un "entre-deux mondes" et bouleverse du même coup les classifications administratives et les catégories d'analyse ». (Ulysse *et al.* 2009 :125)

Afin de rendre compte de cet entre-deux mondes, divers éléments explicatifs sont mobilisés par les auteurs pour comprendre le phénomène de la pauvreté en emploi : (1) individuels, liés au profil professionnel des travailleurs ou à leur statut juridique, (2) familiaux, en relation aux responsabilités et aux charges familiales, (3) sociaux, en rapport à l'importance des réseaux de solidarité formels ou informels et aux compétences sociales, et (4) structurels, pour ce qui est des mutations du marché du travail et des transformations des politiques sociales. Parmi ces éclairages multiples du phénomène, on retiendra toutefois quatre éléments de compréhension mobilisés dans la littérature et qui nous aident à circonscrire la pauvreté en emploi saisie comme un phénomène multidimensionnel et dynamique : la précarisation du travail (cf. : section 3.3), l'érosion des protections sociales et la dérégulation du travail (cf. : section 3.4), l'individualisation des risques socioprofessionnels (cf. : section 3.5) et la question des charges et des responsabilités familiales (cf. : section 3.6).

3.3. La précarisation de l'emploi et son cortège de formes atypiques

Premièrement, le risque de pauvreté en emploi est directement lié à la *précarisation de l'emploi* et son cortège de statuts dits *non standard* ou *atypiques*. Car, dans un contexte d'économie mondialisée, engendrant un bouleversement des règles du travail et une restructuration des marchés de l'emploi, les trajectoires professionnelles correspondent de moins en moins au parcours stable propre à la forme typique de l'emploi salarié, rémunérateur et ouvrant à des droits et des protections (Lesemann et D'Amours 2006). En effet, on constate la prolifération de formes d'emplois atypiques, c'est à dire à temps partiel, temporaire ou indépendant, caractérisés par la flexibilité du lien d'emploi et qui tendent à générer une précarité chronique chez les travailleurs (D'Amours 2006b, 2009a ; Yerochewski 2014 ; Noiseux 2014a).

Pour certains auteurs, la question des bas salaires conditionne la pauvreté en emploi quelles que soient les formes d'emploi (Ross *et al.* 2000), faisant référence au contexte socioéconomique des trente dernières années qui montre que l'activité de travail assure de moins en moins automatiquement des niveaux décents de rémunération. Lefebvre, Boismenu et Dufour (2011) expliquent le phénomène par la tendance structurelle et durable sur les marchés de l'emploi à dissocier les questions de revenu et de travail :

« L'équation simpliste qui corrèle le revenu à l'activité économique est mise à mal par une donnée majeure de la configuration actuelle : la désarticulation des questions de revenu et de travail. Tandis qu'une partie non négligeable de l'explosion des plus hauts revenus ces dernières décennies ne provient pas du fruit d'un travail, mais de la détention de patrimoine (biens immobiliers et capitaux financiers), à l'autre extrémité du spectre social, on constate le développement d'une frange importante de travailleurs pauvres » (Lefebvre *et al.* 2011 : 30)

Dans de nombreux cas, ces travailleurs pauvres sont d'ailleurs contraints de cumuler deux voire trois emplois pour subvenir à leurs besoins, pouvant cumuler un nombre d'heures travaillées équivalent à deux emplois à temps plein (Ehrenreich 2001 ; Aubenas 2010). À titre d'éclairage statistique, Ulysse indiquait en 2006 que sur l'Île de Montréal, 40,2% des individus en emploi avaient des gains inférieurs à 20.000 dollars et se situaient donc dans une tranche de revenu en-dessous de celle utilisée par l'auteur pour désigner un travailleur pauvre. En outre, la précarisation du travail ne se réduit pas à la question des niveaux de revenu d'emploi, mais renvoie aussi à l'individualisation du rapport salarial et au déficit d'accès à la représentation collective, au difficile accès aux droits du travail et aux droits sociaux, à l'absence de régimes collectifs de retraite ou au fait d'être employé dans une petite entreprise, ce qui limite la progression à l'interne et l'accès à la formation (Chaykovski 2005 ; Noack et Vosko 2011 ; Yerochewski 2014 :55).

Si la progression des emplois atypiques au Canada est plutôt difficile à analyser de façon précise jusqu'en 1997, année à partir de laquelle la distinction entre emploi permanent et emploi temporaire devient une variable dans les études statistiques, les chiffres sont en revanche disponibles concernant la progression du travail autonome et à temps partiel. Ces deux formes d'emplois représentent ainsi 75% de la création d'emplois entre 1976 et 1995, rappelle D'Amours. Bien que partiellement renversée entre 1997 et 2001, la tendance se

confirme dans les années 2000 et les auteurs Bernier, Vallée et Jobin, dans un rapport phare publié en 2003 sur « *les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel* », nous apprennent que depuis 1997, près de 95% des emplois atypiques créés depuis 1997 ont été des emplois salariés temporaires à temps complet (Bernier *et al.*, 2003 :51). Selon les chiffres publiés par l'Institut de la statistique du Québec, en 2015, la proportion des emplois atypiques s'élevait à 37,4% au Québec et en Ontario et à 37,5% au Canada, les femmes étant les plus concernées, puisqu'elles sont plus de 40,1% en emploi atypique au Québec et au Canada contre respectivement 35 et 34,7% pour les hommes⁴⁹ (ISQ 2015).

Si ces emplois atypiques sont associés à des formes d'emplois qui dérogent au modèle de l'emploi salarié typique de la société salariale, ils ne sont pas non plus systématiquement synonymes de précarité. La notion d'emploi atypique désigne ainsi des situations très hétérogènes. Si les emplois atypiques se développent sur le modèle du marché externe du travail, générant des emplois peu qualifiés, peu payés, accordant peu d'autonomie et répondant à la demande aléatoire en main-d'œuvre des entreprises, ils se développent également sous la forme d'emplois qualifiés, bien rémunérés, offrant beaucoup d'autonomie et demandant donc des compétences spécifiques et valorisées. Néanmoins, confirme Bernier, quatre années après la parution du rapport de 2003 : « *il demeure que pour beaucoup de travailleurs, en particulier chez les jeunes et chez les femmes, ces formes emplois dits non traditionnels portent la marque de la précarité et conduisent à cet état qu'on désigne sous le vocable de travailleurs vulnérables* » (Préface, Venne 2007 : vii). Concrètement, cela signifie que les formes atypiques d'emplois sont accompagnées d'une rémunération inférieure à celle de l'emploi

⁴⁹ Par ailleurs, les formes d'emplois atypiques ne touchent pas de manière égale toutes les catégories de travailleurs. Premièrement, les chiffres montrent que les travailleurs les plus jeunes (15-24 ans) et les plus âgés (55-64 ans) sont particulièrement touchés, selon des statistiques datant de 2003 (Lesemann et D'Amours, 2006 :76-77). De plus, si les générations intermédiaires sont plutôt fortement ancrées dans des emplois typiques, de nettes différences de genre sont observables. Bien qu'elles suivent les tendances générationnelles qui fragilisent davantage les plus jeunes et les plus âgés, tous âges confondus les femmes sont plus touchées par les emplois atypiques (37,5% d'entre elles) que les hommes (25,3%). De plus, les formes atypiques d'emploi sont aussi fortement genrées, le travail autonome absorbant beaucoup plus d'hommes qui y étaient représentés deux fois plus nombreux que les femmes en 2006 (Venne 2006) et l'emploi salarié à temps partiel représentant la forme féminine par excellence, selon D'Amours (2006b).

salarié et presque toujours à un déficit de protection légale et sociale. En effet, les droits ainsi que l'ampleur de la plupart des prestations sociales sont conditionnés et calculés à partir des niveaux des revenus de travail antérieurs et de la durée des cotisations (D'Amours, 2006b).

Concrètement, la précarité des emplois est définie selon quatre critères, selon Noack et Vosko (2011), qui furent utilisés par la Commission du droit de l'Ontario dans une étude sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire dans la province (2012) et qui sont repris par Yerochewski (2014) dans un ouvrage très complet associant des analyses qualitatives à une approche quantitative sur la situation des travailleuses et travailleurs pauvres au Québec.

« Si le travail précaire « se caractérise par un manque de continuité », une « plus grande vulnérabilité aux accidents et à la maladie », etc., ses critères de mesures « sont le niveau de gains et celui des avantages sociaux fournis par l'employeur, le degré de protection réglementaire et le degré de contrôle ou d'influence dans le cadre du processus de travail » (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p.11). Un emploi va donc être d'autant plus générateur de vulnérabilité s'il comprend trois de ces quatre caractéristiques suivantes (Noack et Vosko, 2011) : il est à bas salaire ; il ne prévoit pas de plan de retraite ; il se déroule dans une petite entreprise de moins de 20 salariés (ce qui limite les possibilités de progression à l'interne et souvent l'accès à la formation) ; enfin il n'est pas syndiqué [condition à l'accès aux avantages extrasalariaux] ». (Yerochewski 2014 :55)

À partir de ces critères qui caractérisent souvent l'emploi atypique, le rôle de ces derniers dans la précarisation du travail et la vulnérabilisation des travailleurs ne fait donc pas de doute. La proportion des emplois précaires est d'ailleurs plus importante parmi les emplois atypiques. Yerochewski nous apprend ainsi que pour l'année 2009, la proportion des emplois précaires était de 54,6% parmi ceux à temps partiel, 44% parmi les emplois temporaires et s'élevant à 58,6% des emplois associant les deux critères (temporaire et à temps partiel) (Yerochewski 2014 :60-61). Pour finir, l'auteure nous livre l'ampleur du travail précaire au Québec dont le taux s'élève à 31,4% pour l'année 2009, soit près du tiers des emplois.

Par ailleurs, D'Amours souligne que parallèlement à la prolifération des emplois atypiques et précaires, le nombre de travailleurs typiques et précaires augmente également. Dans ce dernier cas de figure, les individus travaillent à temps complet pour un seul employeur et souvent à durée indéterminée, mais leur revenu « *avoisine le seuil de pauvreté et leurs avantages sociaux sont faibles ou inexistantes* » (D'Amours 2006b). Deux phénomènes se développent donc parallèlement, résume-t-elle : « *la croissance des formes atypiques (dont*

une bonne part sont précaires) au détriment de l'emploi typique et la détérioration "de l'intérieur" de l'emploi typique, qui ne protège plus nécessairement contre la pauvreté » (D'Amours id.).

Non seulement donc, le travail atypique a majoritairement tendance à précariser celles et ceux qui n'ont pas d'autre choix que d'y recourir, mais le travail typique peut aussi rendre précaire, associant travail et pauvreté, et faisant émerger une catégorie grandissante de travailleurs pauvres. Dans ces conditions, la dissociation récente entre l'obligation imposée aux individus démunis de travailler et l'obligation de la société de leur garantir les droits d'accès à la protection sociale, sonne comme leur abandon aux conditions d'une pauvreté en emploi et d'une précarité assurée. Confirmant la thèse de Castel, l'émergence des travailleurs pauvres comme catégorie sociale croissante semble particulièrement significative de l'épuisement d'une société salariale dont les institutions du droit du travail, de la famille, mais aussi des droits sociaux, de la conception de la citoyenneté, des solidarités et plus largement du lien social étaient fortement influencés par la notion du travail salarié.

3.4. L'érosion des protections sociales et de la régulation du travail

Par ailleurs, nombre d'auteurs expliquent la recrudescence des travailleuses et travailleurs pauvres par la thèse de *l'érosion des protections sociales*. En effet, face aux nouvelles formes d'emplois qui génèrent de nouveaux risques sociaux et professionnels, l'accès aux droits et protections sociales semble se restreindre dans un double mouvement. D'une part, les systèmes de protection sociale construits et arrimés à la forme de l'emploi salarié semblent être devenus obsolètes pour nombre de personnes en situation d'emploi non traditionnel (Bernier *et al.* 2003 ; Vallée 2005 ; D'Amours 2006a ; Chaykowski 2005 ; Ulysse, 2006, 2009). Ainsi, les mécanismes de la protection sociale étant organisés selon les normes du travail salarié typique, les individus dont les emplois ne leur permettent pas d'atteindre le taux de cotisation suffisant pour l'ouverture des droits, s'en retrouvent mécaniquement exclus. En 2009, seulement 60% des travailleurs québécois étaient d'ailleurs susceptibles d'être couverts par l'assurance-emploi (Ulysse 2009). Les avantages sociaux restent donc définis selon le statut au travail et le nombre d'heures travaillées, « *comme si on était encore à l'époque de la société du plein emploi* » (Ulysse 2009 : 87), ajoute l'auteur. En effet, l'arsenal

canadien des mesures de protection sociale a été conçu pour répondre aux risques sociaux et professionnels des années d'après-guerre, rappelle D'Amours. Sur le front du travail, les mesures de protection furent pensées « *pour les aléas, les accrocs temporaires au modèle de l'emploi salarié à temps complet et à durée indéterminée (maladie, accident, chômage de courte durée) ou pour les années* » peu nombreuses de retraite (D'Amours 2006a :79). Or, dans le contexte des transformations de la société salariale où l'emploi permanent se raréfie, où les périodes de non-emploi peuvent être longues de plusieurs années, où l'espérance de vie a considérablement augmenté et où même les emplois salariés à temps complet ne protègent plus systématiquement de la pauvreté, les logiques qui sous-tendent les programmes de protection sociale deviennent inadaptées.

D'autre part, dans un contexte favorable à une remise en question profonde du rôle traditionnel de l'État-providence, les interventions publiques en matière de solidarité sociale furent réorientées vers une restriction de leur portée et concentrées sur les populations pauvres les plus durement touchées par le chômage de masse et l'exclusion à long terme du marché du travail (Esping-Andersen 1999 ; Palier 2005 ; Merrien 2005, 2007 ; Muller 2009 ; Supiot 2010). Ce second aspect renvoie notamment aux politiques sociales qui ont mis en œuvre l'affaiblissement du filet de protection sociale, dont l'assurance-chômage, en visant l'*activation* des personnes sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire la mise au travail d'une main-d'œuvre alors contrainte d'accepter des conditions d'emploi de plus en plus flexibles et précaires (Merrien 1999, 2005) et permettant aux entreprises d'ajuster leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux normes de la concurrence internationale (Brunelle 2003 ; Supiot 2011 ; Noiseux 2014).

Conséquemment à ces transformations, D'Amours note « *une perte d'efficacité des formes institutionnelles de régulation du travail* » (D'Amours 2006 :79) ainsi qu'une couverture amoindrie provenant des lois du travail et des systèmes mutualisés. Le Rapport Bernier (2003) met ainsi en évidence que les travailleurs atypiques temporaires ou à temps partiel passent à travers les mailles protectrices en raison d'une durée de travail trop courte au sein d'une même entreprise et de l'impossibilité d'identifier l'employeur. On note le même principe d'exclusion dans les conventions collectives destinées à des catégories de salariés qui seront traités de

manière différenciée dans l'octroi des avantages qu'elles fournissent (assurances collectives, régime de retraite ou des congés) ou dans l'application des règles de gestion du travail et de la convention collective. De leur côté, les travailleurs autonomes caractérisés par un certain isolement se retrouvent « *exclus de la plupart des lois du travail et des régimes mutualisés de protection contre les risques sociaux et professionnels* » (:80), et ne peuvent non plus prétendre à la représentation collective de leurs intérêts.

Partant de ce constat, force est de constater avec les auteurs que l'inadéquation des politiques publiques de protection sociale aux nouvelles formes d'emploi, associée à la restriction de leur portée, participent à structurer les situations des travailleuses et travailleurs pauvres qu'on retrouve en grand nombre parmi les travailleurs immigrants et migrants temporaires, comme on le verra dans les sections 4, 5 et 6 de ce chapitre.

3.5. L'individualisation des risques socioprofessionnels et l'inaction politique

En outre, nombre d'auteurs documentent les implications du tournant néolibéral entamé au début des années 1980 au Canada en matière de droit social, de politique sociale et de régulation du travail (Beaulne 2011, Noiseux 2014a), participant d'une volonté de faire reculer l'État-providence et ses mesures de solidarité réparties collectivement et responsabilisant les individus et les familles pour faire face aux risques sociaux (Merrien 2001 ; Pallier 2011 ; Supiot 2010). D'Amours (2009) revient d'ailleurs avec insistance sur l'individualisation de la responsabilité de se protéger qui accompagne de part en part le phénomène de recrudescence des travailleurs atypiques. Ceux qui bénéficient d'un bon niveau de protection sociale, nous apprend le Rapport Bernier (2003) ont un revenu relativement élevé et travaillent pour un seul employeur. En revanche, d'autres groupes de travailleurs autonomes, même avec un bon niveau salarial, sont protégés contre certains risques sociaux à leurs frais ou par l'intermédiaire de l'assurance de leur conjoint, selon D'Amours (2009). Enfin, pour la majorité d'entre eux, la protection contre les risques sociaux est inaccessible par leurs propres moyens et les besoins en protection de tout type sont reportés sur eux-mêmes, sur leur famille ou leurs proches.

Or, analysant *la responsabilisation comme nouvelle figure de la domination au travail* (2009), c'est l'emploi indépendant qui « *apparaît comme l'archétype du "nouveau" travail* » (D'Amours 2009 :94), tendant vers l'autonomie au travail, la flexibilité et l'individualisation du contrat de travail, des horaires et des rémunérations, le transfert de la responsabilité des risques sur l'individu et finalement la perte d'efficacité des régulations traditionnelles élaborées dans le cadre de l'État-providence. Dans ce contexte, les travailleurs indépendants sont en quelque manière contraints d'intégrer positivement les « *principales injonctions faites à l'individu contemporain : autonomie, mobilisation de soi, indépendance* » (D'Amours 2009 :95). L'auteure analyse les travailleurs indépendants comme

« un cas extrême d'intériorisation de la responsabilité individuelle : leur succès (ou leur échec) est attribué à des qualités (ou à l'absence de qualités) personnelles – la flexibilité, la compétence, l'autonomie, l'autodiscipline, la capacité d'entretenir ses réseaux, la bonne réputation – plutôt qu'à des épreuves socialement construites » (id. :95).

L'individualisation du risque conjugué aux formes de travail atypique participe donc d'une tendance plus générale qui invite à « *transférer aux individus les possibilités et le poids de la définition et de la prise en charge des risques* » (Lesemann et D'Amours 2006 :81). Les individus sont alors invités à mobiliser leurs propres ressources afin de se protéger contre les risques sociaux et professionnels, qu'il s'agisse des connaissances et compétences liées au contexte d'un marché du travail libéralisé, de ressources relationnelles utiles au réseautage et de ressources financières. Et les auteurs de conclure :

« de façon évidente, les statuts d'emploi atypiques souffrent d'un déficit de mutualisation du risque, et notamment d'un déficit de contribution de la part des acheteurs de ce travail ; davantage, ils sont associés au retour des formes privées de protection, que ce soit celles du marché, de la prévoyance personnelle ou des solidarités familiales » (Lesemann et D'Amours 2006 :81).

Enfin, nombre d'auteurs comme Bernier, Vallée et Jobin (2003), Vallée (2005), Ulysse (2009), Yerochewski (2014) et de groupes communautaires tels que *Au bas de l'échelle* (ABE)⁵⁰, le Centre des travailleurs immigrants (CTI), La coalition contre le travail précaire

⁵⁰ D'Amours rappelle que la question du travail atypique et précaire émerge dans les groupes communautaires et syndicaux durant les années 1980. ABE qui est un groupe populaire de défense des droits des travailleuses et travailleurs non-syndiqués, publie notamment un premier document en 1996, *Attention ! Travail précaire*, qui

(CTI) ou le Front de défense des non syndiqués (FDNS), pour ne citer que ces exemples, ont incité activement les pouvoirs publics québécois à adapter les systèmes de protections légales et sociales aux nouveaux besoins des travailleurs atypiques et précaires. Pourtant, en 2007, le bilan était encore très mince selon Bernier.

« On aura constaté également que, mis à part quelques modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* en décembre 2002 de même que la mise en place, en 2006, du régime québécois d'assurance parentale, à peu près rien n'a été fait aux plans législatif ou réglementaire, pour assurer une meilleure protection sociale aux personnes qui occupent des emplois dits atypiques. Rien visant à interdire aux travailleurs temporaires, salariés d'agence ou non, les travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical malgré les statistiques alarmantes sur l'incidence d'accidents chez les jeunes travailleurs et chez les salariés d'agence. Rien sur la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi malgré les écarts dans les conditions de travail entre les salariés permanents à temps complet et ceux qui font le même travail à temps partiel ou comme occasionnels, syndiqués ou non. Rien pour faciliter la qualification du statut de salarié, notamment le statut de ceux qu'on considère faussement comme des travailleurs indépendants malgré le recours fréquent à ce que l'O.I.T. appelle la relation de travail déguisée. Rien pour encadrer l'activité des agences de location de personnel, malgré les abus démontrés auxquels peuvent conduire les relations de travail triangulaires ». (Préface, Venne 2007 :viii).

Concernant ces questions soulevées par Bernier, près de 10 ans après ce bilan en forme de dénonciation, nombre d'auteurs et de groupes communautaires continuent de formuler les mêmes constats et d'interpeler les gouvernements sur la nécessité d'adapter la protection sociale et la régulation du travail aux nouvelles réalités de l'emploi précaire, en visant un objectif de protection des travailleuses et travailleurs vulnérables. Pourtant, des solutions légales pour protéger les travailleuses et travailleurs vulnérables n'ont pas manqué d'être documentées par des auteurs et des groupes communautaires, proposant par exemple la redéfinition juridique élargie de la notion de salarié à toute « *personne qui travaille pour une autre moyennant rémunération* » (Vallée 2005 :12), l'élargissement du principe de l'égalité de traitement à l'ensemble des travailleurs sur appel, temporaires ou occasionnels (Bernier *et al.* 2003 ; Vallée 2005), la régulation du secteur du placement temporaire (Bernier *et al.* 2003 ;

met en lumière les conditions d'employabilité des travailleurs les plus vulnérables et un autre en 2000, *Une réforme en profondeur, c'est l'heure !*, réclamant une réforme majeure de la Loi sur les normes du travail (D'Amours 2006b).

ABE, CIAFT et FFQ 2007 ; ABE et CTI 2011), l'application du droit d'accès à la représentation collective (CCLP 2013 ; Vallée 2005), ou la transférabilité des droits sociaux d'un emploi à un autre, attachant les droits à l'individu et non plus à l'emploi (CCLP 2013).

Dans ce contexte, la situation est toujours aussi préoccupante car, pour reprendre les propos de Bernier, si la vulnérabilité des travailleurs les conduit souvent à la pauvreté à court terme, c'est sur le long terme que risquent de se produire des effets « *préjudiciables aussi bien aux entreprises qui peineront à trouver une main-d'œuvre qualifiée qu'à la société tout entière qui devra suppléer aux besoins de ces personnes exclues de larges pans de la protection sociale* » (Préface, Venne 2007 :viii).

3.6. Les charges et responsabilités familiales

En outre, afin d'éclairer les impacts des situations familiales des travailleurs immigrants et migrants temporaires sur leur situation socioprofessionnelle, il est important de souligner l'importance des *charges et des responsabilités familiales* qui, étant combinées à un bas salaire, déterminent les situations de pauvreté en emploi (Fleury *et al.* 2006). En effet, selon Ponthieux et Concialdi (2000) ou Peña-Casas et Latta (2004), associées à des bas niveaux de rémunération, les situations familiales telles que la présence d'un conjoint inactif, les familles monoparentales ou les familles nombreuses, plongent les travailleurs dans ce que les auteurs nomment *la pauvreté laborieuse*. Partant de ce constat, il sera donc important de comprendre les situations familiales des répondants, alors que bon nombre de travailleurs immigrants et migrants temporaires viennent s'installer au Canada sans leur famille, continuant néanmoins d'assumer des responsabilités économiques à l'égard de leurs parents restés au pays, en leur envoyant une partie de leurs gains d'emploi et tout en faisant le projet de les faire venir au Canada. Dès lors, que représentent ces charges familiales proportionnellement à leurs gains d'emploi, pour des personnes gagnant des bas salaires ? Le projet de faire venir ses proches constitue-t-il un facteur déterminant les choix professionnels, comme par exemple, le fait de rester en emploi à tout prix (même lorsqu'il est précaire) pour éviter une perte de salaire ou le fait de retarder une reprise d'étude ? Autrement dit, la pauvreté et la précarité en emploi des

travailleurs immigrants et migrants temporaires est-elle accentuée par les stratégies familiales dans lesquelles ils s'insèrent ?

Par ailleurs, alors que les immigrants et certains migrants temporaires font le projet du regroupement familial, notons que pour certains auteurs, la situation familiale est centrale dans la manière de comprendre la pauvreté en emploi et fait largement dépendre la définition du travailleur pauvre de son contexte familial et de son revenu familial. C'est ce qui constitue d'ailleurs, l'essentiel de la définition administrative du travailleur pauvre au Québec, rappelle Ulysse (2009 : 87). En ce sens, la question des bas revenus d'emploi est à distinguer de celle des travailleurs pauvres, le revenu familial arbitrant la catégorisation des uns et des autres. On aura compris qu'un travailleur à bas salaire n'est pas nécessairement considéré comme travailleur pauvre dès lors que sa situation familiale est théoriquement susceptible de rééquilibrer son revenu d'emploi. Mais est-ce que l'organisation familiale implique systématiquement une redistribution des richesses au sein des foyers ? Répondant à cette question, des auteurs montrent que dans les critères d'admission à certaines mesures de protection sociale, l'importance donnée à la situation familiale et plus précisément au revenu familial est problématique, voire contredite par les études portant sur l'évolution des nouveaux modes d'organisation de la famille contemporaine dont les mécanismes de solidarité et de redistribution des richesses ne fonctionnent plus systématiquement selon un principe de réciprocité (Morissette et Ostrovsky 2008 ; Belleau et Henchoz 2008 ; Belleau et Martial 2011, Belleau et Cornut-St-Pierre 2014). En conséquence, l'utilisation de ces critères familiaux peut dissimuler la pauvreté de certaines personnes derrière un revenu familial dont elles ne bénéficient pas.

Dans ce contexte, reporter les responsabilités de la protection des individus vulnérables à la charge de la famille, comme nous l'avons vu dans la section précédente (3.5), est très questionnable, alors que cette dernière semble avoir subi de profondes mutations et ne plus correspondre à « *l'unité économique et affective solide de naguère* » (Lesemann et D'Amours, 2006 :82). Certes, la famille reste un facteur non négligeable de protection, mais ses modes d'organisation se sont profondément transformés depuis les années 1960, modifiant aussi les relations intrafamiliales et les modalités de la solidarité.

Ces nouvelles configurations familiales, impliquant un taux élevé de familles monoparentales, d'unions libres et de foyers composés d'un seul individu, impliquent de nouvelles tendances quant à une durée de vie des familles de plus en plus éphémère et son corolaire, l'éclatement familial qui lorsqu'il survient, introduit de nouveaux risques, tel celui de la pauvreté (Belleau et Cornut-St-Pierre 2014). Dans ce contexte, certains événements tels que la naissance d'un enfant, la perte d'un emploi ou l'éclatement de la famille, peuvent expliquer que des individus ou des familles passent sous le seuil de faible revenu. Or, parmi celles ayant un faible revenu d'emploi, les familles monoparentales et les jeunes familles sont les plus touchées. Par ailleurs, notons que les transformations du marché de l'emploi impliquent le besoin pour les familles de recourir à deux revenus de travail afin d'échapper aux difficultés financières. Enfin, même si ces constats ne concernent apparemment pas directement les travailleurs immigrants et migrants temporaires, les problématiques soulevées par les auteurs sont néanmoins importantes par le fait que leur famille demeure à l'étranger et que leur projet migratoire est de les faire venir un jour.

3.7. La pauvreté en emploi, « une violation des droits de citoyenneté » et la précarité comme mode de gouvernance du travail

Ces différents éléments de compréhension semblent dessiner les contours de la notion de *pauvreté en emploi* qui nécessite de combiner une analyse des dynamiques du marché du travail, à une lecture des interventions étatiques en matière de protection sociale et de politique d'emploi, aux situations individuelles et familiales des personnes, incluant leurs réseaux de solidarités formels ou informels. Or, associant des facteurs à la fois individuels, familiaux, sociaux et politiques, le phénomène de la pauvreté en emploi « *témoigne du peu d'accessibilité des individus à des sphères non économiques tels le logement, l'éducation, la santé, le bien-être, ainsi que du manque de possibilité de concilier le travail, la famille et d'autres dimensions de la vie en société* » (Ulysse 2006 : 6). Aussi, si la pauvreté en emploi questionne la centralité du travail dans l'accession à une vie matérielle décente, elle ne se limite pas pour autant à la question des bas salaires et du manque de protection sociale, entravant aussi l'inclusion sociale et l'accès à la citoyenneté, faisant référence à une conception de la pauvreté qui affecte la participation sociale et citoyenne des personnes.

« La question des travailleurs pauvres invite à repenser l'automatisme avec lequel nous avons tendance à associer la pauvreté et l'exclusion à l'inactivité, au chômage et au non-emploi. L'existence même de « travailleurs pauvres » contredit le discours que l'emploi est le principal mécanisme de redistribution sociale; elle infirme surtout la croyance que, dans une société basée sur l'économie de marché comme celle de Montréal, la pauvreté ne peut résulter que du non-travail ». (Ulysse 2006 : 6)

Avec d'autres auteurs (Ehrenreich 2004 ; Shipler 2004 ; Saunders 2003 ; Vallée 2005) Ulysse met ainsi en lumière l'effritement du mythe du travail intégrateur social, émancipateur et libérateur. De son côté, Ehrenreich décrit ainsi sa désillusion à propos du mythe de la figure de l'individu libéral gagnant mécaniquement son succès socioéconomique (voire son salut) par le travail.

« J'ai passé ma jeunesse à entendre, à en mourir d'ennui, que "travailler dur" était le secret du succès. Personne ne m'a jamais dit qu'on pouvait travailler dur – plus dur que je n'aurais jamais imaginé – et s'enfoncer toujours plus profond dans la pauvreté et les dettes ». (Ehrenreich citée par Ulysse 2006 :7).

Si le travail rend pauvre un nombre croissant d'individus, ne leur permettant pas de vivre décemment, ni de bénéficier de ses fonctions sociale et politique en termes d'intégration et de citoyenneté, les conséquences de la pauvreté en emploi vont jusqu'à remettre en cause l'idéal démocratique des sociétés libérales, selon Ehrenreich :

« Quand vous entrez dans l'univers des bas salaires – et des salaires moyens dans de nombreux cas – vous abandonnez vos libertés civiques à la porte, vous laissez derrière vous l'Amérique et tout ce qu'elle est censée représenter, et vous apprenez à ne pas desserrer les lèvres pendant votre journée de travail. Les conséquences de cette reddition vont bien au delà des questions de salaires et de pauvreté. Il nous est difficile de prétendre être la première démocratie du monde, lorsqu'un grand nombre de nos concitoyens passent la moitié de leur temps de veille dans un environnement qui est l'équivalent, pour le dire en des termes simples, d'une dictature ». (Ehrenreich 2004 : 318)

Leur situation de survie économique et sociale semble ainsi destituer les catégories vulnérables de la pleine citoyenneté sociale et participative. De ce point de vue, continue Ulysse, « *la pauvreté en emploi est en soi une violation des droits fondamentaux de citoyenneté, notamment des droits économiques, sociaux et culturels de l'individu* » (2006 : 7). Cette compréhension large de la pauvreté en emploi permet de comprendre le phénomène au-delà des critères administratifs ou statistiques déterminant des conditions objectives de pauvreté et de précarité des personnes. Au-delà des critères liés aux salaires et aux revenus,

cette approche invite à considérer les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs pauvres immigrants et des migrants temporaires au regard de leur possibilité à accéder aux sphères non économiques comme l'éducation, la formation ou la santé et de leur capacité de participation à la vie sociale et citoyenne de leur pays d'accueil.

La pauvreté en emploi et son corolaire, la précarisation du travail et des statuts accordés aux individus, relèvent donc d'enjeux sociaux et politiques plus vastes que la seule question des salaires. Et Ulysse de préciser : « *C'est un enjeu de justice sociale et de justice économique plus large, porté par des normes et des représentations qui tendent à recadrer, après le fordisme, les rapports individu-société dans un environnement mondialisé sous l'égide du néolibéralisme économique* », écrit Ulysse (2014 :20). Dans ce contexte, « *la précarité renforce les dépendances des salariés aux employeurs et réduit leur marge de manœuvre* » (id.).

« La notion de précarisation renvoie à « une nouvelle gouvernamentalité du champ du travail qui affecte non seulement les travailleurs au bas de l'échelle, mais aussi les travailleurs qualifiés ». La précarisation renvoie non à une condition, mais à un rapport social centré autour d'un partage inégal de l'incertitude qui suppose qu'un groupe soit flexible pour le bénéfice d'un autre (Chauvin 2009, p. 104) ». (Cité par Ulysse 2014 :20).

Et Ulysse de confirmer la thèse du passage d'un rapport social dominant, celui du salariat, à un autre, celui de la flexibilité dont le pendant est la précarité (Noiseux 2014), que l'on fait porter aux seuls individus renvoyés à la responsabilité de leur propre sort.

« Par les réalités qu'il désigne et les tendances qu'il met en perspective, le concept de précarisation met en lumière une orientation sociale, politique et économique qui dépasse la seule question du travail et du marché de l'emploi (Appay et Jeffery, 2009). Il est aujourd'hui une composante essentielle du processus de réorientation néolibérale de nos sociétés (Dardot et Laval 2010) ». (Ulysse 2014 :20).

4. LES IMMIGRANTS (PERMANENTS) PARMIS LES CATÉGORIES LES PLUS AFFECTÉES PAR LA PAUVRETÉ EN EMPLOI

Au regard des éléments exposés dans les sections précédentes, on se rend compte que la pauvreté en emploi est un phénomène multidimensionnel qui ne renvoie pas seulement aux

bas salaires ou à la situation familiale impliquant les charges et responsabilités ou les formes de solidarité intrafamiliales. En effet, les travailleuses et travailleurs pauvres sont soumis à des arrangements institutionnels complexes reliant les dynamiques du marché du travail et les politiques publiques en matière de protection sociale et de transferts sociaux, de fiscalité, de travail et d'emploi et aussi d'immigration comme nous le verrons par la suite. Or, dans le contexte d'un marché du travail de plus en plus concurrentiel et dual, opposant les emplois stables, valorisés et demandant un haut niveau de qualification, aux emplois précaires et peu qualifiés en recrudescence, les individus ne bénéficient pas tous des mêmes ressources pour faire face aux risques de la pauvreté en emploi (Perret 1995 ; Lesemann *et al.* 2006 ; Ulysse 2006).

« Il ne faut pas s'étonner ... que la dégradation du marché du travail, les emplois à bas salaire et la précarité se répercutent sur certaines catégories de population, qui se retrouvent désavantagées et placées en position de faiblesse par les actions conjuguées des institutions et de l'État, les stratégies des entreprises et la reproduction de rapports sociaux de domination entre femmes et hommes notamment, entre groupes « racialisés » et groupes d'âges aussi. Comme le soulignent juristes, organismes communautaires et divers comités consultatifs – dont celui sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale –, c'est leur « localisation sociale », la situation dans laquelle se retrouvent ces diverses populations de femmes, d'immigrants, de minorités « visibles » ou « racialisées », d'Autochtones, de jeunes ou de vieux, qui est en cause, et non leurs caractéristiques individuelles (Commission du droit de l'Ontario, 2012) ». (Yerochewski 2014 :100)

Au Canada, les catégories de personnes ayant le plus de probabilité de devenir travailleurs pauvres et précaires sont donc les femmes en général, les femmes monoparentales en particulier, les immigrants, les personnes « racialisées », les autochtones, les personnes à faible niveau de qualification et les jeunes décrocheurs (Heisz 2007 ; Picot et Myles 2005 ; Picot, Hou et Coulombe 2007 ; Ulysse 2006).

Or, dans ces catégories, la situation des immigrants interpelle particulièrement puisqu'ils connaissent des écarts de revenu⁵¹ parmi les plus importants avec le reste de la population et sont « *les plus susceptibles de devenir des travailleurs pauvres* », affirme Ulysse (2006 :51). Aussi, concernant leurs revenus d'emploi, au début des années 2000, ils ne

⁵¹ Le revenu inclut les revenus d'emploi ainsi que les transferts sociaux émanant des politiques publiques de redistribution.

gagnaient qu'environ 60% du salaire de leurs homologues nés au Canada (Frenette et Morissette 2003). De plus, malgré un haut niveau de scolarité et un taux de diplômation universitaire supérieur à la moyenne, ils représentaient pour la même année à Montréal 52% des prestataires d'assistance-emploi alors qu'ils ne totalisaient que 33% de la population de l'île de Montréal (Ulysse 2006).

Ainsi, on note que les travailleurs immigrants rencontrent des difficultés pour faire reconnaître leurs diplômes, leur expérience et leurs compétences, n'obtiennent que rarement un revenu correspondant à leur niveau de scolarité et se retrouvent en surreprésentation dans les secteurs peu rémunérés où l'on rencontre une minorité de « Québécois de souche ». Les travailleurs immigrants sont alors surreprésentés dans les secteurs peu rémunérateurs de l'hébergement et des services de restauration, du textile, du commerce de détail, de la fabrication, des services aux entreprises et des services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (Gilmore 2008, Statistique Canada).

Or, si les règles de l'immigration favorisent l'arrivée au Québec d'immigrants ayant un haut niveau de diplômation, une bonne expérience professionnelle et des compétences linguistiques (Simmons 2010 ; Alboim et Cohl 2012), leur difficile intégration sur le marché du travail contredit de manière constante, depuis les années 1980, le bénéfice que les titres scolaires devaient leur apporter (Ulysse 2006). Ainsi, la déqualification des immigrants s'aggrave lentement et sûrement depuis les années 2000 (Yerochewski 2014 :88-90), alors que le temps passé sur le territoire canadien n'est plus un gage de l'amélioration de leur situation en emploi, comme c'était encore le cas une décennie auparavant (Galarneau et Morissette 2008). Les difficultés des immigrants ne sont donc plus liées à leur récente arrivée sur le marché du travail, mais deviennent durables.

En effet, si les nouveaux immigrants n'échappent pas à la précarité à laquelle est soumis tout nouvel entrant sur le marché du travail, les taux de faible revenu pour tous les immigrants quelle que soit leur ancienneté au Canada, ont augmenté considérablement depuis les années 1980, atteignant un taux de 22,6% en 2005 contre 13,3% pour les personnes nées au Canada (Statistique Canada 2010). Les immigrants vivant dans les centres urbains révèlent des chiffres plus inquiétants encore, puisque pour la communauté immigrante de Montréal, 41,2%

d'entre eux étaient concernés par le faible revenu en 2006, contre 16,6% pour l'ensemble de la population montréalaise. Et on constate que c'est seulement après vingt ans de vie sur le territoire, que les immigrants connaissent des taux de faible revenu comparables à la moyenne nationale (Statistique Canada 2010⁵²). De ces données statistiques, on peut conclure que la situation socioprofessionnelle des immigrants, leur difficile mobilité sociale et leur forte propension à se maintenir dans la pauvreté en emploi, semblent n'évoluer que très lentement au regard de leurs rémunérations sur le marché du travail et des transferts sociaux dont ils bénéficient.

De plus, les immigrants font face à de multiples obstacles à la reconnaissance professionnelle, alors qu'ils sont choisis de plus en plus diplômés, qu'ils n'ont ni le français, ni l'anglais comme langue maternelle, que les employeurs méconnaissent la valeur de leurs diplômes et qualifications et qu'ils sont objets de discriminations ethniques ou religieuses à l'embauche. La déqualification des femmes immigrantes est encore plus préoccupante alors que Chicha met en évidence son caractère systémique et intersectionnel (Chicha 2009, 2012), soulignant

« le rôle de variables telles que la constitution de réseaux professionnels, la réorientation professionnelle, les pratiques des ordres professionnels ayant potentiellement des effets discriminatoires, les pratiques de gestion de ressources humaines qui ont pour effet d'exclure les immigrantes » (Chicha 2012 : 110),

... variables analysées en fonction du genre et de l'origine étrangère. En outre, on note une augmentation générale du taux de déqualification chez les immigrants prétendants aux professions réglementées, du fait de la non reconnaissance systématique des diplômes, de l'exigence des ordres professionnels qui conditionnent l'accréditation à une reprise d'étude, empêchant durablement les personnes d'occuper un emploi correspondant à leur niveau de scolarité (Galarneau et Morissette 2008). Enfin, alors que jusqu'au milieu des années 2000, un

⁵² « *Tableau 1 Taux de faible revenu selon le statut d'immigrant, 1980 à 2005* » in « Les taux de faible revenu des immigrants : rôle du revenu du marché et des transferts gouvernementaux », dernière modification le 29/03/2010, Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009112/tables-tableaux/11055/tbl001-fra.htm>.

grand nombre d'immigrants se sont tournés vers le travail autonome comme alternative à la précarité du marché de l'emploi, la solution aura déçu massivement (Abada *et al.* 2012).

Par ailleurs, alors que les immigrants sont choisis pour leur niveau élevé de scolarité, l'un des grands paradoxes est de constater avec Picot et Myles (2005) que les inégalités du marché du travail affectent particulièrement les immigrants qui sont les plus qualifiés :

« une fois neutralisées les différences concernant la région d'origine, l'âge, la situation familiale et la langue parlée à la maison, les taux de faibles revenus ont grimpé de 24 % chez les immigrants sans diplômes d'études secondaires, mais de 66 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire » (Picot et Miles 2005).

Cette situation n'est pas sans questionner la volonté par ailleurs affichée par le Canada et le Québec de développer une « économie du savoir » (MDEIEQ⁵³ 2005 ; MFC⁵⁴ 2013) et de mener des politiques d'immigration destinées à attirer des travailleurs immigrants qualifiés et diplômés.

Aussi, la difficile progression des trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs pauvres immigrants semble particulièrement bien illustrer les logiques qui président au phénomène de la pauvreté en emploi et qui associent de faibles rémunérations, une précarité du lien d'emploi et un déficit de protection sociale.

5. L'INDUSTRIE DU PLACEMENT TEMPORAIRE AU QUÉBEC

Alors que les immigrants permanents sont particulièrement affectés par la pauvreté et la précarité en emploi, c'est notamment dans le secteur du placement temporaire qu'ils se retrouvent massivement embauchés, comme c'est le cas pour les participants qui sont l'objet du chapitre III de cette thèse. Le travail en agence s'offre en effet comme la solution la plus rapide et facile à intégrer pour les personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail.

⁵³ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec (2005).

⁵⁴ Ministère des Finances du Canada (2011).

Or, ce n'est sûrement pas un hasard lorsqu'on considère que l'emploi en agence de placement est considéré par nombre d'auteurs comme le plus précaire sur le marché du travail (Bernier *et al.* 2003 ; Bernier 2013). Cette section présente une brève revue de littérature sur l'industrie du placement temporaire⁵⁵.

Le recours au placement temporaire par les employeurs canadiens et québécois est en augmentation constante depuis les années 1990. Au Canada, les revenus d'exploitation de l'industrie des services d'emplois sont passés de 5,6 milliards de dollars en 2003⁵⁶ à 13,3 milliards de dollars en 2014, dont près de 53% étaient dus au placement temporaire⁵⁷. Le nombre des agences légalement déclarées est passé de 1191 en 1993 à 5077 en 2008, ce qui constitue une hausse de 325% en moins de 15 ans (Statistique Canada 2010, dans Choudry et Henaway 2012). Le Québec, qui apparaît parmi les trois provinces connaissant la plus grande croissance de ce secteur (avec l'Ontario et l'Alberta) comptait près de 532 agences de placement en 2014⁵⁸ qui généraient des revenus d'exploitation estimés à 1,5 milliard de dollars en 2012.

Choudry et Henaway (2012) distinguent deux types d'agences de placement temporaire dans lesquels se rencontre une importante main-d'œuvre immigrante dont les membres ont divers statuts d'immigration. D'une part, on retrouve de grandes agences comme *Manpower* ou *Thomson-Tremblay* qui fournissent des employés temporaires à de grandes entreprises (notamment en entrepôts et dans des grands centres de distribution), à d'autres clients du secteur de la santé ou encore des emplois de bureau destinés aux *cols blancs*. Et d'autre part,

⁵⁵ Les lignes qui suivent dans cette section sont reprises d'une étude de cas portant sur une campagne de mobilisation de travailleurs temporaires d'agence de placement, menée au sein de l'ATTAP et qui constitue l'objet du chapitre V de cette thèse. Cette étude de cas dont je suis l'auteur principal et qui fut dirigée par Yanick Noiseux, a été menée dans le cadre d'un projet de recherche portant sur les mobilisations de travailleuses et travailleurs précaires au Canada et le renouvellement de la théorie syndicale, dirigé par Noiseux (CRSH, Subvention de développement Savoir/ Chercheur émergent ; 2013-2016).

⁵⁶ Statistique Canada, juin 2009, Bulletin de service, Services d'emploi 2007, produit N63-252-X au catalogue.

⁵⁷ Statistique Canada, Services d'emploi 2014, Diffusion : 2016-03-09 <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/160309/dq160309d-fra.htm>, consulté le 23 juin 2016.

⁵⁸ Statistique Canada, 2014, Statistique Canada, Location de personnel suppléant (SCIAN 56132) : Établissements, <https://www.ic.gc.ca/app/scr/sbms/sbb/cis/etablissements.html?code=56132&lang=fra#est4>, consulté le 23 juin 2016.

on trouve les agences dites « *fly-by-night* », de taille beaucoup moins importante que les premières, fonctionnant bien souvent de manière informelle et (semi)clandestine et engageant des travailleurs sans statut légal d'immigration ou sans permis de travail, désespérément à la recherche d'un emploi stable. Ces agences, qui peuvent disparaître du jour au lendemain et rouvrir sous un nouveau nom afin d'échapper à de possibles poursuites judiciaires, n'ont souvent pas d'adresse postale et gèrent leurs activités uniquement par téléphone cellulaire. Pourvoyant des travailleuses et travailleurs principalement à des entreprises sous-traitantes des secteurs de l'agriculture, de l'industrie de la transformation agroalimentaire ou de la manutention, ces agences sont aussi caractérisées par une gestion journalière de la main-d'œuvre qu'elles payent souvent au deçà du salaire minimum, sans respecter le droit du travail ni garantir d'accès aux droits sociaux (Choudry et Heneway 2012).

Cette dichotomie correspond bien à la « sur-mesurisation » de l'offre de travail en fonction des caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi évoqués dans la littérature sur les agences de placement. Ainsi, alors que des auteurs nord-américains tels que Freeman et Gonos considèrent que « *agency work is a modern form of indentured servitude* » (2005 : 305) et que les agences sont des « *requins de l'emploi* » qui doivent être domptés (2009), d'autres analysent le rôle des agences comme un mécanisme intermédiaire administrant la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs, comme les femmes (Vosko 2000, Hatton 2011), les jeunes (Vultur et Bernier 2014) ou les immigrants et les groupes racialisés (Fuller and Vosko 2008; Gonos et Martino 2011; Choudry et Heneway 2012, Salamanca 2015). En somme, à travers une systématisation des informations personnelles demandées aux travailleurs, les agences se servent de leurs caractéristiques de vulnérabilité pour maximiser leur exploitation et offrir une main d'œuvre triée en fonction de leur degré de « docilité » et de tolérance à la flexibilité aux entreprises clientes (Choudry et Heneway 2012; Salamanca 2015). Ainsi, selon que l'on soit sans statut légal, demandeur d'asile ou immigrant reçu, femme ou homme, noir, blanc, asiatique ou autochtone, on se dirigera vers telle ou telle agence de placement et on se verra offrir des emplois correspondant à notre degré de vulnérabilité sociale.

Bien qu'il apparaisse parmi les types d'emploi les plus précaires (Bernier 2013) et soit une composante importante de la tendance générale au développement de la flexibilité et du travail atypique (Bernier *et al.* 2014), l'emploi en agence de placement constitue une première option pour de nombreux immigrants, car il constitue une voie permettant un accès rapide à l'emploi (Vosko 2000; Fuller et Vosko 2008; Gonos et Martino 2011; Choudry et Henaway 2012) dans un contexte où ceux et celles-ci peinent souvent à faire reconnaître leur diplôme et leurs antécédents professionnels. Près de 20% de ceux et celles arrivés depuis moins de dix ans s'engageront ainsi, à un moment ou à un autre, dans le travail temporaire (Ménard et Fadel 2010).

Au fil des années, des organismes communautaires québécois ont repéré des problèmes graves associés à l'emploi en agence de placement. Faisant écho à ce que la littérature académique documente, les membres du CTI, d'Au bas de l'échelle (ABE), du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ou de la Fédération des femmes du Québec (FFQ) par exemple, dénoncent les mauvaises conditions d'emploi et le manque généralisé d'accès aux droits pour la main-d'œuvre temporaire.

Parmi les griefs dénoncés dans plusieurs rapports de groupes communautaires (ABE, CIAFT et FFQ 2007 ; ABE et CTI 2011), il ressort, premièrement, la disparité de traitement entre les travailleurs d'agence et les employés permanents sur un même lieu de travail faisant en sorte que le donneur d'ordre confie souvent le travail le plus dangereux aux travailleurs d'agence qui peuvent se sentir obligés de l'accepter par peur de ne pas être rappelés le lendemain (Laflamme et Lippel 2014). La disparité de traitement a aussi pour conséquences de faire en sorte que les salaires des travailleurs d'agences sont, en moyenne, 40% inférieurs à ceux de leurs homologues permanents accomplissant des tâches semblables (Galarneau 2005). De plus, les travailleurs temporaires ont des horaires beaucoup plus flexibles, un nombre d'heures de travail très variable (Bernier 2013), des heures supplémentaires payées au taux simple (ou qui ne sont tout simplement pas comptabilisées) ou des congés difficiles à faire valoir (de Tonnancour et Vallée 2009). Qui plus est, les risques élevés d'accidents et de lésions professionnelles courus par les travailleurs d'agence sont dus notamment au fait que beaucoup d'employeurs refusent de remplir leur obligation de fournir les équipements de

sécurité ou d'assurer les formations nécessaires auprès des employés pour qu'ils exécutent leurs tâches en sécurité (Lippel *et al.* 2011). Par ailleurs, les travailleurs d'agence souffrent d'un déni d'accès à la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail) lorsqu'ils en ont besoin et ignorent souvent leurs droits en matière de santé et sécurité au travail, leur méconnaissance de la langue pouvant aussi empêcher leur accès aux informations légales (Laflamme et Lippel 2014).

L'instabilité en emploi liée à la gestion journalière des activités, c'est-à-dire le fait pour un travailleur de ne pas savoir s'il va être rappelé le jour suivant, est au cœur de la stratégie des entreprises cherchant toujours plus de flexibilité dans la gestion des ressources humaines dans le but de mettre fin au lien d'emploi lorsque l'employeur le décide (Vidal and Tigges 2009, Vosko 2010, Hatton 2011, Vultur et Bernier 2014). Cette gestion journalière implique toute sorte d'abus possibles de la part de l'entreprise qui peut ainsi décider de se défaire de tel travailleur malade ou accidenté au travail ou de tel autre s'étant plaint de ses conditions d'emploi (ABE *et al.* 2007). De plus, le recours aux agences permet aussi aux employeurs de réaliser des économies quant à l'embauche, la formation, l'évaluation des employés, les coûts de main-d'œuvre, mais aussi en ce qui concerne les obligations sociales en cas de maladie ou d'accident professionnel et en ce qui a trait aux cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite (Bernier *et al.* 2003, Choudry et Henaway 2014). Autre fait important à noter, l'emploi en agence est aussi caractérisé par l'entrave systématique à l'accès au travail permanent (Bernier *et al.* 2003). En effet, à travers différentes clauses imposées par les agences, l'employé se voit souvent interdit de se faire engager directement par les entreprises clientes qui se voient aussi empêchées d'embaucher les travailleurs temporaires de façon permanente en vertu de leur contrat avec l'agence de placement. Ces clauses d'exclusivité et de non-concurrence institutionnalisent ainsi l'enfermement des personnes dans le travail précaire, les empêchant d'accéder à de l'emploi plus stable (Bernier 2013).

D'autre part, si la syndicalisation est reconnue comme un frein à la précarité des emplois et représente un moyen efficace pour faire respecter les droits du travail dans les entreprises (Yerochewski 2014), elle reste particulièrement inaccessible pour les travailleurs d'agence. En effet, la constitution d'une section syndicale au Canada, dans la tradition de la négociation

décentralisée au niveau de l'entreprise s'inspirant des dispositions du *Wagner Act* américain, fait en sorte que, parce qu'une majorité des employés d'agence sont amenés à travailler sur plusieurs lieux de travail, leur constitution en unité syndicale pose de nombreux problèmes juridiques. Par ailleurs, même lorsque des syndicats sont présents dans les entreprises recourant à leurs services, les travailleurs d'agences sont généralement exclus du champ d'application de la convention collective et ne sont donc pas en mesure d'avoir accès au même statut – et aux protections qui en découlent – que leurs homologues permanents, ce qui, au surplus, les empêche même de s'organiser collectivement lorsqu'ils le souhaiteraient (Vallée 2005). En pratique, il est donc très difficile d'identifier et de regrouper une main-d'œuvre qui par définition est mobile, à temps partiel et occasionnelle, en vue d'une demande d'accréditation à la Commission des relations de travail. Plus encore, les entreprises clientes ont toute la liberté de ne plus recourir aux services d'une agence dont les employés auraient décidé de se syndiquer, ayant aussi pour effet de dissuader toute tentative de mobilisation. À ces obstacles institutionnels s'ajoute enfin le fait que l'individualisation du rapport salarial générée par le travail d'agence contraint chaque employé à négocier sa place du mieux qu'il peut avec son donneur d'ordre, engagé qu'il est dans une relation de compétition et de lutte pour les places avec les autres travailleurs.

En filigrane de toutes ces difficultés, on constate donc l'incapacité des lois du travail d'encadrer globalement la relation *tripartite* de travail, qui fait intervenir une agence de location, une entreprise cliente et un travailleur (Bernier 2003; Vallée 2005; ABE, CIAFT et FFQ 2007)⁵⁹. Chaque lieu de travail doit donc être traité comme un cas unique et les organisations syndicales ou les groupes de défense comme le Centre des travailleurs immigrants doivent mobiliser des moyens coûteux et beaucoup de temps afin de faire reconnaître le droit à la syndicalisation et ce pour un résultat qui reste incertain et difficilement

⁵⁹ Conçu pour encadrer un lien d'emploi classique, le *Code du travail* ne permet pas d'identifier l'employeur véritable et échoue à déterminer les responsabilités et les devoirs en matière de respect du droit, incluant celui de se syndiquer. Ainsi, lorsqu'ils souhaitent réclamer leurs droits, les travailleurs n'ont pas les ressources légales ni le temps nécessaire pour prouver qui est le véritable employeur. D'ailleurs, pour déterminer qui est l'employeur, la Cour suprême du Canada indique d'adopter une *approche globale* qui tient compte d'un ensemble de facteurs tels que le recrutement, l'embauche, la formation, la discipline, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise (Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), 1997 1 RCS 1015).

transposable d'un contexte à l'autre⁶⁰. Nous verrons d'ailleurs que ces arrangements et contraintes juridiques ont un impact considérable sur les stratégies mises en place par l'ATTAP dont nous analysons une campagne dans notre dernier chapitre.

6. LES PROGRAMMES CANADIENS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

Tel que mentionné dans la section 7.2.2 du chapitre I, les études sur les travailleurs pauvres et la précarité au travail que je mobilise dans le présent chapitre, ne font pas mention de la catégorie des travailleurs migrants temporaires venus sous les programmes des aides familiaux résidants (PAFR), des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTET-PS). Pour autant, leur statut juridique d'immigration et leur situation en emploi sont reconnus par de nombreux auteurs pour comporter de nombreux facteurs de précarité et dont nous avons un aperçu dans l'Encadré 2.2 qui présente une brève revue de littérature sur la question.

6.1. Les conditions problématiques de migration et de travail des TET

Du point de vue des travailleurs, la précarité des statuts d'emploi et d'immigration, impliquée par les PTET, se décline à travers une discrimination systémique, ainsi qu'un manque d'accès aux droits sociaux. Premièrement, la plupart des permis de travail pour les TET sont restrictifs, ce qui signifie que leur octroi et leur validité sont attachés à un unique contrat de travail et donc à un seul employeur. On comprend très vite que cette situation n'avantage pas les travailleurs dont beaucoup expriment l'impossibilité de manifester leur mécontentement contre des abus de toutes sortes qu'ils subissent sur leur lieu de travail (heures supplémentaires imposées et non rémunérées, sécurité au travail non respectée, accès à

⁶⁰ Notons toutefois ici avec Laflamme (2014), que pour certains règlements de conflit de travail, notamment pour les cas de LSST, la jurisprudence va de plus en plus dans le sens de reconnaître l'entreprise cliente comme l'employeur véritable, défini comme celui qui a le contrôle sur l'aménagement du travail et de la sécurité.

la santé refusé, retenues arbitraires sur salaires, harcèlement, menaces d'expulsion, etc.)⁶¹, de peur que les employeurs ne mettent fin à leur contrat et donc à leur permis de travail et leur statut migratoire.

Encadré 2.2. : Bref aperçu de la littérature sur les TET

Nombre d'auteurs ont documenté les impacts problématiques du statut d'immigration accordé aux migrants temporaires, – impliquant un permis de travail restreint, c'est-à-dire rattaché à un unique employeur, ainsi que l'obligation de résidence pour certaines catégories (PAFR, PTAS et volet agricole du PTET-PS) – sur l'exercice de leurs droits et libertés (Nakache et Kinoshita 2010 ; Carpentier 2011). Les règles entourant ce statut migratoire de travail accordé aux TET participent à l'exclusion de ces derniers du droit du travail, impliquant par exemple des salaires plus bas que ceux des Canadiens pour les mêmes postes ou un nombre d'heures travaillées par jour, pouvant dépasser les 15 heures¹ (Fudge 2011 ; Depatie Pelletier 2011) et génèrent un rapport d'assujettissement avec l'employeur (Faraday 2012) affectant en particulier les travailleuses domestiques du PAFR qui se font confisquer leurs documents d'identité (Hanley et Vaddapalli 2011). Par ailleurs, leur mobilité professionnelle est entravée (Gayet 2011), ils ne bénéficient que rarement des régimes sociaux pour lesquels ils cotisent, leur accès au système de santé étant rendu extrêmement difficile (Hanley *et al.* 2014 ; Hanley 2009), et sont privés du droit au logement (Gallié et Bourbeau 2014).

De plus, alors que la syndicalisation est rendue très difficile pour l'ensemble des TET (Carpentier 2011 ; Soussi 2014), et légalement impossible pour les travailleurs agricoles (Noiseux et Arès 2013), nombre d'auteurs s'accordent pour analyser les programmes canadiens de travail étranger temporaire comme des régimes de travail non libre, « *unfree labour* » (Fudge 2011, Choudry et Smith 2016) qui génèrent une discrimination systémique en matière de protection sociale, de droit du travail et du droit d'association des travailleurs (Carpentier 2011). Enfin, d'autres auteurs s'intéressent au rôle ambivalent de l'État dans la constitution des Programmes (Soussi 2014), générant de l'insécurité pour les travailleurs (Faraday 2012), institutionnalise une précarisation de certains statuts d'immigration, renforce la précarité de l'emploi, participe à structurer activement la division internationale du travail (Soussi 2103 2014,

⁶¹ J'ai documenté de nombreux exemples de violations des droits à travers les activités de l'ATTET.

Bernhard *et al.* 2007), priorise des besoins économiques à court terme, au détriment des droits humains des personnes (Nakache et Kinoshita 2010) et participe à structurer les marchés du travail canadiens selon une utilisation racialisée et genrée de la main-d'œuvre migrante (Sharma 2002 ; Preibish et Binford 2007 ; Preibish 2010).

Notes : ¹ Ces exemples sont issus des témoignages de TET-PS guatémaltèques travaillant dans le secteur avicole, rencontrés dans le cadre des activités de l'ATTET.

Cette entrave à la mobilité des travailleurs les empêche aussi de faire jouer en leur faveur la concurrence entre employeurs dont ils pourraient théoriquement bénéficier dans un rapport salarial classique et particulièrement en cas de désaccord nécessitant des négociations. L'équilibre des rapports de force entre employé et employeur permettant théoriquement d'éviter la dégradation des conditions de travail, se retrouve donc entravé pour laisser place à un rapport de soumission dont pâtissent les travailleuses et les travailleurs. Ce type de lien d'emploi formalise ainsi un lien de dépendance économique et sociale du travailleur vis-à-vis de l'employeur, générant un lien de travail contraint.

Par ailleurs, ces lieux de travail placent souvent en concurrence des travailleurs salariés permanents avec des TET qui effectuent les mêmes tâches. De fortes tensions sont rapportées par des travailleurs migrants qui peuvent être considérés par certains de leurs collègues permanents comme des menaces directes pour leurs emplois⁶². Dans ces circonstances, la qualité des relations de travail se trouve dégradée pour tous les travailleurs. De plus, ces lieux

⁶² Des TET tunisiens engagés sous le programmes des TET-qualifiés, comme machinistes dans une entreprise de Plessisville, racontent le racisme quotidien vécu avec leurs collègues québécois qui les considèrent comme une concurrence directe à leurs emplois, malgré l'intégration des TET dans la convention collective de l'entreprise.

de travail peuvent constituer des poches de travail précaire alimentant aussi le manque d'intérêt des travailleurs canadiens pour ces emplois peu valorisés.

D'autre part, les TET rencontrent beaucoup de difficultés pour bénéficier des droits et protections théoriquement associés au travail. Alors que les travailleurs étrangers temporaires sont soumis aux mêmes régimes de contributions sociales que leurs homologues canadiens, ils ne parviennent pas à faire valoir leurs droits lorsque cela devient nécessaire. Le CTI documente ainsi des cas de travailleurs migrants temporaires malades ou accidentés au travail, dont le traitement administratif des demandes CNESST aura tardé plusieurs années. Dans des cas où des droits CNESST sont accordés durant la période du contrat de travail, le départ obligé des bénéficiaires dans leurs pays au terme de leur contrat met fin à la couverture des coûts de leur traitement médical et compromet leur rétablissement. Outre les difficultés que les travailleurs connaissent dans la reconnaissance de leurs demandes (barrière linguistique, méconnaissance des droits), leur statut illégal au terme des 90 jours succédant à l'arrêt de travail, les prive de pouvoir demeurer au Canada pour suivre les procédures en cours à la CNESST le cas échéant et empiète ainsi sur leurs droits légaux et médicaux.

En cas de résiliation anticipée du contrat de travail, quelles qu'en soient les raisons, les choses se compliquent davantage. En effet, après rupture du contrat, le travailleur tombe dans un statut d'immigration dit *implicite*⁶³ d'une durée de 90 jours, période au terme de laquelle il devient sans-papiers et devrait quitter le territoire s'il ne retrouve pas un nouvel employeur. Cette période est très rarement suffisante pour permettre au travailleur de trouver un nouvel employeur acceptant de se plier à toutes les conditions d'embauche d'un TET, incluant l'obtention de l'EIMT⁶⁴ et le traitement du permis de travail.

De la même manière, le CTI enregistre un bon nombre de travailleurs auxquels sont refusées des prestations d'assurance-emploi, car ils n'ont pas de permis de travail valide,

⁶³ Cf. CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?q=188&t=17it>

⁶⁴ Étude d'impacts sur le marché du travail, voir le site d'EDSC : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/quebec/index.page?&_ga=1.202725521.1830801818.1455931220, consulté le 20 août 2016.

quand bien même ils ont pleinement cotisé pour ce droit. La défense au cas par cas est alors nécessaire pour voir respectés des droits à l'assurance-emploi, mais qui ne peuvent aller au-delà des 90 jours du statut implicite. Le problème est encore plus aigu pour les travailleurs congédiés de façon anticipée et inattendue, qui ont parfois des dettes contractées notamment pour financer les réseaux informels de recrutement dans leur pays et qui doivent donc trouver un nouvel emploi dès que possible. Le manque d'accès aux prestations de l'assurance-emploi conduit aussi implicitement les TET à accepter des emplois non déclarés dans lesquels les risques d'exploitation et de précarité sont encore plus préoccupants.

Enfin, dès lors que les travailleurs tombent dans le statut implicite de l'immigration temporaire ou deviennent sans-papiers, il leur est très difficile de recourir à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour dénoncer des abus potentiels de leur ancien employeur. D'une part, parce qu'ils auraient possiblement besoin de bonnes recommandations données par ce dernier à leur futur employeur et d'autre part, car il leur est techniquement impossible de participer pleinement au processus de plainte si une obligation de retour dans leur pays d'origine intervient.

Par ailleurs, les TET se retrouvent exclus de la plupart des services publics, bien qu'ils puissent travailler plusieurs années au sein des communautés locales canadiennes et que certains d'entre eux s'y installeront de façon permanente. Exclus des cours de langue, des services d'aide à la recherche d'emploi ou de logement, par exemple, les travailleurs migrants temporaires le sont également d'un bon nombre de droits sociaux. En effet, bien que la Régie publique de l'assurance-maladie (RAMQ), les institutions d'éducation et de formation, ainsi que les services sociaux relèvent généralement de la compétence provinciale, le statut d'immigration octroyé par les autorités fédérales, détermine en grande partie leur accessibilité.

6.2. Les impacts des PTET sur le marché du travail canadien et les pays pourvoyeur de main-d'œuvre

Dépasant largement les chiffres de l'immigration permanente depuis 2007⁶⁵ et touchant un nombre grandissant de secteurs de travail incluant de nombreux emplois spécialisés, les programmes de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (PTET) semblent être devenus un axe central des politiques fédérales et provinciales d'emploi et de recrutement de main-d'œuvre. Mais l'existence même de ce type de statut qui conditionne la situation d'immigration à l'obtention d'un contrat de travail dans une entreprise révèle des choix économiques et migratoires problématiques et implique des conséquences préoccupantes pour les travailleurs étrangers eux-mêmes ainsi que pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.

Dans le contexte d'une économie libérale mondialisée et fortement concurrentielle, la restructuration et la délocalisation de l'industrie manufacturière et du secteur des services se sont accélérées ces vingt dernières années vers des pays⁶⁶ dont les standards de travail sont moins exigeants et donc plus attrayants pour les entreprises (Cheung et Rossiter 2008). Ce phénomène particulièrement intense au Canada a ainsi généré des pertes d'emplois dans les secteurs concernés et a exercé une pression à la baisse sur les conditions salariales des Canadiens (Khaterchi 2009). Dans ce contexte, on peut comprendre le recours systématisé aux TET dans certains secteurs, comme la continuité du recours à une main-d'œuvre bon marché appliqué à des secteurs difficiles voir impossibles à délocaliser, tels que les services aux

⁶⁵ Selon les chiffres présentés par CIC, à partir de 2007, le nombre de résidents permanents, toutes catégories confondues, subit une baisse de 4% par rapport à 2006 pour atteindre 251.642, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/permanents/01.asp> ... tandis que les travailleurs étrangers temporaires en hausse de 17,5% par rapport à 2006 atteignent 300.399, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/temporaires/01.asp> consulté le.....

⁶⁶ Il est intéressant de constater que ces pays ne correspondent pas seulement aux économies émergentes, puisqu'après la Grande récession de 2008, nombre de pays industrialisés dont les États-Unis ont mis en place des mesures d'attraction des entreprises en proposant des avantages fiscaux et des coûts salariaux de plus en plus « compétitifs » afin de relancer l'emploi (Cf : Fournier Audrey, 2012, « Comment la relocalisation des entreprises fait son chemin aux États-Unis », dans *Le Monde*, 7 décembre 2012). À titre d'exemple, une usine de *Novelis* a ainsi été délocalisée dans l'État de New-York à l'été 2012, laissant 160 travailleurs canadiens non syndiqués au chômage.

personnes, la restauration, l'agriculture, la santé, la banque ou la maintenance technique, par exemple. En d'autres termes, à défaut de pouvoir transférer l'activité à l'étranger, ce sont les travailleurs que l'on fait venir pour accomplir le travail à des conditions avantageuses pour l'entreprise.

Cette stratégie globale de baisse des coûts de production et donc des coûts du travail se répercute inmanquablement sur les standards de travail d'une main-d'œuvre canadienne de plus en plus incitée, voire contrainte d'accepter des emplois atypiques et précaires⁶⁷, en la mettant en concurrence avec « *une sous-classe de travailleurs étrangers* »⁶⁸. En fond, les politiques sociales et d'emploi, consistant dans *l'activation des personnes*, vont dans le sens d'une incitation, voire d'une obligation à travailler, faite aux Canadiens sans emploi. À titre d'exemple, la dernière réforme de l'assurance-emploi en vigueur depuis janvier 2012 est très significative de la restriction de l'accès à la protection des chômeurs canadiens et de l'injonction explicite qui leur est faite d'accepter du travail à tout prix, c'est-à-dire, quelle qu'en soit la qualité. Pour justifier son projet de réforme, la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, Diane Finley, déclarait ainsi à la chaîne CPAC : « *[Nous voulons] nous assurer que les McDonald's de ce monde ne soient pas obligés de faire venir des travailleurs étrangers temporaires pour faire un travail que des Canadiens sur l'assurance-chômage peuvent faire* »⁶⁹. Ce discours qui incite explicitement les Canadiens à occuper les emplois quels qu'ils soient, a plusieurs implications. Premièrement, il cautionne la nature pourtant notoirement précaire des emplois du type « *Mc jobs* », dont les conditions d'emploi (à temps partiel, à bas salaire, non syndiqué, pas de prestations sociales) ne sont pas remises en cause. De plus, il stigmatise les chômeurs qui refuseraient ces emplois sous-qualifiés et sous-payés en expliquant qu'ils sont responsables du recours à des travailleurs

⁶⁷ Nous avons vu précédemment que cette contrainte est tout autant exercée par la restriction et le conditionnement de l'accès aux politiques de protection sociale, dont les logiques correspondent à une incitation au travail des bénéficiaires.

⁶⁸ « Le Canada a créé une sous-classe de travailleurs étrangers », titrait *Le Devoir* à l'automne 2012 (Montpetit, 06 octobre 2012).

⁶⁹ Cité dans un article de Carole Yerochewski *et al.* : *Réformes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale - Des machines à produire pauvreté et sous-citoyenneté*, 18 avril 2013, *Le Devoir*. <http://www.ledevoir.com/politique/canada/375937/des-machines-a-produire-pauvrete-et-sous-citoyennete>

étrangers temporaires que les entreprises sont dites « *obligées* » de faire venir par manque de main-d'œuvre locale. Enfin, sur un ton explicitement patriotique, il laisse croire subtilement que les travailleurs canadiens sont priorisés pour occuper les emplois existants contre une main-d'œuvre étrangère dont le gouvernement fédéral organise l'arrivée massive par ailleurs. Or, cette mise en concurrence implicite de certaines catégories de travailleurs canadiens avec les TET ne s'adresse pas uniquement aux chômeurs, mais à l'ensemble de la main-d'œuvre que l'on contraint d'accepter la flexibilisation et la précarisation du travail.

En outre, il semble radicalement contradictoire de soutenir la nécessité de combler des pénuries dites *temporaires* de main-d'œuvre, par l'embauche sans cesse renouvelée et permanente de travailleurs étrangers temporaires. Si le recours constant à du personnel temporaire est nécessaire depuis plusieurs décennies dans certains secteurs d'activité au Canada, cela signifie mécaniquement que les besoins en main-d'œuvre sont durables. Tandis que CIC reconnaissait que « *l'immigration deviendra une source de plus en plus importante de croissance de la population et de la population active* »⁷⁰, la préférence donnée à l'immigration temporaire plutôt qu'à l'immigration permanente est un choix qui semble confirmer une réorientation majeure des politiques canadiennes d'immigration, opérée depuis le début des années 2000. Ces politiques semblent ainsi servir un objectif principal : fournir aux entreprises canadiennes une force de travail flexible, rendue docile par la nature précaire du statut juridique qui lui est accordé et souvent démunie de capacités de défense individuelle et collective.

Dans ce contexte, ce sont les employeurs qui selon leurs besoins, décident de l'entrée au Canada d'une majorité d'immigrants, révélant ainsi une forme de « *privatisation de l'immigration* », comme l'analysent Boti et Guy dans leur film documentaire *The End of Immigration* (2012) portant sur les PTET canadiens. À travers ces politiques d'immigration, les gouvernements canadiens qui se sont succédé depuis le début des années 2000, moment de la création du PTET-peu-spécialisé (2002), indiquent une priorité donnée à l'exploitation de la

⁷⁰ CIC, 11 octobre 2011, Rapport sommaire : Programme des travailleurs étrangers temporaires – Consultations auprès des intervenants, <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/consultations/tet-consultations-intervenants/index.asp>

force de travail de personnes contraintes de rentrer dans leurs pays une fois leurs contrats terminés, plutôt qu'à intégrer des citoyens, susceptibles de participer à la vie économique, sociale, politique et culturelle du pays.

Par conséquent, le Canada accapare de façon continue des travailleuses et travailleurs compétents, expérimentés, parfois diplômés et jeunes, donc particulièrement productifs, privant les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, des qualités essentielles à leur développement socioéconomique. Ainsi, pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires *spécialisés*, les postes à pourvoir doivent exiger une formation scolaire ou une formation régulière telle qu'un diplôme d'études universitaires, un diplôme d'études collégiales, une formation professionnelle ou une formation d'apprenti, correspondant à des professions exigeant des niveaux A ou B de formation, selon la Classification nationale des professions. Or, pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires dits *peu spécialisés* ou *peu qualifiés*, bien que les niveaux de qualification exigés ne dépassent pas les niveaux C et D de la CNP, nos observations de terrain menées au CTI montrent qu'il n'est pas rare de voir des travailleurs avec des niveaux élevés de qualification dans des professions peu qualifiées. À titre d'exemple, avec son niveau d'ingénieur en électronique, Samir, un travailleur tunisien rencontré au CTI et qui fait partie des répondants à cette recherche, est arrivé au Canada pour travailler dans une chaîne de restauration rapide, sous le PTET-PS.

De plus, selon les programmes de migration temporaire, le pays hôte n'offre aux travailleuses et travailleurs que peu ou pas de perspectives autres que celle de retourner au pays lorsque le contrat arrive à son terme ou prend fin de manière anticipée. C'est aussi le cas lorsque les perspectives de renouvellement du contrat de travail ne sont plus possibles, dès lors que la limite des quatre ans renouvelables est atteinte.

En conclusion, nous voyons que le statut de travail et d'immigration, prévu par les Programmes de travailleur étranger temporaire, révèle de nombreux points problématiques quant à leurs impacts sur les travailleurs eux-mêmes et leurs conséquences sur les standards canadiens du travail. Émanant vraisemblablement d'une volonté politique de faciliter l'accès aux employeurs à une main-d'œuvre flexible et bon marché, les TET connaissent une véritable vulnérabilité en matière d'accès à leurs droits élémentaires. Alors que les besoins en main-

d'œuvre sont dits temporaires, les pratiques de recrutement des employeurs et les chiffres en perpétuelle augmentation du nombre des TET au Canada nous indiquent le contraire. Pour autant, le gouvernement canadien continue de refuser à ces travailleurs étrangers l'accès à la résidence permanente, les excluant de la participation citoyenne, sociale et culturelle, tout en ayant durablement recours à leur force de travail.

7. LES POLITIQUES PUBLIQUES D'IMMIGRATION STRUCTURENT LA PRÉCARITÉ DES IMMIGRANTS ET DES MIGRANTS TEMPORAIRES

Nous avons vu dans les sections 3.4 et 3.5 de ce chapitre, que l'État tient un rôle tout aussi central que les acteurs du marché du travail dans la précarisation des travailleurs, cette notion révélant même « *une nouvelle gouvernamentalité du champ du travail* », selon certains auteurs (Ulysse 2014 :20) et renvoyant aux politiques publiques de travail, d'emploi, de protection sociale et de transferts sociaux, ainsi qu'aux interventions (ou non-interventions) législatives en matière de droit et réglementations du travail en vigueur. Les prochaines sections poursuivent l'objectif d'explorer le champ des politiques d'immigration qui ne sont que rarement intégrées aux réflexions sur le rôle de l'État dans la structuration de la pauvreté en emploi ou de la précarisation du travail. Or, les politiques d'immigration doivent être regardées de près car premièrement, en sélectionnant des candidats à l'immigration permanente et à la migration temporaire de travail, elles ont un impact structurant sur les marchés du travail canadiens, d'autant plus lorsqu'elles sont articulées explicitement à des objectifs économiques et de recrutement de main-d'œuvre (Simmons 2010 ; Alboim et Cohl 2012 ; Soussi 2014).

Partant, dans le cadre de mes recherches, je m'attarde sur les politiques d'immigration pour comprendre les situations des immigrants et des migrants temporaires qui constituent l'objet de cette thèse, car, à travers les statuts juridiques octroyées aux personnes étrangères, les politiques d'immigration déterminent leurs conditions d'arrivée sur le sol canadien et structurent durablement les conditions de leur intégration en emploi, de leur intégration à leur nouvelle société d'accueil et de leur accès relatif aux droits et à la citoyenneté. En ce sens, les

politiques d'immigration – incluant leurs objectifs, ainsi que les critères de sélection des candidats à l'immigration, qui permettent de les atteindre –, doivent être comprises et analysées au regard de leurs impacts sur les processus (1) de qualification, au sens de ce qui rend *apte* et autorise une personne à venir au Canada, (2) de déqualification, faisant référence au fait d'être engagé en dessous de son niveau scolarité, et (3) de disqualification sociale, pour comprendre les impacts de la pauvreté/précarité en emploi et de la précarité des statuts juridiques sur la situation sociale et l'accès à la citoyenneté des individus. Les prochaines sections tentent ainsi de comprendre les impacts des évolutions récentes des politiques d'immigration permanente et des programmes de travailleurs étrangers temporaires sur les processus qualifiant, déqualifiant et disqualifiant vécus par les immigrants et migrants temporaires. Mais avant d'entamer les sections suivantes, l'Encadré 2.3 ci-dessous aborde brièvement l'intérêt heuristique d'un regard cognitiviste porté sur les politiques publiques.

Encadré 2.3. : Un regard sur les politiques publiques comme production de sens et moyen de structurer le monde social

Selon Muller, les politiques publiques constituent un enjeu privilégié des débats générés par la transformation des États-providence, car leur analyse incite à « *ouvrir la boîte noire de l'État* » (Muller 2012 : 27), à interroger la manière de construire la politique et à questionner ses orientations en matière de protection sociale des individus. Or, dans leur phase d'élaboration où s'établissent les diagnostics politiques et les solutions qui aboutissent aux décisions politiques, autant que dans leur mise en application, les politiques publiques produisent un regard sur le monde social en lui imprimant du *sens*. En effet, en tant que réponse à un problème identifié, une politique publique s'élabore à partir des représentations que les acteurs construisent du problème, de ses conséquences et des solutions mobilisables pour y répondre. Dans cette perspective, les politiques publiques « *constituent le lieu où une société donnée construit son rapport au monde* » (:58) et où « *...vont être élaborées les représentations qu'une société se donne pour comprendre et agir sur le réel tel qu'il est perçu* » (id.).

L'intérêt heuristique de cette approche cognitiviste de l'action des politiques publiques est de comprendre qu'elles se situent à la fois dans la production d'une compréhension d'une situation donnée, mais aussi dans le pouvoir de la structurer concrètement. Analyser les effets des politiques

publiques de soutien au revenu sur les parcours des travailleurs pauvres immigrants, consiste donc à interroger le sens donné explicitement ou implicitement à leurs situations, mais aussi la manière dont les politiques donnent sens et orientent les situations. Par le mot *sens*, on entend donc à la fois une manière de penser le monde social, mais aussi une façon d'intervenir concrètement en donnant une orientation structurante aux dynamiques sociales. Précisons que la non-intervention de l'État sur un problème donné, comme ne pas réguler le marché du travail ou ne pas adapter la protection sociale aux emplois atypiques, par exemple, procède d'une décision politique qui structure tout autant le social en lui donnant une orientation. Cette décision de laisser faire une situation donnée peut être donc comprise comme une intervention de l'État, au même titre qu'une mesure prise en vue de remédier à un problème. Si on considère l'État comme producteur de sens, il est tout aussi impliqué dans la production d'une informalité en constante augmentation dans les rapports de travail, dans le recrutement de la main-d'œuvre ou le choix des travailleurs immigrants et migrants temporaires.

7.1. L'immigration permanente au Canada

7.1.1. (Im)migration et qualification

Le niveau de qualification des personnes, – au sens de l'ensemble de ce qui constitue le niveau de capacité et de formation d'un travailleur, – est énoncé officiellement dans les politiques d'immigration comme un critère privilégié de l'accès au territoire canadien. C'est le cas des résidents permanents de la classe économique, venant sous différents programmes⁷¹ et qui sont choisis selon « *la formule des points d'appréciation en fonction de leurs*

⁷¹ Plusieurs programmes ouvrent la voie à la résidence permanente, comme ceux pour professionnels qualifiés, métiers qualifiés, expérience Canadienne ou Québécoise, candidats des provinces, travailleurs autonomes, immigrants investisseurs, démarrage d'entreprise ou aides familiaux résidents. <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/admissibilite.asp>, consulté le 14 juillet 2016.

caractéristiques relatives au marché du travail », décrivent Houle et Yssaad (2010). Or, « *des points plus élevés sont attribués aux caractéristiques les plus fortement corrélées à la réussite dans l'économie canadienne* » (id.). Malgré plusieurs modifications du système de points depuis sa mise en place en 1967 (Green et Green 1999, Simmons 2010, Alboim et Cohl 2012), ainsi que la dernière réforme entrée en vigueur en 2015, les principaux critères de sélection des travailleurs de la classe économique sont restés relativement inchangés, comprenant le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle, les connaissances linguistiques en anglais ou en français, une promesse d'emploi au Canada, ainsi qu'une forme quelconque de capacité d'adaptation (Houle et Yssaad 2010, Simmons 2010). C'est précisément ce que relatent certains de nos participants, André (biologiste environnementaliste), Georges (comptable) ou Kami (ingénieur civil) qui ont répondu aux critères exigés pour obtenir leur résidence permanente.

En outre, le Programme de la classe économique des *aides familiaux résidents (PAFR)*, fonctionnent aussi historiquement selon le principe de la mise en lien d'employeurs particuliers avec des travailleuses préposées aux soins. On exige d'ailleurs de leur part un diplôme de fin d'études secondaires, une formation diplômante d'au moins 6 mois dans le secteur des soins à la personne ou une expérience de travail d'au moins un an dans le domaine, ainsi que la maîtrise fonctionnelle d'une des deux langues officielles du Canada⁷².

Concrètement, les politiques d'immigration articulent leurs critères de sélection aux cinq niveaux de qualification attendus pour combler des besoins spécifiques sur les marchés du travail. Les différentes catégories d'immigrants permanents ou de migrants temporaires sont donc articulées aux *niveaux de compétences* établis dans la Classification nationale des professions⁷³ (CNP) qui est censée refléter les pratiques enregistrées sur les marchés de l'emploi. Or, ces cinq *niveaux de compétences* sont corrélés aux conditions d'accès à la profession, dont le critère du temps passé à l'acquisition des compétences. Ainsi, les

⁷² Cf. les Conditions d'accès au PAFR, CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/demande-qui.asp>, consulté le 22 juillet 2016.

⁷³ Cf. la dernière version de la CNT (2011) : <http://www.statcan.gc.ca/pub/12-583-x/12-583-x2011001-fra.pdf>, consulté le 15 juillet 2016.

catégories d'immigration de *travailleur qualifié*⁷⁴, le *Programme des travailleurs de métiers spécialisés*⁷⁵ ou la *catégorie de l'expérience canadienne* sont destinés aux travailleurs ayant des compétences de niveau 0 (postes de gestion), de niveau A (postes professionnels, études universitaires) ou de niveau B (emplois techniques ou spécialisé, études collégiales ou d'apprenti) et bénéficient du système *Entrée Express* qui est censé rendre plus rapide le traitement administratif des dossiers⁷⁶. Pour les niveaux les plus bas, C (postes intermédiaires, études au secondaire et formation sur le milieu de travail) et D (emplois manuels, formation en cours d'emploi), il existe la catégorie de *candidat des provinces*⁷⁷ ou certains *programmes de travailleurs étrangers temporaires*⁷⁸.

Ainsi, lorsque les (im)migrants sont sélectionnés, c'est qu'ils remplissent au moins partiellement les critères qui constituent un profil socioéconomique valorisé et recherché par l'économie canadienne. En satisfaisant les conditions, les personnes sont donc *qualifiées* par le Canada pour la prochaine étape qui consiste à s'y installer, y vivre, y travailler et contribuer à leur future société d'accueil. On observe que le modèle canadien de l'immigration est articulé autour de la pyramide des niveaux de qualification (de la CNP) à laquelle correspond à peu près symétriquement la pyramide des statuts d'immigration proposés, allant de la résidence permanente au sommet où l'on trouve les candidats recherchés les plus qualifiés, à l'immigration temporaire qui accueille surtout des niveaux modérés de qualification. Partant, on peut aisément imaginer que plus les conditions exigées sont difficiles à satisfaire en termes de niveau d'étude et d'expérience professionnelle en vue d'atteindre la résidence permanente, plus les candidats à la résidence permanente nourrissent légitimement l'espoir de se réaliser professionnellement et socialement. Par conséquent, en plus de servir la stricte sélection administrative des futurs immigrants, l'agencement des critères de sélection autour des

⁷⁴ Site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui.asp>, consulté le 14 juillet 2016.

⁷⁵ Site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/metiers/demande-qui.asp>, consulté le 14 juillet 2016.

⁷⁶ Site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/cnp.asp>, consulté le 14 juillet 2016.

⁷⁷ Site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/index.asp>, consulté le 14 juillet 2016.

⁷⁸ Site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui.asp>, consulté le 14 juillet 2016.

qualifications des personnes, définit en amont leur projet migratoire en lui donnant un sens et produit des attentes particulières selon les statuts sur lesquels ils postulent.

7.1.2. La Réforme de 2015 accentue la marchandisation de l'immigration

Si l'immigration économique est historiquement articulée aux exigences des marchés du travail en termes de recrutement de main-d'œuvre et donc de qualifications recherchées (Simmons 2010, Alboim et Cohl 2012), la dernière grande réforme de l'immigration entrée en vigueur en 2015 et portée par le ministre conservateur C. Alexander⁷⁹, a accentué davantage l'articulation des politiques d'immigration aux objectifs économiques du Canada. Ainsi, le nouveau système *Entrée express* a pour objectif de rendre plus facile et rapide la sélection des immigrants qualifiés⁸⁰ selon les besoins identifiés des marchés du travail. Organisé comme un bassin de candidats répondant aux critères de la présélection, « *les employeurs canadiens et les gouvernements provinciaux choisissent alors les meilleurs candidats, qui seront invités par le gouvernement fédéral à postuler pour la résidence permanente canadienne* »⁸¹. Il va sans dire que les « meilleurs candidats » sont ceux dont les profils rencontrent les besoins immédiats des marchés de l'emploi qui bénéficient avec le système *Entrée express* d'une plus grande flexibilité pour accéder à une main-d'œuvre qualifiée. La qualification des personnes est donc un prérequis qui fonde la sélection des immigrants, mais n'est pas suffisante pour l'accession à la résidence permanente, qui devient alors grandement dépendante de la conjoncture du marché de l'emploi.

⁷⁹ Sur la page Wikipedia de présentation biographique du politicien, on peut lire ceci : « *Christopher A. Alexander sponsored Bill C-24, the Strengthening Canadian Citizenship Act, which changed the residency requirements for gaining citizenship to reduce the numbers of "Canadians of convenience" with weak bonds to the country. The bill also allowed the Citizenship and Immigration Minister to revoke Canadian citizenship from dual citizens convicted of treason, espionage, or terrorism charges as well as those who engaged in armed conflict against Canada, which effectively created a two-tier Canadian citizenship* », [https://en.wikipedia.org/wiki/Chris_Alexander_\(politician\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Chris_Alexander_(politician)), consulté le 02 juillet 2016.

⁸⁰ Le système *Entrée express* inclut le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) et la catégorie de l'expérience canadienne, ainsi que d'une portion du Programme des candidats des provinces, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/rapports/ee-mi-exercice-2015.asp>, consulté le 20 juillet 2016.

⁸¹ Cf. CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/entree-express/>, consulté le 20 juillet 2016.

Plus encore, l'objectif explicite de ce système est de faire des employeurs des acteurs à part entière du recrutement des immigrants. Le site du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté nous informe ainsi :

« *Entrée express* augmente également la capacité du système d'immigration de répondre aux besoins du marché du travail grâce au rôle accru des employeurs, qui jouent maintenant un rôle plus direct dans le recrutement des immigrants économiques à l'aide du nouveau système. Lorsqu'un employeur n'est pas en mesure de trouver un Canadien ou un résident permanent qualifié pour occuper un emploi, il peut maintenant être jumelé à des candidats à l'*Entrée express* qualifiés, par le truchement du Guichet emplois du gouvernement du Canada ». (CIC 2015)⁸²

Le passage à ce nouveau système a par ailleurs donné plus d'importance à certains autres critères retenus dans le comptage des points des candidats, comme les caractéristiques socioprofessionnelles du conjoint qui accompagne le demandeur principal⁸³ (confirmant ainsi l'importance donnée aux niveaux de qualification des personnes), l'âge (valorisant en priorité les 18-35 ans⁸⁴), le fait d'être candidat d'une province ou d'avoir déjà eu une expérience professionnelle au Canada, et enfin, de nouveaux critères démontrant la transférabilité des compétences. Le système de pointage est ainsi « *passé de 67 points maximum dans l'ancienne mouture, à 1200 points maximum que les candidats peuvent aller chercher en répondant au questionnaire d'Entrée express* », explique Kathleen, ancienne membre de la fonction publique canadienne. Et de continuer : « Donc on se donne les moyens d'une ventilation beaucoup plus large de points par critères, pour aller chercher les gens qu'on veut, selon des critères très spécifiques. Ça donne énormément de flexibilité dans la sélection ». Par ailleurs, notons que sur les 1200 points disponibles, 600 sont automatiquement attribués pour être

⁸² *Rapport de mi-exercice sur Entrée express*, CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/rapports/ee-mi-exercice-2015.asp>, consulté le 20 juillet 2016.

⁸³ Le niveau de qualification et l'expérience professionnelle du conjoint accompagnant le demandeur principal sont pris en compte de manière égale dans le traitement de la demande. Le conjoint peut par exemple, recevoir davantage de points que le demandeur principal s'il est plus diplômé ou s'il a une expérience professionnelle plus valorisée.

⁸⁴ Sur un maximum de 100 points octroyés dans la section *âge*, on remarque une variation de 70 à 100 points pour les catégories allant de 18 à 35 ans. Avant et après ces deux âges respectifs, les points vont de 65 à 0.

demandé par un employeur spécifique dans le Programme des travailleurs qualifiés⁸⁵, ou pour être issu du Programme des candidats des provinces⁸⁶, renforçant ainsi la priorité donnée aux besoins des employeurs et des provinces en matière de recrutement de main-d'œuvre. Et Kathleen de résumer ainsi l'idée qui réside au cœur du système de sélection des immigrants : « *On leur demande [aux candidats] de remplir leurs profils, et nous on va chercher des profils d'immigrants qui sont... désirables pour le marché du travail* ».

Le système *Entrée express* semble ainsi convertir de la manière la plus explicite qui soit, le système de l'immigration permanente en agence de recrutement tourné vers l'international, en incorporant les critères de l'emploi qualifié au droit de s'installer durablement sur le territoire. Ainsi, *Entrée express* fonctionne comme un marché fermé où la demande (les employeurs) accède à une offre de main-d'œuvre soigneusement présélectionnée par les services fédéraux de l'immigration. Prenant en compte des critères qui reproduisent ceux recherchés par les entreprises canadiennes, le ministère de l'Immigration et de la Citoyenneté du Canada joue ainsi le rôle d'une agence de recrutement des travailleurs sur les marchés de l'emploi, s'apparentant davantage à une mission d'agence publique d'emploi consistant à mettre en lien travailleurs et employeurs.

Ainsi, pour les *Programmes des travailleurs qualifiés* et des *travailleurs de métiers spécialisés*, ce modèle de gestion de l'immigration permanente place les employeurs comme des acteurs de premier plan dans la sélection des futurs citoyens canadiens. Dans ces programmes, l'État fédéral laisse donc le soin aux entreprises de choisir les immigrants désirables pour le Canada, – leur désirabilité étant avant tout celle de leur force de travail –, constituant un pas de plus vers ce que certains auteurs ont appelé la privatisation de

⁸⁵ Ce Programme des travailleurs qualifiés correspond à l'ancien Programme des Travailleurs étrangers temporaires qualifiés/spécialisés (PTET-S) qui était classé dans la migration temporaire jusqu'à 2015, bien qu'il ait déjà permis l'accès à la résidence permanente.

⁸⁶ Kathleen, ancienne membre de la fonction publique canadienne explique que Le Programme des candidats des provinces correspond aux accords passés entre les provinces et le gouvernement du Canada, la plupart ayant négocié des « niches prioritaires » dans la sélection des immigrants, pour des besoins particuliers régionaux dont Ottawa reconnaît la nécessité de les combler. Seul la province du Québec a pu historiquement récupérer intégralement la compétence de la gestion de son immigration, qui passe ultimement par le système d'Immigration Canada.

l'immigration⁸⁷, – au sens où elle est ultimement choisie par des acteurs privés défendant leurs intérêts, – et questionnant profondément le sens attribué à la citoyenneté canadienne. Dans ce cas, l'État met à disposition des moyens législatifs et administratifs concrets afin de satisfaire certains besoins spécifiques des acteurs du marché du travail, passant à une phase opérationnelle de son partenariat avec les milieux des affaires (Brunelle 2003), privatisant ainsi ses institutions et laissant les rapports marchands définir les priorités de son action, comme mode privilégié de régulation sociale (Supiot 2010).

D'ailleurs, ce modèle d'immigration économique réduit la figure de l'immigrant à sa capacité de vendre sa force de travail sur le marché de l'emploi, déterminée par des critères principalement liés au *capital humain*⁸⁸ qu'ils possèdent, incluant l'âge, le niveau de scolarité, la maîtrise d'une langue officielle et l'expérience de travail au Canada, à la *transférabilité de ses compétences*⁸⁹ (à travers la scolarité et l'expérience de travail à l'étranger), ainsi qu'à l'attente dont il fait l'objet par un employeur, s'il appartient à la catégorie des *travailleurs qualifiés* ou par une province, s'il en est un *candidat*⁹⁰. En d'autres termes, c'est la valeur marchande d'un candidat sur le marché du travail, qui conditionne son éligibilité à la résidence permanente. Cette politique publique de recrutement de main-d'œuvre immigrante institutionnalise donc la marchandisation de l'immigration permanente, répondant aux mêmes dynamiques ultralibérales qui ont abouti à la remarchandisation du travail depuis le tournant des années 1980, comme nous l'avons mentionné plus avant. Alors que la remarchandisation du travail, allant de pair avec l'individualisation du rapport salarial, a consisté à replacer l'individu dans l'obligation de vendre ses qualités sur le marché du travail, comme unique moyen de subvenir à ses besoins et d'être reconnu socialement (Yerochewski 2014), pour sa part, l'immigrant n'a pas échappé non plus au mode néolibéral de régulation sociale, placé

⁸⁷ Rejoignant l'idée de Boti et Guy développée dans le documentaire *La fin de l'immigration* (2012 prod. Multimonde) que je cite dans la section 5.1 et qui décrit l'instrumentalisation de certains programmes d'immigration temporaires à des fins économiques et d'emploi, faisant concurrence à l'immigration permanente classique et aboutissant au transfert de l'État vers les employeurs, de la compétence consistant à sélectionner les migrants temporaires et certaines catégories d'immigrants permanents arrivant au Canada.

⁸⁸ Le *capital humain* constitue la section A des facteurs pris en compte pour le comptage des points des candidats.

⁸⁹ La *transférabilité des compétences* constitue la section C des facteurs pris en compte pour le calcul des points.

⁹⁰ Des points en prime sont attribués pour ces deux catégories dans la (dernière) Section D.

qu'il est dans l'obligation de montrer sa capacité de produire de la valeur économique, afin d'accéder au droit de rester et d'obtenir la citoyenneté. Dans les deux cas, on organise une mise en concurrence des individus qui sont définis selon leur capacité de participer au marché du travail. La marchandisation des conditions d'accès à la citoyenneté pour les immigrants interroge alors plus largement les conditions de l'exercice de la citoyenneté pour tous les Canadiens soumis à une remarchandisation du travail et des rapports sociaux.

7.2. Les migrations temporaires de travail

7.2.1. La Réforme globale des PTET passe sous silence la qualification et institutionnalise le travail temporaire dans les secteurs à bas salaire

7.2.1.1. Les qualifications au second plan

Concernant la migration temporaire de travail, la sélection des migrants était jusqu'en 2015 explicitement articulée au niveau de qualification attendu dans les emplois, avec le *Programme des travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés*⁹¹ (PTET-PS) correspondant aux niveaux de compétence C et D de la CNP, et celui des *travailleurs étrangers temporaires* (PTET) correspondant aux professions dites *spécialisées* de niveau O, A, B de la CNP. Notons que l'une des différences fondamentales entre les deux programmes, se situait dans l'accès à la résidence permanente refusé pour le premier et autorisé pour le second. Le changement d'appellation du programme survenu en janvier 2015 dans le cadre d'une *Réforme globale du programme des TET*⁹² portée par J. Kenney, ministre de l'Emploi et du Développement Social, a fait disparaître la référence au niveau de qualification attendue des travailleurs, pour ne mentionner que les conditions salariales. La justification de cette redéfinition du PTET tient en une phrase dans le texte officiel de la réforme : « la

⁹¹ Appelé aussi PTET *peu-qualifiés* dans les termes du ministère québécois de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

⁹² En janvier 2015 sont entrées en vigueur certaines mesures de la *Réforme globale du programme des TET*. Cf. le site du ministère de l'Emploi et du Développement social : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/employeurs/reforme.page#h2.1-3.1, consulté le 16 juillet 2016.

rémunération comme point de référence offre une plus grande objectivité et exactitude quant au besoin sur le plan des compétences et de la main-d'œuvre dans un secteur donné »⁹³ (p7). Le Programme des TET a donc été réorganisé en deux volets correspondant au niveau de salaire des postes à pourvoir⁹⁴, le *Volet des postes à bas salaire*⁹⁵ et le *Volet des postes à haut salaire*⁹⁶, au sein desquels on retrouve à la fois des professions peu spécialisées et des professions spécialisées dont les définitions respectives⁹⁷ ne mentionnent aucunement la Classification nationale des professions (CNP). À ce stade, il est légitime de se demander comment le fait de ne plus mentionner les niveaux de qualification des TET dans leur sélection, offrirait une plus grande objectivité et exactitude concernant le besoin sur le plan des compétences dans un secteur donné. Au contraire, il semble que cela rend moins lisibles les besoins du marché de l'emploi. Alors que l'entrée par des niveaux de qualification définis dans la CNP implique théoriquement des conditions salariales spécifiques, le fait d'entrer par les niveaux de salaire ne permet pas, à première vue de s'assurer qu'ils correspondent au niveau de qualification des personnes. Le site d'EDSC explique d'ailleurs qu'on peut trouver des professions spécialisées à bas salaire, ainsi que des professions non spécialisées à haut salaire. Le changement symbolique opéré par cette nouvelle appellation est fort. Il légitime les salaires tels qu'ils sont pratiqués sur le marché du travail et opère une rupture avec le pacte social dominant selon lequel le niveau de qualification détermine les conditions salariales.

⁹³ Cf. la version complète de Réforme globale du PTET, EDSC : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/employeurs/reforme.page, consulté le 25 juillet 2016.

⁹⁴ Les deux niveaux de salaire étant définis selon qu'ils soient en deçà ou au dessus du « *salaire horaire médian de la province ou du territoire où se situe l'emploi* » EDSC (id.).

⁹⁵ Sur le site d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/salaire_moyen/bas/apercu.page, consulté le 22 juillet 2016.

⁹⁶ Sur le site d'EDSC : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/salaire_moyen/haut/apercu.page, consulté le 22 juillet 2016.

⁹⁷ « *Les professions peu spécialisées pourraient exiger une certaine expérience, de brèves présentations de travail, d'une formation sur place, ou aucune exigence scolaire n'est requise* ». « *Les professions spécialisées pourraient exiger une éducation postsecondaire (p. ex., diplôme universitaire ou collégial, ou programme d'apprentissage)* » (id.), EDSC : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/salaire_moyen/bas/exigences.page, consulté le 23 juillet 2016.

Pour faciliter la compréhension, les différentes implications de la nouvelle catégorisation des PTET datant de 2015, sont compilées dans le Tableau 1 ci après.

TABLEAU 1
Catégorisation des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) depuis janvier 2015.

	TÉT dans un poste à bas salaire		TÉT dans un poste à haut salaire		Travailleur qualifié
	Spécialisés O, A, B	Non spéc. C, D	Spécialisés O, A, B	Non spéc. C, D	
Niveau de qualification					Niveaux O, A, B de la CNP
Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)	OUI		OUI		OUI
Reconnaissance des qualifications en amont					OUI
Permis de travail fermé (valide pour un seul employeur)	OUI		OUI		OUI
Permis de travail temporaire	OUI		OUI		OUI ↓
Résidence permanente	NON		NON		OUI
Ministère de tutelle	EDSC		EDSC		IRCC

Sources : réalisé à partir d'informations colligées sur le site d'EDSC¹.

¹ Section embaucher un travailleur étranger temporaire (EDSC) : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/index.page?, consulté le 23 juillet 2016.

7.2.1.2. Informalisation de la reconnaissance des qualifications dans les professions à bas salaire

Par ailleurs, plaçant la reconnaissance des qualifications au second plan du processus de sélection des migrants, cette restructuration des programmes qui ne fait plus référence à la CNP pour déterminer les niveaux de qualification des emplois, laisse le soin aux employeurs de « *s'assurer que les TET qu'ils ont embauchés possèdent la formation, les qualifications et l'expérience exigées pour assumer avec succès et sécurité les tâches du poste pour lequel ils sont embauchés* » (EDSC id.). C'est seulement dans le cas des professions réglementées que le ministère de l'Immigration (IRCC) « *décidera si le TET possède ou non les compétences requises pour exercer son métier au Canada avant de délivrer un permis de travail* », l'employeur devant avoir réalisé au préalable les démarches liées à la reconnaissance professionnelle des travailleurs auprès des organismes de réglementation (id.). Dans ce cas, l'État défend directement les intérêts des professions réglementées en s'assurant que des employeurs ne puissent pas engager de travailleurs qualifiés à des conditions salariales potentiellement plus basses que celles garanties par l'inscription à un ordre. Notons que cette mesure protège aussi les travailleurs eux-mêmes contre un tel abus.

À l'inverse, pour les professions non réglementées, on constate plutôt une tendance à l'informalisation du processus de reconnaissance des compétences qui est laissé ultimement à la charge des employeurs, facilitant potentiellement l'embauche de travailleurs à des conditions d'emploi ne respectant pas leur niveau de qualification. Car, rappelons que c'est bien là l'enjeu central lié à la reconnaissance des qualifications, à savoir, l'accès à des conditions spécifiques d'emploi. En ce sens, l'informalisation des processus de reconnaissance des compétences pour les professions non réglementées, participe pleinement à légitimer les bas salaires et les mauvaises conditions de travail dans certains secteurs d'emploi. D'ailleurs, cette tendance à l'informalisation s'inscrit dans une catégorisation des migrants temporaires qui normalise le travail à bas salaire. Prenant pour acquis l'existence des emplois à bas salaire, le législateur a choisi d'institutionnaliser la pauvreté inhérente à certains emplois en la transformant en une catégorie administrative de recrutement de main-d'œuvre, à savoir celle des *postes à bas salaire*.

En outre, notons qu'aucune des deux catégories ne permet l'accès à la résidence permanente qui ne devient accessible qu'à travers le *Programme des travailleurs qualifiés* qui absorbe les anciens travailleurs spécialisés du PTET et dont il reprend les principes généraux (obligation d'une étude d'impact sur le marché du travail, octroi d'un permis de travail fermé/temporaire et accès à la résidence permanente). Par conséquent, alors que l'accès à la résidence permanente était un droit inhérent au PTET, il est maintenant soumis à la discrétion de l'employeur qui décide, selon ses intérêts, *d'appuyer*⁹⁸ ou non la résidence permanente de ses travailleurs qualifiés en les faisant venir dans l'un ou l'autre des programmes. Les deux programmes destinés aux emplois à bas et haut salaire rendent diffus les niveaux de qualification exigés qui conditionnaient explicitement l'accès à la résidence permanente. En enlevant la référence au niveau de qualification dans le PTET, on justifie ainsi la restriction de la résidence permanente aux travailleurs les plus qualifiés, tout en renforçant à nouveau le rôle des employeurs dans le choix des candidats désirables.

C'est aussi en ce sens qu'on interprète la nouvelle répartition des responsabilités en matière de gestion des programmes, entre le ministère Emploi et Développement Social Canada (EDSC) en charge de la gestion des PTET se limitant au recrutement temporaire de main-d'œuvre et le ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) gérant les travailleurs qualifiés éligibles à l'installation permanente au Canada. Cette répartition institutionnalise davantage l'utilisation d'une main-d'œuvre catégorisée « temporaire » dans les secteurs de travail les moins qualifiés et qui correspondent le plus souvent à ceux à bas salaire. Qui plus est, si l'on considère les nombreuses mesures visant à limiter le nombre de TET dans ces secteurs peu rémunérés, le discours patriotique qui accompagne cette *Réforme* revient à organiser le retour des Canadiens natifs dans les emplois à bas salaires. La réforme de l'assurance emploi restreignant considérablement son accessibilité, mise en place en 2013 par le même gouvernement, devait inciter explicitement les Canadiens sous l'assurance emploi

⁹⁸ Le Programme est présenté en ces termes : « *Embaucher un travailleur qualifié et l'appui à la résidence permanente* », EDSC : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/permanent/apres.page, consulté le 24 juillet 2016.

à accepter des « *Mac jobs* », sans tenir compte de leur niveau de qualification⁹⁹ (voir section 5.2).

7.2.1.3. Conclusion sur la qualification des immigrants et des migrants temporaires mise en œuvre dans les politiques d'immigration

En analysant de près les différents systèmes d'immigration qui organisent l'arrivée des immigrants au Canada, on comprend que la notion de qualification qui sert à définir les critères de recrutement des personnes, est utilisée comme une variable d'ajustement de la répartition des immigrants selon qu'ils soient désirés dans des statuts permanents ou temporaires, permettant ainsi de structurer les marchés du travail de manière ciblée. Alors que les niveaux de qualification définissent explicitement les critères administratifs d'acceptation des immigrants permanents qu'on souhaite les plus qualifiés et que l'on destine à des emplois valorisés, on observe en revanche une informalisation du processus de reconnaissance des qualifications pour les candidats destinés aux emplois peu rémunérés. Or, les vides éventuels laissés par la réglementation des politiques publiques sont mécaniquement comblés par les pratiques des employeurs laissés libres du processus de reconnaissance des compétences. En passant sous silence les compétences réelles attendues par les employeurs, les politiques d'immigration leur facilitent ainsi l'accès à une main-d'œuvre qu'ils sont libres d'employer à des conditions sous qualifiées et parfois précaires. Comme rouage du recrutement de la main-d'œuvre étrangère, les politiques d'immigration construisent donc activement les conditions d'accès à l'emploi et participent à structurer la précarité sur les marchés du travail.

⁹⁹ La ministre des Ressources humaines et du Développement des Compétences, Diane Finley déclarait ainsi : « *what we want to do is make sure that the McDonald's of the world aren't having to bring in temporary foreign workers to do jobs that Canadians who are on EI have the skills to do* », voir Thestar newspaper du 24 mai 2012 : https://www.thestar.com/news/canada/2012/05/24/tim_harper_diane_finley_wants_more_canadians_working_at_mcdonalds.html, consulté le 25 juillet 2016.

8. L'ENCADREMENT DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISES À L'ÉTRANGER : UNE MACHINE À DÉQUALIFIER LES PERSONNES

La déqualification professionnelle est vécue une fois arrivé sur le marché du travail, lorsque les personnes doivent se résigner à travailler dans des emplois en deçà de leur niveau de qualification, pourtant avéré. On parle aussi de sous-emploi pour désigner ce processus fondé sur des critères objectifs et structurés à la fois par les acteurs du marché du travail et aussi par la réglementation en vigueur. Pour l'ensemble du Canada, le Centre d'information sur les diplômes internationaux (CICDI¹⁰⁰) explique sur son site :

« Les organismes de réglementation, les associations professionnelles, les bureaux d'apprentissage et les employeurs déterminent les exigences et les processus pour l'évaluation et la reconnaissance des qualifications. Notez que ces exigences diffèrent d'une profession à l'autre, et peuvent même être différentes d'une province ou d'un territoire à l'autre »¹⁰¹.

En premier lieu, on retrouve donc les règles qui encadrent le processus de reconnaissance des diplômes, propres à chaque ordre professionnel (pour les métiers et professions réglementés) dont les instances évaluent les candidatures et se prononcent sur la non-reconnaissance ou la reconnaissance totale ou partielle des qualifications. Si les organisations professionnelles administrent de façon quasi autonome l'intégration des immigrants qualifiés dans les professions et métiers réglementés, la plupart d'entre elles doivent le faire selon une norme de service établie dans le cadre du *Programme (fédéral) de reconnaissance des titres de compétences étrangers*¹⁰² qui vise à uniformiser minimalement le traitement des demandes des

¹⁰⁰ Centre d'information Canadien sur les diplômes internationaux.

¹⁰¹ CICDI :

<http://www.cicdi.ca/898/Obtenir-de-l-information-sur-le-processus-d-evaluation/index.canada>, consulté le 14 juillet 2016.

¹⁰² Emploi et Développement Social Canada :

http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/reconnaissance_titres/etrangers/index.shtml, consulté le 16 juillet 2016.

travailleurs immigrants, afin que « *les titres de compétences étrangers des personnes ... soient reconnus rapidement ...* ».

« Cela signifie que ces personnes sauront dans un délai d'un an si leurs qualifications, y compris leurs titres de compétences, répondent aux exigences canadiennes, à quels autres critères elles doivent satisfaire et quelles autres professions correspondent à leurs compétences et leur expérience » (EDSC)¹⁰³.

Interrogé sur ce processus, Kathleen souligne l'aspect non contraignant de cette norme de service qui impose principalement un délai de réponse et met en évidence le manque d'encadrement du processus de reconnaissance des diplômes et de l'attribution des équivalences. « *En bout de ligne, dit-il, les ordres professionnels font ce qu'ils veulent dans leurs décisions* ». Julia, une résidente permanente et ingénieure civile de profession, confirme le caractère arbitraire, voire aléatoire du traitement des demandes par certains ordres. Dénonçant « l'injustice » du processus, celle-ci raconte avoir contesté la décision rendue par l'ordre des ingénieurs suite au traitement de sa demande et avoir obtenu une révision de son dossier, aboutissant à la reconnaissance de certains enseignements obtenus dans son pays d'origine et qui lui avait été initialement refusée. Elle témoigne que d'autres amis ayant obtenu leur diplôme dans le même pays, ont dû repasser ces enseignements, n'ayant pas pensé à contester la décision de l'ordre professionnel.

Qui plus est, à ce traitement dit *rapide* d'un an, doit s'ajouter en amont le temps très aléatoire qu'il faut aux personnes pour rassembler l'ensemble des pièces officielles nécessaires, qu'elles doivent demander aux administrations compétentes de leurs pays ou à leurs anciens employeurs. Certains travailleurs mettent parfois plusieurs mois, voir plus d'un an pour rassembler ces documents. Enfin, au terme du processus d'évaluation, les organisations professionnelles exigent régulièrement des personnes qu'elles reprennent des études plus ou moins longues au Canada, en vue d'une mise à niveau conditionnant l'octroi de l'agrément professionnel. Les trois étapes du processus de reconnaissance des qualifications demandées dans les métiers et professions réglementées peuvent ainsi durer plusieurs années

¹⁰³ Emploi et Développement Social Canada :

http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/reconnaissance_titres/etrangers/index.shtml, consulté le 16 juillet 2016.

pour des immigrants qui, en attendant, sont bien obligés de travailler dans des emplois en deçà de leurs qualifications et souvent précaires.

Pour leur part, les employeurs ne sont pas moins actifs dans la (non) reconnaissance des diplômes et de l'expérience des immigrants. Ainsi, concernant les métiers non régis par un organisme de réglementation et qui impliquent souvent des niveaux de scolarité plus faibles, les employeurs sont amenés à réclamer aux candidats une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*¹⁰⁴ octroyée par les services du ministère québécois de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Cet « *avis d'expert* » étant produit à titre « *indicatif seulement, (...) n'est ni un diplôme, ni une équivalence de diplôme* »¹⁰⁵, précise le site du ministère. Si elle peut servir concrètement aux employeurs pour savoir ce que valent les qualifications des candidats dans les termes de référence québécois, cette évaluation ne peut pas néanmoins, les obliger à respecter un certain niveau de conditions salariales correspondant au niveau d'étude, en cas d'embauche. Ultimement, les employeurs sont donc libres de reconnaître ou non les qualifications des travailleurs et de les embaucher, selon les conditions salariales qu'ils décident. Par ailleurs, plusieurs études montrent qu'en sus de la question du racisme à l'embauche dont certains employeurs font preuve, la plupart méconnaissent la valeur des diplômes obtenus à l'étranger et qu'à ce titre, nombre d'entre eux se montrent réticents avec les candidats immigrants, même lorsque leurs diplômes sont reconnus officiellement au Québec ou au Canada (Yerochewski 2014, Acces Alliance 2014). En outre, des travailleurs rapportent que certains autres acceptent d'engager les personnes à des postes qualifiés, mais à des conditions d'embauche moins valorisées. Julia déclare connaître plusieurs personnes engagées dans des entreprises comme techniciens, mais effectuant des tâches d'ingénieur.

Par ailleurs, la déqualification a lieu aussi pour beaucoup de travailleurs étrangers temporaires (TET) engagés au Canada à des postes dits *peu-qualifiés* ou *TET dans un poste à*

¹⁰⁴ Cf. le site du ministère québécois de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/index.html>, consulté le 15 juillet 2016.

¹⁰⁵ Cf. le site du ministère québécois de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/index.html>, consulté le 17 juillet 2016.

bas salaire (depuis 2015). Les travailleurs en abattoir que nous avons interviewés, ont au moins terminé avec succès leur secondaire et certains ont fait des études universitaires. De son côté, Sofiane *TET peu-qualifié* engagé dans une chaîne de restauration rapide et rencontré au CTI, possède un diplôme d'ingénieur en électronique industrielle. Dans ces cas de figure, que les travailleurs savent à quoi s'attendre lorsqu'ils intègrent le programme des TET dits *peu-qualifiés*, n'empêche pas leur déqualification qui s'opère à double titre : premièrement, ils sont employés à des postes sous-qualifiés pour leur niveau de compétence et deuxièmement, ils risquent de perdre leurs qualifications au fil des années passées dans du sous-emploi. L'exemple de Sofiane montre qu'il lui est presque impossible de justifier la rupture professionnelle que représentent ses deux années passées à la caisse d'un Tim Hortons, lorsqu'il présente son CV pour des emplois correspondant à son niveau d'étude.

Résultant de la tendance à l'informalisation des processus de reconnaissance des qualifications des immigrants, que nous évoquions plus haut, on observe que la déqualification professionnelle procède d'arrangements conjuguant l'intervention politico-législative des États (fédéral et provincial) en matière d'immigration et l'action des acteurs du marché du travail que sont les organismes de réglementation, les associations professionnelles, les bureaux d'apprentissage et les employeurs. Ces arrangements caractérisés par la recherche de flexibilité du marché du travail, l'absence de réglementation et le laisser-faire profitant aux employeurs, ainsi que l'informalisation du recrutement de la main-d'œuvre immigrante, confirme l'idée selon laquelle l'État est concrètement engagé dans un « partenariat à deux » avec les acteurs du marché, notamment pour dégager les entreprises de nombreuses obligations liées aux législations nationales (Brunelle 2003), structurant ainsi activement la précarité des marchés de l'emploi qui retombe sur certaines catégories spécifiques de travailleuses et de travailleurs.

9. DE LA QUALIFICATION, À LA DÉQUALIFICATION, À LA DISQUALIFICATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS EN AGENCE ET DES TET

Dans les sections précédentes, la littérature à propos des situations des travailleurs immigrants en agence de placement et des travailleurs migrants temporaires qui seront l'objet

des prochains chapitres III et IV, a révélé de multiples facteurs de forte précarité en emploi et de vulnérabilité sociale générés par des statuts juridiques associés à certaines formes d'emploi. Or, cette association produit des régimes de travail extrêmement problématiques au plan de l'accès aux droits pour les personnes. D'ailleurs, un regard sur les politiques canadiennes d'immigration permanente et de migration temporaire montre que les personnes sont passées par un processus de sélection basé sur des critères que les personnes ont dû strictement satisfaire pour gagner leur droit à immigrer. Ces processus de sélection et les promesses qu'ils comportent pour les personnes qui s'attendent à occuper des emplois correspondant à leur niveau de scolarité (immigrants permanents) et pour le moins protégés par des lois (TET), aboutissent pourtant à des situations d'exploitation au travail. Les différents moments de cette trajectoire en emploi, depuis la sélection des services d'immigration à l'entrée sur le marché du travail, semble renforcer l'hypothèse formulée à la section 7.5 du chapitre I, selon laquelle les travailleurs immigrants en agence et les TET sont engagés sur un continuum qui les fait passer de la qualification d'immigration, à la déqualification professionnelle et enfin, à la disqualification sociale. Les dernières sections de ce chapitre sont consacrées à expliciter les termes de cette hypothèse qui nous servira de grille de lecture pour interroger le matériel de recherche dans les chapitres suivants.

9.1. Le processus de qualification ou la qualification comme outil de l'organisation du travail et de stratification sociale

Au sens commun, la qualification réfère à l'ensemble de ce qui constitue le niveau de capacité et de formation d'une personne acquis à travers des études – validées par un diplôme ou un certificat – et l'expérience de travail, le cas échéant. En ce sens, on peut parler des qualifications d'une personne pour référer à ses compétences. Dans un second sens, la qualification renvoie au processus d'obtention du grade que cette personne pourra négocier sur le marché du travail et qui implique un cheminement d'acquisition des capacités nécessaires. Elle est ici synonyme de formation et d'obtention d'un diplôme. Le troisième sens qui nous intéresse est l'autre versant de ce processus qui correspond au fait de constituer une preuve de la compétence de quelqu'un pour occuper une fonction donnée au travail. En ce sens, la qualification entendue comme habilitation de la personne à occuper une fonction permet

d'inscrire et d'organiser ses compétences dans un système de classification des emplois sur le marché du travail, comme l'analyse Wittorski (1998). Dans le même sens, Zarifian explique que la qualification revient à une question générique « *qui se pose dans tout rapport salarial [à savoir] : comment désigner, nommer, hiérarchiser, mobiliser, reconnaître, rémunérer développer les qualités humaines sollicitées dans la mise en œuvre du travail salarié ?* » (Zarifian 2006, texte en ligne non paginé). Or, l'auteur analyse que parmi les modèles qui ont été construits socialement pour répondre à cette question – modèles du métier, de la profession, du poste de travail ou de la fonction publique –, celui du *poste de travail* correspondant à l'organisation tayloriste du travail, est encore dominant dans la manière de définir les qualifications des travailleurs selon des tâches précises à effectuer pour occuper ces postes. Dans ce modèle dominant, on réduit les qualités humaines à celles « *requis pour réaliser des tâches prescrites à chaque type de poste de travail* » (id.). Et l'auteur d'expliquer :

« Ce modèle a acquis et possède toujours une influence considérable : c'est autour de lui que s'articulent tous les processus [de gestion des ressources humaines] et organisationnels essentiels : le recrutement (on recrute pour occuper tel poste), l'organisation du travail, le classement des salariés et leur rémunération, la formation, la mobilité professionnelle, etc. » (Zarifian 2006, texte en ligne non paginé).

À cette liste non exhaustive reprenant les processus de gestion de la main-d'œuvre et organisationnels du travail qui sont articulés autour du modèle taylorien de qualification, pourraient s'ajouter également les rapports de travail, la valorisation des personnes et leur identification au travail, mais aussi la stratification sociale dans et à l'extérieur des milieux de travail et donc les rapports sociaux de domination. Car, si l'on considère le rôle d'intégrateur social joué théoriquement par le travail dans les sociétés capitalistes libérales, ce modèle de qualification articule aussi la place accordée aux individus dans la société et ultimement leur exercice de la citoyenneté. S'il est entendu que les modèles de qualification répondent aux besoins existant sur les marchés du travail, force est de constater qu'ils structurent en retour la gestion des individus inscrits dans des collectifs de travail et plus largement dans une société, en légitimant leur organisation et leur stratification. La notion de qualification est donc intrinsèquement liée à la question du statut et des conditions sociales du travail. Zarifian le dit en ces termes :

[La qualification permet d'établir] « ...une hiérarchie sociale des groupes d'individus et donc un principe de hiérarchie des rangs et des salaires dans un univers professionnel donné. Elle sert de référent pour permettre de gérer la mobilité [professionnelle des personnes, et] ... fournit les éléments d'un certain ordre social et d'une régulation des relations sociales sur des bases les plus durables possible ». (Zarifian 1999 : texte en ligne non paginé)

Si l'auteur prétend proposer un autre *modèle sociétal* de reconnaissance des qualités humaines, basé sur la « *logique compétences* » – à savoir, dégagé des seules caractéristiques des emplois à pourvoir, donc, des exigences du marché du travail et articulées autour des qualités professionnelles des personnes –, retenons ici que le modèle de qualification en vigueur fonctionne selon la vraisemblance que les qualités professionnelles sont reconnues sur le marché de l'emploi. C'est le contrat social implicite au salariat, relayé dans le discours social dominant et qui définit la qualification des personnes comme la garantie d'un emploi valorisé et d'une possible ascension socioéconomique. Partant, on considère ce processus de reconnaissance de la qualification par les employeurs (ou par l'État, comme nous le verrons ci-après), comme étant l'ultime étape du processus de qualification. Autrement dit, une fois les diplômes obtenus et l'expérience professionnelle acquise (ou non), il est nécessaire d'être qualifié *apte à*, c'est à dire, d'être reconnu *capable de*, remplir une fonction, pour obtenir un emploi. Sans une reconnaissance effective des qualités des personnes sur le marché du travail, le système de classification des emplois perdrait tout son sens.

Ainsi, entendue au sens de processus de reconnaissance des qualités d'un travailleur, considérées suffisantes pour remplir une tâche et pour accéder au marché du travail, la *qualification* est une étape obligée pour les employeurs et les politiques publiques canadiennes d'immigration qui cherchent à combler des besoins spécifiques en main-d'œuvre. Cela est d'ailleurs valable pour tous les niveaux d'emploi, des plus aux moins qualifiés. Dès lors, comment les politiques publiques organisent-elles la sélection des immigrants et des migrants selon leurs niveaux de qualification ? L'usage des critères liés à la qualification des personnes sert-il à légitimer l'existence de statuts d'immigration différents qui impliquent un accès différencié aux droits ? Que révèlent les dernières réformes des politiques canadiennes d'immigration sur l'articulation des niveaux de qualification et des conditions salariales offertes sur le marché du travail ? À travers ces questions, on souhaite comprendre comment

l'usage de la notion de qualification des immigrants sert à structurer les marchés de l'emploi et produit une stratification sociale articulée selon un accès aux droits rendu relatif.

9.2. Le processus de déqualification

On désigne par *déqualification* la situation selon laquelle une personne est employée à un niveau de qualification professionnelle qui se situe en dessous de celui qu'elle possède. Pour référer au même phénomène, on parle aussi de *surqualification* (Frenette 2000, Gagnon 2008, Gilmore 2009, Ménard et Fadel 2013), de *sous-emploi* (Galarneau et Morissette 2008, CAF 2006) ou de *déclassement* et de *suréducation* (Vultur 2006, Chabault 2008). Bien que ces termes puissent être utilisés selon que l'on souhaite souligner les conditions d'emploi offertes sur le marché du travail ou les exigences des politiques d'immigration ou les niveaux de qualification des personnes ou le sens qu'elles donnent à leur situation, ils se réfèrent néanmoins au même phénomène, concluent Chicha et Deraedt (2009) qui définissent la déqualification en ces termes : « *la non-correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par le migrant [et] le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce* ». Et les auteurs de préciser que ce phénomène comprend donc les situations de personnes hautement qualifiées employées dans des professions moyennement ou peu qualifiées, ou de personnes moyennement qualifiées embauchées dans des emplois peu qualifiés (2009 :6).

Par ailleurs, si les études statistiques et économétriques permettent de dégager des tendances selon les groupes d'individus les plus affectés par la déqualification – au rang desquels se retrouvent les femmes, les immigrants ou les jeunes – de saisir leurs évolutions dans le temps et aussi d'avancer certaines hypothèses quant aux facteurs explicatifs du phénomène, certaines études qualitatives menées auprès de populations immigrantes ont permis d'enrichir considérablement sa compréhension en identifiant les diverses dimensions en interaction, qui y contribuent. En présentant les résultats d'une étude sur la déqualification de femmes immigrantes hautement qualifiées à Montréal, Chicha (2012) met en évidence le caractère multidimensionnel et dynamique de leur situation qui se comprend à la fois par la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, la situation familiale impliquant des stratégies et des choix, les pratiques discriminatoires des entreprises, ainsi que

le rôle des politiques publiques de sélection et d'intégration des immigrants. En développant une perspective intersectionnelle analysant ensemble les facteurs de discrimination, liés au genre, à l'origine étrangère, à l'appartenance ethnique et à la langue maternelle, l'auteure détermine des degrés de déqualification et fait ressortir des trajectoires types – des personnes les plus déqualifiées à celles ayant réussi à trouver un travail correspondant à leur niveau de qualification –, et conclut au caractère systémique de la déqualification dont les personnes ne se sortent que très difficilement.

On retient ici le caractère multidimensionnel, dynamique et discriminatoire de la déqualification qui est le résultat de plusieurs facteurs dont l'entrecroisement aboutit aux situations en emploi vécues par les personnes. Il sera intéressant de comprendre la déqualification de nos participants comme un processus qu'on interrogera à la lumière de leur situation familiale, des obstacles qu'ils ont rencontrés sur le marché du travail pour trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification, des pratiques de leurs employeurs ou des organismes publics censés les aider à améliorer leur situation professionnelle.

9.3. Le processus de disqualification sociale

La *disqualification sociale* renvoie aux conséquences de la déqualification professionnelle des personnes au plan individuel, social et en ce qui a trait à l'exercice de leur citoyenneté. En sociologie de la pauvreté, la notion de *disqualification sociale* a permis à Paugam de dépasser la « prénotion d'exclusion » pour rendre compte du caractère multidimensionnel, dynamique et évolutif de la pauvreté en France et de la manière dont le statut social des pauvres évolue à travers les systèmes publics de solidarité sociale. Issue d'une réflexion sur la construction des pauvres comme catégorie administrative, cette notion permet à son auteur d'interroger les relations d'assistance vécues par les personnes refoulées du marché de l'emploi. En ce sens, la disqualification sociale est définie comme « *l'une des formes possibles de la relation d'interdépendance entre une population désignée comme pauvre ou exclue et le reste de la société* » (Paugam 2001). Ce que nous retenons ici et qui permettrait d'éclairer les situations socioprofessionnelles des travailleurs immigrants et migrants temporaires – dont une majorité appartient à la catégorie des travailleurs pauvres et

précaires –, est la question de la relation entre des personnes rendues vulnérables et le reste de la société, nous permettant d’interroger à la fois les conditions sociales et politiques de production de cette vulnérabilité, autant que le sens donné par les personnes à leur situation. Nous retenons alors certaines des dimensions de la disqualification sociale développées par Paugam et qui, adaptées à notre objet d’étude et enrichies par l’apport théorique d’autres auteurs, nous permettront d’interroger notre matériel de recherche.

Premièrement, on tentera de comprendre le processus de disqualification sociale dans son contexte sociohistorique. En effet, la vulnérabilité sociale d’un nombre croissant d’individus se comprend par un contexte associant la précarisation du marché de l’emploi, le rôle de l’État à travers ses politiques publiques et ses interventions législatives ciblées et une plus grande fragilité des liens sociaux. En fond, on interrogera le « *mode spécifique d’intégration sociale* » (Paugam 2010) qui caractérise les situations des travailleurs immigrants et migrants temporaires. En ce sens, les politiques publiques qui déterminent leurs conditions d’entrée au Canada et qui structurent leur situation en emploi sont comprises comme des modes de régulation sociale, permettant aussi d’appréhender la production de la vulnérabilité des personnes. Par ailleurs, pour comprendre cette vulnérabilité qui aboutit à la mise sur les marges des personnes, on emprunte à Castel son analyse du rôle déterminant du travail qui a cessé d’être le grand intégrateur social pour une partie croissante de la population. C’est à la lumière de « *l’ébranlement général dont les causes se trouvent dans le travail et son mode d’organisation actuelle* » (Castel 1995 :52) que doivent se comprendre les processus qui mènent les individus aux chemins de ce qu’il nomme *la désaffiliation*¹⁰⁶, notion à laquelle je préfère celle de *disqualification sociale*. Dans le contexte du salariat, la propriété sociale est faite de droits, de ressources et de protections qui sont autant de supports à une autonomie valorisée des individus. Or, lorsque ces supports se dérobent pour une frange grandissante de

¹⁰⁶ Castel utilise la *désaffiliation* comme « *unité d’analyse du problème actuel et dont l’effet ultime consiste dans la mise sur les marges d’une partie croissante de la population* » (2009). « *Il y a risque de désaffiliation, écrit-il, lorsque l’ensemble des relations de proximité qu’entretient un individu sur la base de son inscription territoriale, qui est aussi son inscription familiale et sociale, se trouve en défaut pour reproduire son existence et pour assurer sa protection* » (1995 :52).

la société – alors que l'individuation se généralise au plan professionnel, social et familial et contraint les individus à prendre en charge eux-mêmes leurs parcours et leur protection –, ce sont des « *individus par défaut* » qui apparaissent selon Castel (2009).

Deuxièmement, nous interrogeons la situation de ces « individus par défaut » qui se retrouvent socialement disqualifiés. Par opposition aux « individus par excès » qui disposent des ressources diverses plus que suffisantes à la maîtrise de leur avenir dans une « société d'individus », d'autres individus sont en défaut des ressources et des supports pour réaliser l'aspiration d'être un individu, injonction forte s'il en est, dans les sociétés libérales. Nous verrons que cela semble être le cas de nombreux travailleurs immigrants auxquels on refuse la reconnaissance des qualifications qui constituent pourtant l'unique ressource qu'ils possèdent pour s'intégrer socialement par le travail et devenir acteurs de leur société d'accueil, se voyant alors imposer une situation en emploi caractérisée par la déqualification, la précarité et la pauvreté économique. Pour ces individus, Castel parle d'un « *processus de décrochage, de déstabilisation des stables, d'une vulnérabilisation des positions assurées* » (2010). Dans ce processus, le statut de l'individu se trouve remis en cause d'une part, au plan professionnel, puis social, puis familial, fragilisant son identité et affaiblissant son autonomie sociale. Partant, il sera intéressant de comprendre dans quelle mesure la situation socioprofessionnelle des personnes « *les assigne à une carrière spécifique, altère leur identité préalable et devient un stigmaté marquant l'ensemble de leurs rapports avec autrui* » (Paugam 2010). En d'autres termes, les travailleurs immigrants rencontrés se sentent-ils réduits par leur société d'accueil à leur seule force physique de travail, tandis qu'on ne reconnaît pas leurs qualités professionnelles, humaines et sociales ? Enfin, Castel souligne que « *la dégradation du travail et des protections peut entraîner une dégradation de l'individu lui-même, de sa capacité à se conduire avec un minimum d'indépendance et d'exercer ses responsabilités dans la société* » (2010). On interroge ici les conséquences de la vulnérabilité des personnes sur leurs capacités de contribuer à la vie sociale, culturelle et civique, c'est-à-dire d'exercer leur citoyenneté. En ce sens Ulysse parle « *[d']une destitution des catégories vulnérables de la pleine citoyenneté sociale et participative* » (2009 :84), pour analyser les conséquences de la pauvreté en emploi sur les individus. Par ailleurs, cette question pose en fond la capacité des personnes disqualifiées et isolées socialement de développer un sentiment d'appartenance à un groupe

social ou à un collectif, à défaut de pouvoir se sentir appartenir à la société de manière valorisée.

Enfin, la disqualification sociale des personnes interroge ultimement leurs capacités de réaction et de résistance au discrédit social dont elles sont l'objet. Comment les personnes parviennent-elles à résister individuellement ou collectivement, alors qu'elles connaissent une forte précarité en emploi et qu'elles sont engagées dans une survie à court terme, voire quotidienne ? On tente ainsi de comprendre comment fonctionnent les stratégies individuelles activées par les personnes pour défendre leurs intérêts à l'intérieur et en dehors de leur lieu de travail. On se demande aussi comment certains collectifs de travailleurs parviennent à se constituer pour mener des luttes malgré une individualisation exacerbée de leurs rapports de travail et une insécurité perpétuelle du lien d'emploi. Quelles motivations sont à l'origine de l'engagement des travailleurs dans des rapports de lutte et de résistance ? Quelles aspirations défendent-ils ? S'agit-il pour eux de défendre uniquement l'amélioration des conditions matérielles de travail, ainsi que leur accès aux droits, ou bien plus largement de restaurer leur légitimité sociale et culturelle (Paugam 2001), de se constituer en sujet politique et de construire les conditions de leur inclusion sociale et de leur citoyenneté ? Par ailleurs, quelles sont les ressources humaines, communautaires, organisationnelles ou matérielles qui permettent aux travailleurs précaires de mener des actions collectives ? Enfin, Paugam attire notre attention sur le lien à comprendre entre les formes de résistance, incluant leurs résultats et les étapes de disqualification dans lesquelles sont les personnes qui y sont engagées. Notre intérêt ici est de comprendre dans quelle mesure les situations particulières de vulnérabilité des personnes conditionnent leur capacité à se mobiliser et déterminent aussi les formes de l'action collective. Il sera intéressant de se demander comment, pour les immigrants et les migrants temporaires, les situations de vulnérabilité qui résultent de combinaisons complexes entre des statuts d'immigrations et des statuts de travail déterminent grandement les manières de se mobiliser et les résultats des luttes.

Ayant mobilisé dans ce chapitre, différentes sources théoriques permettant de comprendre les situations en emploi des travailleurs immigrants en agence de placement et des travailleurs étrangers temporaires, on a examiné avec les auteurs les transformations sociales et politiques contemporaines à travers la thèse de l'effritement de la société salariale, qui président à la montée des inégalités, à la précarisation du travail et la multiplication des statuts d'emploi atypiques et précaires, à l'érosion des protections sociales, à l'individualisation des risques socioprofessionnels et à la résurgence du phénomène des travailleurs pauvres, désignant ces personnes que le travail, même à temps plein, ne leur permet pas de sortir de la pauvreté. Alors que ces travailleuses et travailleurs pauvres sont entravés dans l'exercice de leur citoyenneté et leur accès aux droits sociaux, culturels et économiques, on a compris que les situations en emploi des immigrants travaillant en agence de placement (TAP) et des migrants temporaires (TET) sont d'autant plus précaires que leurs conditions d'arrivée au Canada sont imposées par des statuts juridiques d'immigration qui déterminent aussi durablement leurs conditions d'accès à l'emploi, leur intégration au marché du travail et leur parcours professionnel, ainsi que leur situation socioéconomique. Ayant explicité les notions de qualification d'immigration, de déqualification professionnelle et de disqualification sociale qui constituent vraisemblablement les étapes du parcours en emploi des travailleuses et travailleurs rencontrés pendant mon immersion de terrain et des répondants à la recherche, nous pouvons maintenant procéder à l'analyse des conditions d'accès à l'emploi pour les deux catégories de travailleurs immigrants en agence de placement (TAP) et de travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés (TET-PS), respectivement exposés dans les prochains chapitres III et IV.

CHAPITRE III

LE RÉGIME DE TRAVAIL IMMIGRANT EN AGENCE DE PLACEMENT TEMPORAIRE

1. ENTRÉE EN MATIÈRE

1.1. Qui sont les participants et pourquoi ?

Rappelons que c'est à travers une immersion au Centre des Travailleurs Immigrants qu'une partie du recrutement des travailleurs d'agence de placement a été rendue possible, autour d'une entreprise qui a fait l'objet d'une campagne d'accès aux droits menée par l'Association des travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP). L'autre moitié des travailleurs de l'échantillon ont été interviewés dans le cadre d'un projet de recherche qualitative dont l'objectif principal est de documenter le rôle des agences de placement temporaires dans les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs immigrants au Québec¹⁰⁷. D'une part, ce projet auquel j'ai participé en tant que professionnel de recherche, poursuit un objectif très proche de mon intérêt de recherche qui vise à comprendre la construction institutionnelle des conditions d'accès à l'emploi pour les travailleurs immigrants en agence, dans laquelle les agences de placement jouent un rôle central qui fera l'objet de la section 3 de ce chapitre. D'autre part, la grille d'entretien utilisée dans le cadre de ce projet de recherche aborde des thèmes liés au parcours en emploi des travailleurs, questionnant tour à tour leur situation d'immigration, leur situation au travail, leur accès à la formation, ainsi que leur situation familiale ; autant de thèmes qui sont aussi abordés dans les entretiens menés directement avec les participants.

¹⁰⁷ 2013-2018 HANLEY, J. (P.I.), EID, P. *Recruitment and Placement Agencies: Silent partners in migrant employment*. SSHRC Insight Grant.

Par ailleurs, les participants de notre échantillon partagent certaines caractéristiques convergentes. Premièrement, la plupart d'entre eux ont en commun un parcours professionnel jalonné de plusieurs expériences en agence de placement. Ils ont tous eu une expérience de travail d'une durée de plusieurs mois ou plusieurs années dans la même entreprise *Prizunik*¹⁰⁸, qui constitue pour cette recherche, un lieu de travail privilégié nous permettant d'interroger les conditions d'emploi des travailleurs en agence. Notons qu'un travailleur (Pascal) avait travaillé 17 ans de façon permanente dans l'entreprise, constituant un témoin privilégié de l'évolution récentes des conditions de travail, une majorité des participants étaient encore employés de *Prizunik* au moment des entretiens qui furent réalisés de janvier 2013 à février 2016 et deux travailleurs avaient quitté le lieu de travail au moment de notre rencontre. Deuxièmement, à l'exception d'un travailleur en provenance d'Iran, les autres sont tous originaires de l'Afrique subsaharienne, provenant de quatre pays (Congo, Cameroun, Côte d'Ivoire et Burkina Faso). Troisièmement, à l'exception d'un travailleur, les autres participants possédaient un niveau scolaire au moins universitaire et tous démontraient une expérience de travail de plusieurs années dans leurs domaines respectifs. Si ce dernier facteur d'homogénéité nous permet de comprendre les parcours de déqualification professionnelle de travailleurs dont les espoirs d'immigration ont été durement déçus à leur arrivée au Québec, il est aussi le résultat d'une impossibilité à rejoindre des travailleurs non diplômés comme il était prévu de le faire. Comment expliquer cette difficulté de recrutement?

En premier lieu, lorsqu'ils furent contactés à travers les activités organisées au sein de l'ATTAP, les participants correspondent au profil majoritairement rencontré parmi les personnes mobilisées dans l'action collective, associant un haut niveau de qualification, à une volonté de défendre leurs droits. Nos tentatives pour rejoindre des travailleurs non-diplômés employés à *Prizunik* ont échoué. Premièrement le fait d'être passé par les activités *d'outreach* de l'ATTAP pour recruter des participants à la recherche, tout en recrutant des membres pour l'association, aura constitué un biais absolument indépassable. Dans ce contexte, les travailleurs m'associaient directement à la menace de perdre leur emploi, impliquée selon eux,

¹⁰⁸ *Prizunik* est un nom d'emprunt attribué à l'entreprise afin de préserver les règles de confidentialité de la recherche.

par un éventuel rapprochement avec une organisation de défense des droits. Dans un deuxième temps, les moyens de recrutement imaginés pour contourner ce biais, s'agissant d'afficher ou de distribuer des appels à participation à certains endroits stratégiques, en prenant soin de ne pas mentionner mon lien avec l'ATTAP, ne rencontraient pas plus de succès. Les trois seuls travailleurs ayant accepté de participer à un entretien ont annulé plusieurs fois des rencontres prévues avec eux, pour un manque de disponibilité de leur part. Le contact avec eux s'est finalement perdu après plusieurs tentatives infructueuses de relance. S'il paraîtrait conjectural d'établir un lien de causalité entre des bas niveaux de scolarité et le fait de refuser une participation à une action collective ou à une recherche universitaire, à tout le moins, on constate un manque de disponibilité évident de personnes soumises à des conditions précaires de travail, incluant un lien d'emploi très incertain et un rythme de travail particulièrement épuisant. Cela est d'ailleurs valable pour toutes les personnes, quelque soient leurs niveaux de qualification. En outre, il n'est pas déraisonnable de penser que le bas niveau de qualification des personnes instaure potentiellement un certain niveau de dépendance au travail en agence, en cela qu'il constituerait une entrave à la mobilité professionnelle. Alors que la perte d'emploi est une menace réelle faisant partie de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise, comme nous le verrons ci-dessous, elle touche probablement plus durement des personnes n'ayant pas la sécurité même relative que constitue le fait d'avoir des diplômes, pour retrouver un emploi.

Enfin, lorsqu'ils proviennent du projet de recherche, les participants travaillant à *Prizunik* ont tous un profil de travailleurs qualifiés, bien qu'un n'ait pas de diplômes universitaires, mais possède une expérience reconnue dans son domaine. L'absence de travailleurs non diplômés dans l'échantillon, s'explique aussi pour les mêmes raisons.

1.2. L'entreprise *Prizunik* et le recours aux agences de placement

Prizunik est une entreprise commerciale canadienne spécialisée dans la vente de détail de produits à des prix particulièrement bas et qui connaît une croissance fulgurante depuis les années 1990. Pascal qui y a travaillé pendant 17 ans explique la spécificité du modèle

économique de l'entreprise se basant sur trois éléments qui contribuent selon lui, à son succès économique.

« Premièrement, tout ou presque est acheté en Chine et c'est le patron lui-même qui continue d'aller choisir sa marchandise auprès des fournisseurs. Donc, il n'y a pas d'intermédiaires. Deuxièmement, elle [l'entreprise] n'a jamais eu besoin de faire de publicité. Et de trois, l'entreprise est installée, le siège et les entrepôts, dans une province où tout est moins cher, la main-d'œuvre coûte moins cher et la location des entrepôts aussi. Les cinq entrepôts permanents de l'entreprise qui servent à stocker et distribuer la marchandise pour tous les magasins du Canada sont situés à Montréal pour des raisons économiques. Il y a plusieurs années, ils avaient pensé installer des entrepôts à Toronto ou même en Colombie britannique pour faciliter le travail avec l'Ouest. On en parlait, car ils disaient qu'il y avait des postes qui allaient s'ouvrir à l'époque. Mais, après leurs prospections, ils se sont rendus compte que ça leur coûte moins cher de tout centraliser ici. Même si la marchandise passe par le port de Vancouver, arrive par train à Montréal et doit être redistribuée ensuite par train ou par camion dans tout le Canada. » (Pascal)

Or, depuis une restructuration importante, faisant suite à l'entrée d'un nouvel investisseur américain dans le capital de l'entreprise en 2005, Pascal se souvient d'un changement radical dans l'organisation du travail et dans la gestion des ressources humaines. « *Ils cherchaient à rationaliser tout, alors que l'entreprise gagnait déjà beaucoup d'argent* », explique-t-il, congédiant progressivement de nombreux travailleurs permanents ou des contractuels qui n'étaient plus rappelés et systématisant le recours aux agences de placements pour combler les besoins de main-d'œuvre. Dans le contexte d'une croissance très forte, le fait de passer d'une soixantaine de franchises lorsque Pascal a commencé à travailler, à près de 900 au moment de notre rencontre en 2013, a fait augmenter aussi le nombre des entrepôts servant à la réception des marchandises, au montage des palettes, au conditionnement de certains produits selon les événements festifs annuels, à la réparation des produits défectueux et à la préparation des commandes. En 2016, *Prizunik* comptait ainsi cinq entrepôts, répartis dans l'agglomération montréalaise et employant entre 900 et 1000 travailleurs d'agence, selon les informations données par les répondants.

Ces employés temporaires dont le nombre varie selon les niveaux d'activités, sont loués par six agences de placement de taille relativement importante et qui n'entrent pas dans la catégorie des agences *fly by night* pouvant disparaître d'un jour à l'autre (Choudry et Henaway 2012). Pascal explique que les premières agences qui avaient été sollicitées par *Prizunik* à la fin des années 1990, s'étaient révélées trop petites pour suivre la demande croissante en main-

d'œuvre et pas assez sérieuses ou trop informelles dans le travail d'allocation des travailleurs. L'entreprise s'est alors tournée vers des agences plus importantes et plus fiables. Par ailleurs, les participants décrivent tous la même répartition des statuts d'emploi sur le lieu de travail, comprenant d'une part, une administration et des équipes de supervision de terrain constituées d'employés permanents et représentant approximativement 5% de la main-d'œuvre totale. D'autre part, les 95% restant sont les manutentionnaires provenant en totalité d'agences de placement temporaire. Lors d'une réunion de l'ATTAP, les travailleurs confirment unanimement que *Prizunik* fait un usage systématique et permanent d'une main-d'œuvre dite « temporaire », à tout le moins durant toutes les années pendant lesquelles ils y travaillèrent. Pascal datant les débuts de cette politique de gestion des ressources humaines à une dizaine d'années auparavant.

2. LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2.1. L'immigration au Canada ou la régression professionnelle

Pour les participants qui ont presque tous des diplômes universitaires associés pour la plupart à une expérience professionnelle de plusieurs années dans leur domaine d'étude, le travail en agence représente une expérience de déqualification professionnelle difficile à vivre et à accepter. Tous les travailleurs interrogés se sentent ainsi contraints d'accepter des conditions de travail et d'emploi qu'ils déclarent n'avoir jamais connues auparavant dans leurs trajectoires professionnelles. Ils ont pourtant nourri des espoirs de bien meilleures perspectives professionnelles et d'ascension sociale. Adama exprime ainsi les raisons de son projet d'immigration au Canada :

« Bien, c'était pour relever un défi, d'abord, premièrement. Découvrir un autre pays. Me donner la chance d'avoir de bonnes opportunités d'emploi, voilà, et de carrière. D'abord, c'est une amie qui m'a conseillé ça. Elle m'a dit : "Bien ici, tu peux faire la demande d'immigration en toute légalité, et tu viens, tu as les papiers, tu peux faire aussi des études. Tu peux te chercher un emploi" ». (Adama)

Les critères de sélection de l'immigration permanente valorisent pourtant les candidats prêts à participer activement au marché de l'emploi et au développement de l'économie canadienne : être qualifié, être titulaire de diplômes, posséder une bonne expérience de travail

et parler français ou anglais. Les conditions d'entrée laissent donc espérer des perspectives meilleures que celles offertes sur le marché du travail.

« Parce qu'il y a un paradoxe dans l'immigration, vous comprenez, Immigration Canada vous dit : "Venez ici, venez au Canada, vous êtes ingénieur, ok, vous avez 12 points". Le plus de points que vous avez c'est Ingénierie civile ou bien Ingénierie informaticien. Ok, je suis ici, mais où est le travail? » (Kami)

D'autant plus que les délais d'attente pour le traitement de leur demande et l'octroi de la résidence permanente, furent très long pour les participants qui ont attendu plusieurs années pour la plupart. « *Ah! oui! Ça, ça m'a pris énormément de temps, parce que je pense que j'ai commencé la demande autour de 2007, mais c'est finalement en 2012, que j'ai obtenu la résidence* », explique Adama.

Kami, ingénieur en génie civil exprime la déception qu'il partage avec son épouse qui auparavant, était cadre dans la sécurité d'une compagnie aérienne en Iran, les faisant questionner leur choix d'être venus au Canada :

« Nous croyions quand nous sommes arrivés au Canada, on va tout améliorer. Par exemple, je peux trouver mon propre domaine, plus tôt, et ma femme aussi. Mais après 1 an que nous sommes ici, on ne change plus rien. Nous sommes obligés de faire des travaux généraux. Elle travaille chez McDonald, comme caissière. Moi, je travaille chez *Prizunik*. Pourquoi nous sommes venus au Canada pour ça? ». (Kami)

D'ailleurs, la déception semble être à la mesure de l'espoir suscité par la sélection de l'immigration. Kami regrette ainsi amèrement d'avoir pensé que l'installation au Canada pouvait représenter une continuité à l'ascension sociale entamée en Iran avec son épouse. Après leurs études, les jeunes mariés avaient commencé leur carrière avec des perspectives plutôt prometteuses, Kami accumulant des expériences internationales dans le secteur du retraitement des eaux usées et son épouse travaillant dans l'aviation civile.

« J'ai travaillé beaucoup en tant que technicien en génie civil et j'ai amélioré peu à peu notre situation, j'ai économisé de l'argent et j'ai acheté une maison et une voiture. Alors c'était bon en Iran, parce que peu à peu, à ce moment-là, nous sommes en train d'améliorer ». (Kami)

Même s'il avoue avoir « *commencé la procédure pour l'immigration avant d'améliorer le cours de la vie* », il ne pensait pas que le Canada impliquerait une régression professionnelle et sociale et une expérience de forte précarité.

2.2. La recherche d'emploi et l'échec des mesures incitatives auprès des employeurs

Pourtant, tous les participants indiquent avoir multiplié les recherches d'emploi et déplorent qu'on ne les rappelle jamais. Francis raconte : « *J'ai envoyé plus de 500 CV ici. Dans toutes les entreprises que je croisais dans la rue, je laissais un CV, systématiquement. Et je n'ai jamais obtenu aucune réponse, même négative. Rien* ». Comme lui, Kami envoie de nombreux CV, répond à des offres publiées en ligne ou dans des journaux, envoie des candidatures spontanées ou fait du porte à porte, mais les résultats sont nuls. Kami se tourne alors vers Emploi-Québec qui lui propose d'accéder au *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME¹⁰⁹)*. Cette mesure a pour objectif d'inciter des employeurs à l'embauche de « *personnes qui ont parfois besoin d'un coup de pouce pour intégrer le marché du travail* »¹¹⁰, consistant principalement en un soutien salarial versé à l'employeur pour couvrir une partie du salaire pendant une période de 52 semaines maximum, appuyer l'encadrement et l'accompagnement de la personne et couvrir des coûts liés à l'adaptation d'outils de travail ou à la formation des personnes. Avec une *Lettre d'admissibilité* en poche, Kami se rend vite compte qu'il n'est pas facile de convaincre des employeurs réticents : « *Même avec ça, ils ne te donnent pas de travail. Pourtant, ils savent que vous avez la moitié du salaire [de payé]* ».

Kami pense que les employeurs sont découragés a priori de devoir former des travailleurs à des normes canadiennes et québécoises qu'ils ne connaissent pas, prenant l'exemple du Code du bâtiment au Québec et au Canada qui utilise des « *standards très différents avec ceux qu'on*

¹⁰⁹ Site Emploi-Québec : <http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/integration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles/>, consulté le 31 juillet 2016.

¹¹⁰ Site Emploi-Québec : <http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/>, consulté le 31 juillet 2016.

a en Iran ». Si cette explication est probable, il semble qu'elle puisse être associée à des facteurs d'un autre ordre qui dissuadent les employeurs de s'engager dans ce processus d'embauche. Dans une Évaluation qualitative du PRIIME réalisée en 2008 par Emploi-Québec, les employeurs qui n'ont pas souhaité s'engager dans le processus expliquent leurs réticences par des craintes concernant le niveau de compétence des candidats étrangers, leur niveau linguistique en français, les aspects légaux liés à leur statut d'immigration, d'éventuelles demandes particulières liées à leur religion ou de possibles complications administratives liées à la participation d'un service gouvernemental (Emploi et Solidarité sociale Québec 2008 :39). Les employeurs déclarent donc avoir de multiples raisons de craindre l'embauche de candidats comme Kami, notamment à cause de leur manque d'information sur les niveaux de qualification acquis à l'étranger, sur les règles de l'immigration et sur certaines pratiques culturelles. Si ces employeurs ont été interrogés dans le cadre de l'évaluation d'un programme spécifique, ils indiquent néanmoins fort bien les pratiques courantes de discrimination à l'embauche dont sont l'objet les travailleuses et travailleurs immigrants sur le marché du travail québécois. En 2012, l'IRIS notait d'ailleurs la difficulté des programmes québécois d'intégration des immigrants sur le marché du travail et de lutte contre la discrimination, tel que le PRIIME, d'invertir le caractère fondamentalement inéquitable des conditions d'accès à l'emploi pour les immigrants et les minorités racialisées au Québec. Avec un nombre relativement limité de candidats¹¹¹, le PRIIME révélait d'ailleurs une difficulté particulière à rejoindre son public cible, favorisant finalement les personnes « *présentant les meilleures chances d'insertion en emploi* » et laissant de côté celles qui en auraient le plus besoin (IRIS 2012 :7). Le témoignage de Kami mis en lumière par ces éléments confirme la thèse du *rendez-vous manqué* analysé par Chicha et Charest à propos des Programmes d'accès à l'égalité au Québec (Chicha et Charest 2013).

¹¹¹ De la période 2007-2008 à celle de 2010-2011, le nombre des bénéficiaires du PRIIME était passé de 937 à 1184. Les chiffres pour les années postérieures n'ont pas pu être trouvés.

2.3. L'expérience professionnelle acquise à l'étranger, non reconnue par les employeurs

Kami a pourtant été obligé de proposer sa candidature pour des postes de niveau inférieur à ses qualifications, l'admission à l'ordre des ingénieurs du Québec requérant dans son cas, une reprise d'étude d'au moins 2 ans. Comme nous l'avons vu dans le chapitre II, l'exercice de l'ingénierie en tant que profession réglementée est conditionné à l'habilitation donnée par l'ordre professionnel. En attendant, Kami pense que le fait de postuler à des emplois de technicien devrait lui permettre de travailler dans son domaine de compétence, d'éviter ainsi une rupture avec ses pratiques professionnelles impliquant la perte de ses savoir-faire, de se familiariser avec les normes technico-légales canadiennes et de préparer progressivement son retour aux études.

« Je voulais juste trouver un travail, au moins de technicien en génie civil, parce que tu dois rentrer dans le même secteur que les ingénieurs du Québec. Ça fait beaucoup de temps pour devenir membre de l'ordre des ingénieurs, comme 2 ans ou 3 ans, après vos études. Mais je pensais au moins pouvoir travailler dans mon propre domaine. Technicien en génie civil partout au Canada... » (Kami)

Alors qu'il tente d'adapter son CV à la demande des entreprises, Kami est désemparé et ne comprend pas pourquoi sa riche expérience internationale de travail et les responsabilités qu'il a exercées auparavant ne sont pas reconnues au Canada.

« J'ai envoyé des CV, beaucoup de CV, mais ils [les employeurs] ne répondent pas. Je ne sais pas pourquoi. Par exemple, à des entreprises, ils me demandent "Tu dois avoir un diplôme d'études collégiales". Ok, je change mon CV et j'écris, j'ai un diplôme d'études collégiales. J'ai aussi beaucoup d'expériences internationales en Algérie, au Soudan. En Iran, j'ai été responsable de 800 unités résidentielles que j'ai terminées. (...) Au Soudan, j'étais chargé de projet pour quatre bassins de traitement des eaux, chacun ils font 10 millions de mètres cubes. C'est très grand. Mais ici, ils vous exigent l'expérience canadienne. Juste tu dois avoir l'expérience canadienne, sinon je mets ton CV dans la poubelle ». (Kami)

À ce rythme, la fameuse expérience canadienne qu'on lui réclame pour décrocher un emploi dans son domaine, a peu de chance de se réaliser pour Kami qui en attendant, est obligé d'accepter du travail précaire pour subvenir à ses besoins. Alors que l'expérience professionnelle canadienne est le critère le plus valorisé par les employeurs dans le processus

de recrutement, avant même le lieu d'obtention du diplôme (Oreopoulos 2011), la grande difficulté pour les immigrants de réaliser une première expérience de travail dans leur domaine de compétence, les condamne durablement au cercle vicieux de l'éloignement du marché du travail valorisé et de leur déqualification. En d'autres termes, les employeurs reprochent aux immigrants leur manque d'expérience canadienne, dont ils sont responsables par ailleurs et qu'ils sont les seuls à pouvoir débloquent.

Or, le parcours d'immigrant récent de Kami, jalonné d'échecs successifs pour faire reconnaître son niveau de qualification, montre de manière saisissante une trajectoire en entonnoir qui aboutit inexorablement à la déqualification professionnelle et pour beaucoup à la précarité en emploi et à la pauvreté économique. On observe que la situation de déqualification est façonnée par les interventions successives d'acteurs institutionnels, dont les politiques d'immigration canadiennes ou québécoises qui sélectionnent Kami et son épouse en valorisant leur niveau de qualification, l'ordre des ingénieurs québécois qui exige de lui qu'il reprenne deux années d'études afin d'obtenir son permis d'exercer, un programme d'Emploi-Québec dont le mandat purement incitatif échoue à aider Kami dans sa recherche d'emploi et enfin des employeurs réticents à l'embauche d'une main-d'œuvre immigrante et racialisée et laissés uniques décideurs de l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

2.4. La non reconnaissance des diplômes

On constate par ailleurs, le rôle encore plus déterminant des employeurs dans la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle pour les professions non réglementées. En effet, même lorsque les personnes ont obtenu une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, octroyée par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), les employeurs restent libres d'accorder ou non de la valeur aux diplômes. André qui est arrivé au Québec avec un Master en environnement obtenu en Belgique et cinq années d'expérience dans son domaine d'étude, explique que le problème pour lui n'a pas été la reconnaissance institutionnelle des diplômes, mais plutôt son utilité auprès des employeurs.

« Les diplômes sont toujours reconnus, à moins que ce soit un faux diplôme, c'est toujours reconnu. Mais est-ce que avec cette reconnaissance tu travailles ? Toute la question est là. Les diplômes sont reconnus par le ministère, mais est-ce que les entreprises accordent

vraiment de la valeur à ça? Pas du tout. C'est ça le problème. Donc maintenant, quand c'est reconnu par le ministère, c'est le marché du travail qui bloque ». (André)

Le témoignage d'André souligne d'une part, le manque d'efficacité de la procédure ministérielle d'évaluation des diplômes, qui ne parvient pas imposer sa légitimité auprès des acteurs du marché du travail, et d'autre part, les pratiques des employeurs qui maintiennent fermées les portes d'entrée du marché du travail aux candidats immigrants. Comme nous l'avons vu précédemment, *l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* est un service proposé par le MIDI, qui n'est ni un diplôme ni une équivalence, mais un « *avis d'expert émis à titre indicatif seulement* », rappelle le site du ministère. Elle ne crée donc aucune obligation envers les employeurs, les ordres professionnels ou les autres organismes de réglementation. En 2012, l'IRIS déplorait le manque de promotion de cette procédure auprès des employeurs qui finalement n'y accordent que peu d'intérêt.

À titre comparatif, Bastien et Bélanger (2010) nous apprennent qu'en Ontario, le gouvernement

« a fait de la World Education Services (WES) sa principale agence d'évaluation des titres scolaires, [qui] convertit de manière standardisée tout titre et qualification secondaire ou postsecondaire obtenus à l'étranger dans son équivalent ontarien » (Bastien et Bélanger 2010 :17).

Or, à travers la reconnaissance gouvernementale dont elle bénéficie, la WES a gagné en autorité auprès des acteurs engagés dans l'insertion des immigrants sur le marché du travail, depuis son implantation en 2000. Ainsi, nombre d'employeurs, d'associations professionnelles, d'établissements d'enseignement secondaire et supérieur ou d'institutions gouvernementales ont recours à ses services.

Cet exemple ontarien montre le chemin qu'il reste à parcourir au Québec pour faire en sorte d'accorder une réelle légitimité aux évaluations délivrées par le MIDI auprès des acteurs du marché du travail, ce qui pourrait commencer par devoir l'imposer à l'ensemble du secteur public selon l'IRIS (2012). En intervenant de manière seulement indicative, le gouvernement du Québec choisit de ne pas réguler davantage le processus de recrutement de la main-d'œuvre, dont l'issue dépend entièrement de la volonté des employeurs. Les institutions québécoises participent ainsi à perpétuer les pratiques de discrimination à l'embauche des

employeurs, confirmant les études portant sur le phénomène (Oreopoulos 2009 ; Bastien et Bélanger 2010 ; Chicha 2012 ; IRIS 2012 ; Yerochewski 2014).

Pendant ce temps, au même titre que l'ensemble des participants, André a dû travailler plusieurs années en agences de placement et s'endetter pour reprendre des études qui l'ont enfin mené à un meilleur emploi, explique-t-il, cinq ans après son arrivée.

2.5. Le cumul des obstacles ou « le parcours du combattant »

2.5.1. Le statut de résident ou de citoyen, sinon rien

Pour les participants, l'insertion en emploi ressemble alors à un véritable parcours d'obstacles qui ne se résume d'ailleurs pas à la difficulté de faire reconnaître ses diplômes par les ordres professionnels ou les employeurs. Ainsi, Christian qui est ingénieur en génie électrique et bénéficie d'une expérience professionnelle de près de 15 ans dans son domaine, nous dit que selon les employeurs, il y a toujours quelque chose dans son profil, qui justifie le fait de ne pas l'embaucher. Dans ses démarches, Christian est régulièrement renvoyé à différents éléments qui composent sa situation. Premièrement, il s'agit de son statut d'immigration de demandeur d'asile et ensuite de réfugié accepté qui l'empêche d'accéder à certains postes : « *Il faudrait pour certains postes être résident permanent ou Canadien* », explique-t-il.

« Pour la NAF Canada¹¹², l'entreprise qui s'occupe de tous les équipements en télécommunication aéronautique. Pour eux, je comprends ça, parce que c'est une entreprise stratégique sur le plan sécuritaire du pays, car elle gère tous les trafics aériens, alors on ne peut pas engager quelqu'un dont on n'est pas sûr qu'il peut rester, ou qu'on peut gérer. Bon, moi je comprends cet aspect là. Mais il y a beaucoup d'autres entreprises où ça ne se justifie pas tellement. Pour aller installer des équipements électriques chez les particuliers ou sur des édifices, par exemple, pourquoi ils demandent des Canadiens ? Je ne comprends pas pourquoi, mais ce critère là était affiché sur les offres d'emploi ». (Christian)

¹¹² Le nom de l'entreprise dont parle le participant n'a pas pu être vérifié. On s'en tient donc aux explications données par Christian pour comprendre le contexte.

Or, depuis son arrivée en 2011 en tant que demandeur d'asile, Christian a obtenu le statut de réfugié l'année suivante, a fait la demande de résidence permanente dans la foulée, mais ne l'avait pas encore obtenue au moment de l'entretien 4 ans plus tard. Il sent le délai de traitement de sa demande de résidence comme une entrave à l'évolution de sa situation en emploi. D'autant plus qu'il doit renouveler son permis de travail chaque année.

« Là je suis toujours sous un permis de travail que je dois renouveler tous les ans. Là par exemple, mon permis de travail a expiré, j'ai fait la demande de renouvellement 2 mois avant l'expiration, mais la date est passée et je n'ai pas encore de réponse. Bon, j'aurais dû normalement envoyer ma demande de renouvellement trois mois avant. Ce qui fait que je ne peux pas trouver un travail en ce moment ». (Christian)

2.5.2. La non reconnaissance du diplôme d'ingénieur (congolais)

D'autre part, Christian multiplie les démarches pour faire reconnaître ses diplômes. Il obtient au bout d'un an une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, mais qui « ne m'a jamais servi dans ma situation, ni avec les employeurs, ni avec l'ordre des ingénieurs », dit-il. En effet, lorsqu'il formule sa demande d'inscription à l'ordre des ingénieurs, on refuse dans un premier temps, de traiter sa demande « pour un problème terminologique ». Sur son diplôme apparaît le titre d'*Ingénieur en télécommunication*, alors que l'ordre lui réclame un titre d'*Ingénieur civil*. « À l'Ordre, la dame m'a dit qu'ils ne tenaient pas compte de l'*Évaluation comparative*, que "Ça c'est juste pour l'immigration, ça ne change rien pour nous" ... ». Après avoir obtenu une demande d'attestation auprès de son institut de formation au Congo, l'ordre des ingénieurs du Québec accepte enfin de traiter sa demande, pour lui signaler qu'il devrait repasser onze examens afin d'obtenir le grade d'ingénieur.

« Mais tu ne peux pas faire plus de deux examens par session. Donc, imagine un peu le temps que ça va me prendre de refaire tout mon diplôme... Au moins trois ans. Et comment je vais financer ça ? Donc, j'ai abandonné, car j'ai besoin de travailler dès maintenant ! » (Christian)

2.5.3. Le permis de conduire québécois... probatoire

Par ailleurs, Christian se confronte à un autre problème inattendu de reconnaissance d'une compétence pour travailler comme technicien dans l'installation de matériel électrique. Alors

qu'une entreprise semblait prête à embaucher Christian comme technicien malgré son statut d'immigration, c'est le permis de conduire québécois qui lui fait défaut.

« Mon permis de conduire du Congo était retenu à l'Immigration, parce que parmi les pièces d'identité que j'avais présentées à la frontière, j'avais mon permis de conduire. Donc quand je suis allé faire un échange, pour obtenir le permis québécois, on m'a demandé l'original, mais je ne l'avais pas car il était à l'immigration. Je ne pouvais pas avoir accès à cet original là, donc ils m'ont demandé de faire les cours au complet à la SAAQ pour passer mon permis. Bon, une fois terminés ces cours, ils m'ont donné un permis probatoire de deux ans ». (Christian)

Le permis de conduire québécois en poche, Christian peut enfin postuler à nouveau pour le poste de technicien qui lui avait été refusé auparavant.

« J'ai fait une application chez Bell où ils cherchaient des techniciens d'installation et ils demandaient un niveau secondaire 5. J'ai passé une interview au téléphone, qui s'est bien passée. On m'a retenu. Ils m'ont appelé pour aller faire des tests. J'ai eu des bons résultats aux tests. Pour la dernière étape, ils allaient m'embaucher et il fallait que je présente les documents officiels, diplômes du secondaire, permis de conduire, carte d'assurance sociale, etc. » (Christian)

Mais se rendant compte que le permis de conduire de Christian est probatoire, le responsable des ressources humaines met fin au processus d'embauche, expliquant la trop faible quantité de points – au nombre de quatre – octroyée sur le permis et qui ne permettraient pas d'aller au delà de deux infractions au code de la route, insinuant l'idée selon laquelle les infractions font partie du travail de technicien et menaçant donc la pérennité de l'emploi de Christian. Ce dernier qui déclare avoir été particulièrement abattu par ce revirement de situation de dernière minute, conclut que « *c'est vraiment un parcours du combattant qu'on nous fait subir* ».

2.6. Des conditions variables de reprise d'étude et de mobilité professionnelle

Face aux nombreux obstacles qui empêchent les immigrants de travailler à leurs niveaux de qualification, la reprise d'étude est souvent envisagée comme le principal moyen d'obtenir les reconnaissances qui font défaut sur le marché du travail. On observe que la faisabilité d'un projet de reprise d'étude dépend néanmoins du statut juridique des personnes et de leur

situation sociale, économique et familiale, n'aboutissant pas nécessairement à l'inversion de la déqualification professionnelle des personnes. Dans les trois sections qui suivent, on décline trois stratégies différentes de reprise d'étude, que nous avons repérées dans nos entretiens et qui coïncident avec trois profils distincts d'immigrants. C'est à la lumière des caractéristiques d'immigration, sociales, familiales et économiques des participants retenus, que l'on tente de comprendre leurs stratégies de résistance à la déqualification et à la précarité en emploi.

2.6.1. La stratégie de la diversification progressive des activités et les promesses du travail autonome

Par ailleurs, on se rend compte que les conditions d'une reprise d'études éventuelle sont très aléatoires d'une personne à l'autre et limitent aussi grandement les perspectives de mobilité professionnelle. À 57 ans, Francis arrivé 4 ans plus tôt au Canada en tant que demandeur d'asile, est retraité de la fonction publique dans son pays, après plus de 30 ans passés dans l'éducation publique. Or, son niveau de qualification dont la valeur est davantage liée à une longue expérience professionnelle, qu'à un diplôme obtenu plus de 30 ans auparavant, n'a que peu de chances d'obtenir une reconnaissance au Québec, surtout dans le domaine de l'éducation qui implique une réglementation très stricte en matière de formation du personnel. Dans son cas, son âge avancé rend plutôt improbable l'entame d'une nouvelle carrière professionnelle qui supposerait un nouveau processus de diplomation relativement long, que cela soit dans son domaine ou non, d'ailleurs. En ce sens, sa reprise d'étude impliquant un endettement est aussi moins probable. Francis tente néanmoins de préparer l'après-travail en agence. Dans ce but, il s'est engagé dans une « *formation de création d'entreprise, marketing-Vente...* » avec Emploi-Québec, dont les conditions matérielles correspondent à ses capacités d'investissement en termes de temps, d'énergie et de coût financier. Cette formation proposée par Emploi-Québec pour aider les immigrants à se tourner vers le travail indépendant et qui est censée le préparer « *à monter [sa] propre compagnie d'import-export* », lui prend quelques heures par semaine et lui est accessible gratuitement. Même s'il n'avait pas une idée très claire sur son projet commercial, Francis « s'active » comme il peut pour pouvoir développer une autre activité.

« Je n'avais pas de projet très concret, mais je voyais pour monter un business qui me permettrait de prendre des marchandises ici pour les emmener au pays. Et en revenant, je peux aussi ramener des choses qui intéresseraient des gens ici. Ça permettrait de revenir aussi régulièrement chez moi ». (Francis)

De plus, en attendant de finir sa formation et de se lancer dans le travail indépendant, Francis a cherché à diversifier son activité tout en conservant son travail en agence à *Prizunik*.

« J'ai été en contact avec un ami qui m'a parlé de la vente en réseau. Ça marche plus en Afrique. Une entreprise fait ça. Je leur achète des produits et quand je leur réfère des clients ils me reversent aussi de l'argent. Ce sont des patchs anti-stress, anti-douleur, anti-vieillesse, etc. C'est comme de l'acupuncture. Et ça fonctionne vraiment bien, moi même je l'ai essayé. Quand je vais commencer, je vais étaler mon réseau, je sais qu'il y a des gens qui sont intéressés. Aujourd'hui dans les méga tendances qui rapportent de l'argent il y a ... le bien-être. Parce que il y a des gens qui ont de l'argent ce sont les baby boomers. Ils n'ont jamais manqué de travail. Ils ont des bonnes retraites et ils ne veulent pas mourir. Donc quand ils ont des petites douleurs, ils veulent se soigner là (rires). J'ai déjà fait mon étude de marché (rires). C'est là qu'il faut frapper. Et puis ce sont des produits inoffensifs, on ne les boit pas, il n'y a pas de dépôt dans le corps... donc c'est bon. Donc, je veux créer mon entreprise de vente pour les emmener en Afrique aussi ». (Francis)

À son âge, en étant arrivé avec un statut de demandeur d'asile et sans autres ressources que le travail en agence pour subvenir à ses besoins, Francis qui a des perspectives limitées de reprise d'étude, développe donc une stratégie de diversification progressive de ses activités, avec l'espoir de pouvoir à l'avenir se dédier uniquement à sa nouvelle activité d'import export et d'abandonner complètement le travail en agence. La formation de Francis, qui ne lui prend que quelques heures par semaine et qui est conciliable avec son travail à temps-plein, s'inscrit dans cet objectif du remplacement progressif de son emploi actuel. En ce sens, la vente en réseau semble prometteuse, puisqu'elle permet légalement de s'inscrire dans des activités commerciales sans autre forme d'exigences légales et administratives, faisant espérer Francis une amélioration à court terme de sa condition financière et à moyen terme l'établissement de son entreprise.

Francis a donc rejoint le grand nombre d'immigrants à se tourner vers le travail autonome dans l'espoir d'améliorer leur situation en emploi. Des auteurs corroborent ainsi le phénomène de « poussée » des immigrants vers le travail autonome à cause des difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi comme les faibles rendements de travail, le chômage,

les obstacles linguistiques et la discrimination (Abada *et al.* 2012 :11-13). Mais le travail autonome est aussi marqué par la précarité pour nombre d'immigrants et n'apporte pas toujours les revenus escomptés. D'ailleurs, en 2005, de plus grandes difficultés de tirer des gains élevés d'un travail autonome avaient déjà fait diminuer son attrait pour les générations des enfants d'immigrants en comparaison de la génération de leurs parents 25 ans plus tôt (Abada *et al.* 2012 :35). Francis qui dit être conscient des risques d'échecs de son projet, n'identifie pas d'autres solutions pour sortir de la précarité.

L'exemple de Francis montre que l'âge avancé pour les immigrants récents¹¹³ est un facteur qui grève encore plus les chances de mobilité professionnelle et de sortie de la précarité en emploi. En effet, alors que des études montrent que les immigrants de longue date¹¹⁴ sont de moins en moins épargnés par la déqualification et par les faibles revenus, les immigrants récents vont devoir passer au moins vingt ans sur le marché du travail avant de retrouver des situations en emploi comparables à celles des Canadiens natifs (Galarneau et Morissette 2008, Picot *et al.* 2009). Dans ce contexte, c'est une précarité assurée qui attend les immigrants récents d'âge avancé, d'autant plus lorsqu'ils sont arrivés dans des statuts précaires d'immigration, tels que demandeur d'asile, comme Francis et Christian, ou en tant que réfugiés acceptés ou détenteurs de visas temporaires de travail pour mesures spéciales, comme ceux octroyés à plusieurs milliers d'Haïtiens suite au tremblement de terre de 2010 et que nous retrouvons en grand nombre dans le travail d'agence¹¹⁵. Et, bien qu'ils ne soient pas majoritaires, il est à déplorer que ces personnes ne bénéficient d'aucunes politiques publiques d'intégration en emploi qui soient adaptées à leurs besoins particuliers, leurs profils socioprofessionnels et leurs âges étant extrêmement variables puisqu'ils sont sélectionnés sur critères humanitaires.

¹¹³ Rappelons que les immigrants récents sont définis comme ayant passé entre 1 et 5 ans au Canada depuis leur arrivée (Galarneau et Morissette 2008 :7).

¹¹⁴ Les immigrants de longues dates sont définis comme ayant vécu entre 10 et 15 ans au Canada après leur arrivée (Galarneau et Morissette *id.*).

¹¹⁵ De leur côté, les immigrants âgés issus de la catégorie du regroupement familial sont assurés théoriquement que leur milieu familial d'accueil pourvoit à leurs besoins.

Par ailleurs, notons que l'âge de Francis va de pair avec d'importantes responsabilités familiales qui impactent sa situation et sa mobilité professionnelle. En effet, l'aide régulière envoyée à sa famille restée en Afrique, ainsi que les coûts liés à la demande de résidence permanente de chacun de ses membres, constituent des dépenses importantes dont on peut penser qu'elles l'empêchent de suivre d'autres formations professionnelles qui conviendraient possiblement à sa situation, mais qui sont plus dispendieuses, comme un Diplôme d'études professionnelles (DEP), par exemple. Cela dit, si le projet familial d'installation au Québec limite possiblement les stratégies professionnelles de Francis, l'arrivée de la famille est aussi un espoir d'amélioration de sa situation. Pour pouvoir changer sa situation en emploi, Francis avoue qu'il compte beaucoup sur l'arrivée de ses enfants qui pourront l'aider. « *Mes enfants vont arriver aussi, ils feront travail/étude parce qu'ils sont déjà assez grands. Ce sont eux que j'attends surtout pour faire autre chose* ».

Six ans après son arrivée, Francis qui avait obtenu la résidence un an auparavant, continuait de travailler dans le même entrepôt de *Prizunik*, à travers la même agence de placement et était toujours dans l'attente d'une réponse suite aux démarches pour parrainer la venue de sa famille¹¹⁶.

2.6.2. La stratégie pragmatique d'une formation professionnelle... déqualifiante

Christian dont le parcours en emploi est jalonné d'obstacles et qui a eu l'occasion d'être déçu à plusieurs reprises lorsqu'il pensait décrocher enfin un travail régulier, pense avoir compris la solution pour s'insérer au marché du travail québécois.

« Donc avec tous ces obstacles là, j'ai compris que dès ton arrivée, quels que soient les diplômes que tu as, il vaut mieux passer par une formation ici. Ça crée une certaine confiance, que "voilà, il connaît les normes du travail d'ici, il a été dans nos écoles, formé par des gens que nous faisons confiance, donc on peut le prendre pour travailler". Ça t'apporte un papier d'ici, qui va te faciliter à intégrer le milieu du travail. C'est pour ça que j'ai demandé une formation, un DEP, diplôme d'études professionnelles, ça prend pratiquement 16 mois. Je me suis dit, autant aller faire ça et présenter ces diplômes là sur le marché du travail ». (Christian)

¹¹⁶ Ces informations ont été collectées deux années après le premier entretien réalisé avec Francis.

Christian qui s'est endetté pour faire cette formation, malgré sa situation économique extrêmement précaire, l'a fait dans l'ultime espoir de trouver enfin un emploi à court terme. Déclarant faire le deuil de récupérer un jour son niveau d'ingénieur au Canada, il a choisi une formation professionnelle en télécommunications pour rester dans la branche qu'il connaît déjà et pour « *faciliter l'apprentissage* », explique-t-il. Étant sur le point de commencer sa formation au moment de l'entretien, Christian appréhende tout de même l'issue de ce processus : « *je te dirais dans quelques années si ça aura fonctionné pour trouver un emploi. Mais j'ai espoir que oui* ».

Mais, tel que Francis, Christian a aussi des responsabilités familiales qui pèsent sur ses finances et qui semblent aussi intervenir dans ses choix en matière de stratégie professionnelle. Les caractéristiques de la formation qu'il a choisi d'entreprendre, ainsi que les promesses d'une insertion rapide en emploi, lui permettent d'espérer pouvoir accueillir sa famille dans les meilleures conditions qui soient. Cinq années après son arrivée au Québec, alors qu'il a déjà rempli toutes les demandes pour parrainer la résidence de son épouse et de ses six enfants, Christian espère bien être dans un emploi stable lorsqu'ils arriveront.

Pour sa part, à la vue des difficultés rencontrées pour trouver un emploi qualifié, Samuel a jugé comme Christian, qu'il n'est pas vraiment utile de reprendre de longues études hautement qualifiées. Avec deux licences (équivalent du baccalauréat québécois), l'une d'économie obtenue au Cameroun et l'autre de marketing obtenue en Italie, il lui semble plutôt contreproductif de reprendre un cursus universitaire dans son domaine pour s'insérer en emploi.

« Le système est fait de telle sorte que si tu viens d'ailleurs, on te donne bien des équivalences, mais ... (rire) L'employeur ne te recrute pas comme ça aussi facilement, donc... Pas obligé de rentrer à l'école pour adapter tes diplômes, pour espérer d'intégrer le marché du travail. (...) Non seulement quand ça vient d'un autre pays, mais ici même au Canada, si par exemple, un baccalauréat, je ne sais pas, il y a quand même des secteurs qui sont... déjà presque saturés, mais il faut vraiment avoir de la chance ou bien accepter de se faire payer à un niveau qui est un peu plus bas. Parce que les employeurs trouvent que ton niveau étant très élevé, tu coûteras plus cher à l'entreprise ». (Samuel)

C'est en discutant avec plusieurs personnes que Samuel s'est forgé une compréhension du fonctionnement du marché du travail québécois et en a déduit qu'une réorientation était nécessaire.

« Quand je suis arrivé au Canada, bon j'ai complètement voulu changer de domaine. Comme j'ai fait économie... Parce que j'ai essayé de causer avec des gens pour voir comment était le marché du travail dans ce domaine. Bon, c'était un peu pas très clair, selon moi. J'ai voulu directement m'orienter vers un secteur qui est porteur, comme le secteur de la santé ou autre chose. Donc je suis allé me renseigner, arrivé là-bas, on m'a convoqué à une séance d'information... » (Samuel)

Dès lors, Samuel décide de s'engager dans un DEP d'infirmier auxiliaire, « *une formation courte pour but d'intégrer le marché du travail* » le plus tôt possible, acceptant ainsi de travailler dans un emploi de niveau secondaire, malgré ses deux baccalauréats en poche.

De son côté, André non plus, n'a pas eu d'autres choix que de refaire une formation professionnelle, lui ayant au moins permis de trouver un meilleur emploi.

« Parfois on est obligé, c'est pour ça que j'ai refait une autre formation professionnelle, un DEP. Ça a duré un an et demi. J'ai dû contracter des dettes pour refaire cette formation, des prêts et bourses. Finalement, j'ai pu trouver un bon travail, après avoir refait ce diplôme ». (André)

Mais si la formation a abouti à un travail objectivement meilleur que le travail de manutentionnaire en entrepôt, qu'il a dû endurer pendant deux ans, le prix de cette reprise d'étude semble aussi élevé. Tout d'abord, André s'est endetté plusieurs années afin de payer une formation relativement longue. Ensuite, il a dû se réorienter vers un nouveau domaine de travail, la construction, devant donc renoncer au domaine de la biologie environnementale dans lequel il avait obtenu titres et expériences professionnelles. De plus, sa nouvelle formation entérine durablement sa déqualification, en débouchant sur un poste en deçà de son niveau initial de compétences. Enfin, son nouvel emploi revêt les caractéristiques de la précarité, puisqu'il n'est pas syndiqué et implique surtout de longues périodes d'inactivité. « *Je suis au chômage actuellement, car mon travail est dans la construction et c'est plutôt l'été que ça se passe. Là comme c'est l'hiver il n'y a pas beaucoup d'ouvrage et comme je suis nouveau, je suis pas prioritaire* », explique-t-il.

Autant d'éléments qui montrent que les solutions d'insertion en emploi qui sont offertes à Christian, Samuel et André pour sortir de la précarité et de la pauvreté, ne leurs permettent pas d'infléchir la dynamique de déqualification dans laquelle ils sont contraints d'évoluer, mais au contraire la perpétue durablement. Autrement dit, lorsqu'on est obligé de lutter contre la précarité, on renonce probablement définitivement à l'ambition de pouvoir travailler à son niveau réel de qualification. Contraints par un marché du travail précaire qui ne reconnaît pas les qualifications des immigrants, la reprise d'une formation professionnelle déqualifiante se révèle être une stratégie très pragmatique qui produit un nivellement par le bas des immigrants qualifiés.

2.6.3. La stratégie de la reprise d'étude moyennement déqualifiante

De son côté, Adama semble avoir un profil plus favorable à la reprise d'étude et à la mobilité professionnelle, que Francis (cf : section 2.6.1) ou Christian et André (cf : section 2.6.2). À 35 ans, célibataire et sans enfants, il est en mesure d'envisager une reprise d'étude relativement longue et impliquant un endettement, alors qu'il a plusieurs décennies devant lui pour trouver un travail rémunérateur qui lui permettra de rembourser ses dettes. Davantage que Christian et André qui ont entamé un DEP, Adama peut donc espérer un niveau d'emploi relativement proche de celui qu'il avait dans son pays, bien qu'en dessous de son niveau de diplôme. Adama qui n'a pas d'expérience professionnelle dans le domaine de sa maîtrise en administration et gestion des établissements hospitaliers, mais qui a enseigné l'économie, la comptabilité et les mathématiques financières à l'université pendant plusieurs années, a échoué lui aussi à trouver un emploi à la hauteur de ses compétences.

« Quand je suis arrivé, j'ai cherché d'abord un emploi, mais bon toujours on me demandait, l'expérience québécoise que je n'avais pas. Tantôt, on me demande l'expérience québécoise, tantôt on me demande : "Est-ce que tu as fait des études ici?". Mais je me suis dit, ok, si c'est comme ça pourquoi ne pas retourner à l'école? Donc immédiatement, je suis reparti à l'école. J'ai commencé le certificat d'accès à la profession comptable ». (Adama)

Mais cette formation d'un an et demi pour laquelle il s'est endetté, n'a pas encore abouti à un emploi, alors que « ... *tous les jours que Dieu fait, j'applique dans mon domaine* », explique Adama qui espère trouver rapidement. « *J'espère bien trouver quelque chose avec le*

certificat de comptable. Par moment, je suis un peu déçu, mais je pense que l'emploi ça ne vient pas du jour au lendemain, il faut toujours persévérer, chercher, voilà », conclut Adama.

Tout en travaillant en entrepôt, Adama a ainsi continué des démarches pour acquérir d'autres compétences qui manquent à son profil, en passant son permis de conduire par exemple ou en s'inscrivant à un cours d'anglais à l'Université McGill, s'endettant aussi pour en assumer les coûts. Mais il a surtout passé des tests d'évaluation pour accéder à des postes en lien avec la comptabilité dans l'administration fiscale québécoise.

« J'ai fait des concours de Revenu Québec. Des tests d'évaluation, j'en ai reçus jusqu'à quatre. J'ai obtenu l'examen d'évaluation des techniciens en vérification fiscale, ensuite j'ai obtenu aussi technicien en administration, j'ai obtenu le test d'analyste des procédés administratifs et aussi celui d'agent de recherche. Ouais, j'ai obtenu ça, mais... ». (Adama).

... mais le chemin est encore long avant de pouvoir prétendre à un poste. Adama qui a réussi tous ses tests d'évaluation explique qu'il doit attendre qu'on l'appelle pour passer une entrevue. Pour cela, « *premièrement il faut qu'il y ait des postes vacants. (...) Maintenant si on t'appelle et que tu réussis l'entrevue, là seulement, tu peux prétendre à un poste. Pour l'instant, je suis dans les bases de données »*. Mais, Adama a déjà été appelé à deux entrevues qui ne se sont pas passées comme il le souhaitait, aboutissant à des résultats négatifs. « *J'attends toujours »*, dit-il, espérant qu'il y ait d'autres postes vacants et qu'on l'appelle à nouveau.

Voyant que sa première reprise d'étude n'a pas abouti à un meilleur emploi, comme il l'espérait, Adama ne souhaite pas reprendre des études et s'endetter à nouveau, avant d'avoir obtenu un emploi qui soit dans son domaine et suffisamment rémunérateur :

« ...tant que je ne vais pas avoir un meilleur travail, je ne vais pas retourner aux études parce que je serai obligé de m'endetter. Ouais, donc, je vais chercher du travail, je me dis d'ici [le prochain] automne, ... j'espère trouver quelque chose de meilleur. Voilà. Pour pouvoir payer mes études, parce que je ne veux plus me lancer dans les histoires de prêts et bourses, sinon je me serais inscrit à l'UQAM, j'aurais dû commencer les études en automne là, pour le DESS, mais après j'ai demandé un report de session, voilà. Parce que d'abord, j'ai déjà ce certificat, je n'arrive pas à trouver un travail d'abord dans ce domaine, je ne vais pas accumuler les diplômes pour ne pas me donner un travail. Je n'ai pas de garantie. Donc je veux chercher du travail avec ce certificat, si je l'ai bien je peux continuer dans le DESS ». (Adama)

Bien que la reprise d'étude ne lui ait pas garanti de trouver rapidement un meilleur emploi, à son âge, avec un certificat québécois en poche et sans responsabilités familiales directes, Adama est tourné vers l'avenir avec espoir et continue les démarches pour trouver un emploi correspondant à son certificat. On constate que si sa mobilité professionnelle n'est pas encore acquise, elle constitue un horizon plus probable pour Adama que pour certains de ses collègues plus âgés. En ce sens, nos observations de terrain nous ont permis de constater que les jeunes travailleurs comme Adama ont aussi plus d'énergie à déployer dans des démarches parallèles au travail pour chercher un autre emploi ou étudier, en comparaison de leurs collègues plus âgés qui endurent plus difficilement les conditions de travail épuisantes.

L'exemple d'Adama montre que sa stratégie de réorientation professionnelle impliquant une reprise d'étude diplômante à un haut niveau de qualification, est rendue possible par une certaine capacité à s'endetter qui coïncide avec un âge relativement jeune et pas (ou peu) de responsabilités familiales. Il en résulte que la situation de déqualification professionnelle semble plus facilement réversible, bien qu'elle soit durablement installée. Par ailleurs, on peut supposer que le parcours en emploi d'Adama étant déjà caractérisé par une réorientation professionnelle dans son pays, ayant travaillé quelques années dans un domaine différent à sa formation universitaire, lui aura permis d'accepter plus facilement l'idée d'un retour aux études en arrivant au Québec et de s'y engager rapidement. Cela dit, on observe que même en se formant à un niveau de qualification universitaire, les résultats de la reprise d'études tardent à venir pour Adama qui ne peut qu'espérer que ses démarches aboutissent.

2.7. Une entrave à la reprise d'étude : le niveau de français de candidats... francophones

En outre, rappelons que la langue maternelle des immigrants et des immigrantes, autre que le français ou l'anglais est un des facteurs explicatifs de leur déqualification professionnelle et de leurs difficultés d'accès aux emplois qualifiés, de nombreux employeurs pratiquant une discrimination à l'embauche avec cette catégorie de candidats (Galarneau et Morissette 2008, Chicha 2012). D'ailleurs, on note nombre d'exemples de personnes immigrantes recalées à un

emploi pour un niveau considéré insuffisant en français¹¹⁷. Si ce phénomène est difficilement observable à travers les entretiens menés avec les participants, on constate néanmoins un problème lié au niveau de langue exigé par certaines institutions qui offrent des services de formation. Alors qu'ils sont résidents permanents et que leur niveau linguistique en français ou en anglais a constitué un critère du processus de sélection pour l'octroi de leur résidence, on leur demande de faire à nouveau la preuve de leurs compétences linguistiques pour être acceptés à des formations professionnelles dispensées par les centres de formation.

Samuel qui avait décidé de s'engager dans la formation nécessaire à l'obtention du DEP d'infirmier auxiliaire, s'est vu ainsi exiger de fournir des preuves d'un niveau de français équivalent au secondaire V. Au début Samuel ne comprend pas qu'il soit appelé pour un test de français. « *À mon niveau, on parle quand même du secondaire, moi j'ai un niveau supérieur, donc je ne pensais pas que je ferais partie du test* ».

Mais plusieurs semaines plus tard, on lui apprend qu'il doit faire un test de français, après lecture de son dossier, dont Samuel précise qu'il y manquait son *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, qui était encore en cours de traitement six mois après en avoir fait la demande au MIDI et qui aurait pourtant suffi pour prouver son niveau de français.

« Vers mi-septembre, on m'appelle. Pour me dire, "oui, [la personne] a vu tout, mon dossier, mais malheureusement elle ne peut pas prendre le risque de [vous] convoquer à une entrevue, parce qu'elle ne connaît pas [votre] niveau de français". J'ai dit : "Vous voyez, je suis en plus résident permanent. Si vous connaissez la procédure de résident permanent, ce n'est pas celui qui a le niveau secondaire III ou IV ou V qui vient ici. On ne veut pas les gens qui ont ... (rire) On veut des gens qui ont un niveau à partir de la licence là, tu les intéresses. À moins que ça, tu ne peux pas les intéresser". Elle me dit : "Non, c'est le règlement, ceci, cela...", et qu'elle n'y peut rien. Que j'aille faire le test en français niveau secondaire V dans une école pour adultes. Quand je l'aurai fini, là je l'appelle pour qu'elle me convoque à une entrevue. »

¹¹⁷ Dans un article paru dans *Le Devoir*, Mehrdad Ishanain un immigrant iranien raconte avoir été écarté d'un emploi qualifié, pour avoir échoué à un ultime test linguistique sur les synonymes dans la langue française! Cf. : *Récit d'une déception. Le Québec donne-t-il aux immigrants la chance de contribuer à la protection du français?*, <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/475720/le-francais-et-l-immigration-recit-d-une-deception>, consulté le 18 juillet 2016.

S'engagent alors des démarches auprès d'un centre de formation pour adultes. Les deux prochaines sessions étant complètes, Samuel est finalement accepté cinq mois plus tard pour faire un premier test de classement dans le but d'évaluer son niveau et dont il doit payer le coût de 50\$. Alors qu'il est classé au niveau V, les trois épreuves nécessaires à l'obtention de l'examen, s'étalent sur les six prochains mois, période au terme de laquelle il obtient très facilement son examen final.

Mais durant cette période, Samuel se rend très vite compte qu'il est en train de perdre une année pour rien. Premièrement, un mois après s'être engagé dans le cursus d'examens de langue, il reçoit enfin son *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, des services du MIDI qui auront tardé un an pour traiter sa demande. On remarque que si ce document officiel avait été envoyé dans un délai de deux mois approximativement, tel qu'indiqué sur le site du MIDI¹¹⁸ comme un « *délai moyen de traitement des dossiers complets* », Samuel aurait pu entamer son DEP d'infirmier auxiliaire, un an plus tôt¹¹⁹. Mais ayant déjà payé son inscription dans le cursus linguistique, Samuel souhaite aller jusqu'à son terme. « *Et quand je paie, un mois après, mes équivalences sortent! Alors le français, j'avais commencé, il fallait que je le termine* », explique-t-il. De plus, alors que Samuel était en cours de formation linguistique, il apprend par le centre de formation professionnelle qu'il aurait pu passer un autre test d'enseignement secondaire, plus rapide à obtenir et qui aurait été suffisant à la reconnaissance de son niveau de français et lui aurait épargné de long mois d'attente.

L'enjeu est de taille pour Samuel, car les délais qui lui sont imposés pour faire une formation de son choix, l'obligent à chercher du travail pour subvenir aux besoins de sa famille. « *C'est seulement là que j'ai décidé donc d'aller chercher du travail* », dit-il. Avant cela, Samuel comptait sur les *prêts et bourses* le temps de sa formation professionnelle, espérant trouver un emploi d'infirmier auxiliaire aussitôt après. Mais, comme pour nombre d'immigrants déqualifiés, c'est le travail en agence qui attend Samuel.

¹¹⁸Site du MIDI : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/delais-traitement.html>, consulté le 2 août 2016.

¹¹⁹ Cette considération est conditionnelle au fait d'avoir pu fournir ce que le MIDI considère comme un dossier complet, information que nous n'avons pas pu vérifier.

On pourrait penser que cette situation résulte d'un malheureux concours de circonstances qui auraient abouti à retarder d'un an son entrée en formation et générer temporairement une situation de précarité en emploi pour Samuel. Mais, force est de constater que ces circonstances ne sont pas le fruit de volontés individuelles, mais qu'elles sont produites par des pratiques institutionnelles, au nombre desquelles on retrouve à nouveau les règles des politiques d'immigration, la délivrance de *l'Évaluation comparative des études...* – qui aurait pu remplir son objectif, pour une fois, selon les témoignages des participants –, les règles d'un centre de formation professionnelle et un centre de formation pour adulte. Alors que pour Samuel, la reprise d'une formation professionnelle correspond à une stratégie pragmatique d'insertion rapide au marché du travail et qu'elle implique en soi, une normalisation de sa déqualification en emploi (cf : section 2.6.2), la raison invoquée pour l'empêcher d'y accéder, ressemble à un second niveau encore plus avancé de déqualification.

En effet, lorsqu'on suspecte Samuel de ne pas maîtriser suffisamment bien le français, alors qu'il a fait des études supérieures en français, on lui retire arbitrairement le droit d'accéder à un certain niveau social d'activité et on le soustrait à l'espace de pouvoir social et politique auquel la maîtrise du discours permet d'accéder, dans un processus avilissant de mise à nu et de réduction de ses qualités à sa seule force physique de travail. Sa force corporelle est d'ailleurs la dernière chose qu'il réussira à vendre sur le marché du travail, auprès des agences de placement. En effaçant une partie de ses qualités, depuis ses qualifications professionnelles, à la maîtrise de la langue, c'est son identité sociale qui est tronquée et reformulée au rabais, à travers un processus dynamique de reconnaissance – à travers les processus d'immigration –, de non-reconnaissance – par le marché du travail et les institutions de formation professionnelle –, aboutissant à un processus arbitraire d'avilissement symbolique, identitaire et social. En d'autres termes, l'exemple de Samuel nous montre ainsi en acte, la construction des conditions d'accès à l'emploi pour un immigrant permanent qualifié, à travers le continuum jalonné d'une qualification d'immigration, d'une déqualification professionnelle et d'une disqualification identitaire et sociale.

Pourtant, Samuel adhère au discours social dominant qui établit un lien de mérite entre le fait d'obtenir des diplômes et celui d'accéder à un emploi valorisé. « *Si nous autres, nous*

sommes allés à l'école, c'est pour avoir une place dans cette société-là, qui devrait te revenir de droit », rappelle-t-il. C'est sans compter avec le sort institutionnel réservé aux personnes non-natives du Canada, produisant une double et injuste régulation sociale, selon la provenance des passeports. Enfin, à son enseignante de français qui lui avouait ne pas comprendre sa présence dans un cours de niveau secondaire en lui affirmant qu'il pourrait lui-même enseigner à sa place, Samuel préférerait ne pas trop réfléchir à cette situation : « Non, il faut s'adapter à tout. On va tout trouver si on commence déjà à réfléchir comme ça, on peut entrer dans le stress et... le stress ici ce n'est pas bien », conclut-il.

2.8. La situation familiale

Pour terminer cette section sur les processus de déqualification des travailleurs immigrants qualifiés, on note l'importance des responsabilités familiales dans les choix et les stratégies des personnes quant à leur situation en emploi. Autrement dit, nos intervenants montrent que leur situation familiale interagit avec leur situation socioprofessionnelle et conditionne aussi leur capacité de réaction face à la déqualification et la précarité. Or, il apparaît avec les participants que ces processus renvoient notamment à la répartition traditionnellement sexuée des rôles dans les familles, mais aussi aux politiques d'immigration qui encadrent de manière très stricte les possibilités de réunification des membres d'une même famille. On doit donc tenir compte du fait que la situation familiale des personnes est systématiquement encadrée par une régulation de l'immigration qui conditionne la présence des conjoints et des enfants, qu'ils arrivent en tant qu'immigrants acceptés avec le demandeur principal, ou qu'ils soient parrainés depuis le Canada dans le cadre du regroupement familial.

2.8.1. Les conditions du regroupement familial

Lorsqu'ils ont dû immigrer sans leurs familles, comme c'est le cas des personnes qui ont fait leur demande d'asile dès leur arrivée à l'aéroport, les participants se sont alors engagés dans les démarches du regroupement familial, afin de faire venir leurs épouses et leurs enfants. C'est le cas de Francis ou Christian qui ont entamé les procédures dès que leurs situations financières remplissaient les conditions. Car, au niveau fédéral comme au provincial, les règles du parrainage du regroupement familial exigent du parrain qu'il détienne les conditions

financières lui permettant de subvenir aux besoins des membres de sa famille pendant tout le temps de l'engagement du parrainage, qui court pendant trois ans après l'arrivée d'un conjoint ou d'un enfant de plus de 13 ans et allant jusqu'à 10 ans pour les autres parents¹²⁰. Cela implique qu'avec l'exigence d'un montant brut de revenu pour démontrer ses capacités financières¹²¹, on exige implicitement un emploi durable de la part du parrain. Qui plus est, le parrainage qui est défini comme « *un engagement contractuel entre [le parrain] et le gouvernement du Québec, en faveur d'une personne parrainée* », implique l'engagement du premier « *à ce que cette personne et les membres de sa famille qui l'accompagnent ne soient pas une charge financière pour la société d'accueil* »¹²². Le parrain est donc légalement tenu de rembourser des sommes qu'une personne parrainée pourrait avoir reçues sous la forme de l'aide financière de dernier recours (aide sociale), de certaines prestations médicales ou si elle a eu recours à un centre public d'hébergement et de soins de longue durée.

On note premièrement l'aspect particulièrement restrictif de ces conditions de parrainage qui encadrent le regroupement familial et qui illustrent une régulation plutôt conservatrice de l'immigration, en cela que les conditions particulièrement difficiles à remplir pour accueillir les membres de sa famille, semblent être conçues de manière dissuasive. Ensuite le fait d'interdire l'accès à un certain nombre de mesures à l'aide sociale, semble participer d'une dynamique néolibérale des États qui restreignent le recours à l'État dans la distribution de la solidarité et qui font porter à l'individu, aux familles et au secteur communautaire, le poids de celle-ci.

¹²⁰ Site du MIDI : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/information-parrainage/duree-parrainage.html>, consulté le 3 août 2016.

¹²¹ Les exigences financières demandées au parrain sont expliquées ainsi : « Vous devez démontrer que vous avez disposé au cours des douze derniers mois des ressources financières suffisantes et que vous continuerez de disposer de ces ressources pendant toute la durée de l'engagement ».

Site du MIDI : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/information-parrainage/exigences-particulieres/normes-financieres/index.html>, consulté le 3 août 2016.

¹²² Site du MIDI : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/information-parrainage/responsabilites-obligations.html>, consulté le 3 août 2016.

Qui plus est, on note surtout l'effet structurant de ces mesures sur la situation en emploi des participants qui sont alors obligés de rester dans l'emploi précaire en agence – auquel ils ont été assignés par leur déqualification –, pour pouvoir montrer leurs capacités à subvenir aux besoins de leurs famille. Cette situation conditionne aussi possiblement la reprise d'études – au moins pour le temps de trouver du travail et de pouvoir accumuler une année en emploi –, et donc les capacités de mobilités professionnelles. On observe alors, que les règles qui encadrent le regroupement familial ont tendance à fixer les personnes qui y ont recours, dans leurs emplois précaires, sans pour autant qu'elles soient certaines de pouvoir y parvenir. Cinq ans et quatre ans se sont déjà écoulés depuis que Francis et Christian ont entamé leurs démarches respectives de regroupement familial et expriment leurs doutes sur son aboutissement.

Certains témoignages des participants confirment d'ailleurs que les conditions de l'immigration au Canada prennent la forme d'un sacrifice qui coïncide avec le fait d'acquérir la possibilité de faire venir d'autres membres de sa famille. Samuel parlant de l'immigration comme d'un investissement à long terme pour la famille : *« C'est un sacrifice, mon problème... On dit tu donnes la possibilité à quelqu'un de vivre ici. De là cette personne, d'autres auront la possibilité de le suivre aussi... »*. Or, étant venu avec son épouse et n'étant pas pressé pour s'engager dans le parrainage, Samuel qui va enfin pouvoir entamer une formation professionnelle, préfère attendre de trouver un emploi stable avant de faire venir ses enfants et ceux de son épouse nés d'un premier mariage, ainsi que ses parents.

2.8.2. Des conséquences de la répartition sexuée des responsabilités familiales

Par ailleurs, les responsabilités familiales représentent un coût financier très important dans le budget déjà réduit des participants qui ont leur famille à charge. Or, même lorsque l'épouse est en mesure de subvenir aux besoins de la famille, certains travailleurs expliquent avoir les responsabilités qui vont avec la répartition traditionnelle des rôles de genre dans la famille. Francis qui précise venir d'une tradition très austère et conservatrice, explique alors que pour mieux conserver son pouvoir de chef de famille, il doit préserver son rôle d'homme pourvoyeur.

« Pour protéger ton ascendance, il faut t'occuper de ta maison, sans demander à la femme. Parce que si vous partagez les charges, il n'y a plus de chef. Alors que chez nous, l'homme est le chef de famille... Donc ça te confère certaines responsabilités qui ne te permettent pas d'obliger la femme à partager également les charges avec elle ». (Francis)

Ainsi, sur son salaire mensuel de 1400\$, ce sont approximativement 400\$ que Francis déclare envoyer à sa famille restée en Afrique et qui couvrent le quart des dépenses familiales. Il explique que même si les besoins sont variables avec « *parfois des situations compliquées* » qui demandent de « *venir en aide, en plus des dépenses normales* », la règle du partage des responsabilités financières est très claire : « *Je prends les 3/4 et ma femme pourvoit au 1/4 des besoins. Avec le reste elle fait ce qu'elle veut* », explique-t-il. Même s'il avoue cependant que « *si je ne peux pas donner tout ce que je dois, c'est elle qui va dépasser son quota pour aider* », on note tout de même un partage du pouvoir entre les sexes, qui impose à Francis un effort financier susceptible d'accentuer sa précarité.

Pour Samuel, le poids de la répartition sexuée des responsabilités familiales a été déterminant depuis le choix de venir s'installer au Canada et aboutissant à une rupture dans le parcours professionnel de son épouse. En effet, installés en Italie depuis neuf années, pour y avoir premièrement étudié, Samuel ne réussissait pas à trouver un emploi, alors que son épouse avait déjà un poste de pharmacienne depuis cinq ans et était la principale pourvoyeuse du foyer. Seulement, cette situation ne convenait pas à Samuel qui ne souhaitait pas laisser son épouse seule au travail. Avec l'espoir de trouver un marché du travail canadien plus favorable, la décision fut prise de déposer sa candidature pour la résidence permanente.

« Vu la situation avec la crise économique en Europe, les gens ne parvenaient pas à trouver la solution. La situation ne faisait qu'empirer. Ma femme, quand même, elle est pharmacienne, elle, elle travaillait. Mais moi je ne trouvais pas de travail. J'ai dit : « Qu'est-ce qu'on fait ici? Tu ne peux pas travailler seule toute ta vie. ». Parce que même les travaux d'agences en Italie, ce n'est pas donné. Ce n'est pas donné. Le travail qu'on fait ici c'est facile à trouver. Là-bas, ce n'est pas donné. T'sais même là où il faut aller se casser le dos, il faut que quelqu'un te recommande ... Là-bas c'est le paroxysme de la recommandation en Italie ». (Samuel)

Mais, arrivant au Québec avec l'espoir que ce sera facile pour son épouse de trouver un emploi de pharmacienne, le couple se rend rapidement compte que c'est la déqualification qui les attend tous les deux. Parlant de son épouse : « *Elle est frustrée, vraiment puisque... Elle est arrivée ici, elle pensait que ça pouvait être facile, comme on croyait tous les deux* ». Alors que

son épouse est enceinte, Samuel a finalement récupéré toute la responsabilité de pourvoir financièrement aux besoins de sa famille, avec toutes les implications que cela implique en termes de précarité.

Le parcours de Samuel et de son épouse montre que les représentations culturelles des personnes en matière de répartition sexuée des rôles dans la famille, incitent les individus à faire des choix qui sont rendus possible par des programmes d'immigration facilitant l'arrivée de candidats diplômés et expérimentés. On observe ici comment les programmes canadiens de l'Immigration permanente rencontrent les aspirations des personnes, pour produire finalement des situations de déqualification professionnelle qui retombent ultimement sur les immigrantes qui subissent encore plus durement la déqualification sur le marché du travail (Chicha et Charest 2009, Chicha 2012).

3. LE PARCOURS EN AGENCE DE PLACEMENT

Alors que la section précédente nous a permis de comprendre les mécanismes de production institutionnelle de la déqualification des immigrants diplômés sur le marché du travail québécois, on comprend aisément les conditions qui contraignent les personnes à se tourner vers les agences de placement temporaire qui bénéficient alors d'un bassin de main-d'œuvre (notamment) immigrante particulièrement vaste et sans cesse renouvelé par le flux des nouveaux entrants au Canada. Dans la présente section, on interroge le rôle des agences de placement dans la situation en emploi des participants, à travers le parcours qu'ils y effectuent.

3.1. Un recrutement rapide et informel et la normalisation du travail en agence

Pour les travailleurs immigrants récemment arrivés au Québec et qui sont confrontés à la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences professionnelles passées, les agences de placement temporaire constituent le moyen le plus rapide et le plus simple pour trouver du travail et subvenir à leurs besoins. On constate d'ailleurs que le recrutement des personnes se fait souvent de manière informelle selon les témoignages des participants. Ils expliquent ainsi que c'est souvent de bouche à oreille qu'on en prend connaissance, à

travers des amis qui les informent sur le fonctionnement du marché du travail et sur la manière d'obtenir un emploi très rapidement. Souvent, le travail s'obtient dans la foulée, quelques jours voire quelques heures après l'entretien d'embauche.

« Un jour, un ami m'a conseillé de travailler à *Prizunik*. Il connaissait quelqu'un qui travaillait là. Va le voir, il m'a dit. Le type m'a dit qu'il fallait passer par une agence de placement. J'y suis allé, je suis entré, j'ai rempli une application et 2 jours après on m'a appelé et je suis allé travailler ». (Francis)

« Comme je ne connaissais pas comment trouver du travail ici, j'ai été amené à faire des applications dans des agences de placement. Je ne savais pas encore que les agences de placement, ça existait. Un ami du YMCA m'a appelé pour me dire que [l'agence] M. engageait du monde, vers Côte de Liesse. Je me suis présenté et puis ils m'ont fait commencer le lendemain ». (Christian)

Ce mode de recrutement répond d'ailleurs parfaitement à l'urgence de la situation des travailleurs qui ont besoin de trouver rapidement un emploi rémunéré.

« Quand je suis arrivé, il fallait subvenir à mes besoins les plus élémentaires. Il fallait trouver quelque chose en attendant de trouver un meilleur travail dans mon domaine. J'ai des amis camerounais qui m'ont permis de détecter des agences de placement. J'ai fait plusieurs entrevues chez plusieurs agences et j'ai commencé aussitôt ». (André)

« Donc, dans ma situation, je suis allé vers ce qui s'offrait de plus simple. (...) Et c'était donc les agences de placement oui, car elles ne demandent rien. Tu viens là, tu veux du travail, bon, remplis ces papiers. Ok, tu as les bottes de sécurité, OUI ? Donc on va t'appeler dès qu'on a quelque chose » (Christian).

D'autres fois, des travailleurs ont recours aux réseaux plus formels de recherche d'emploi, à travers des sites Internet d'offres d'emploi, la presse spécialisée ou en se déplaçant dans des agences. Kami dit avoir eu recours aux services d'Emploi-Québec qui relaient des offres d'emploi sur son site *Placement en ligne*¹²³, incluant celles proposées par des agences de placement temporaire, sous couvert parfois des entreprises clientes.

« ... J'ai tapé Emploi-Québec, par exemple, Sears. Donc tu vois un emploi comme manutentionnaire, commis de service, aide-caissière, etc. Après deux ou trois jours, ils m'ont appelé. Mais je ne savais pas qui m'appelait. En fait, c'est l'agence qui m'appelait, mais je pensais que c'était l'employeur exact. Alors je suis allé à l'agence Q., et j'ai eu

¹²³ Emploi-Québec : <http://placement.emploi Quebec.gouv.qc.ca/mbe/ut/condtcherc.asp?CL=french>, consulté le 31 juillet 2016.

une entrevue : “Qu’est-ce que tu fais? Est-ce que tu peux charger, par exemple 50 livres?
– Oui, je sais!”. Je lui ai dit oui (rire).» (Kami)

Ces processus de recrutement qui passent soit par les réseaux communautaires des travailleurs qui profitent des conseils prodigués par des amis, soit par les réseaux institutionnels de recherche d’emploi, comme ceux d’Emploi-Québec, montrent que l’emploi en agence s’est institutionnalisé dans les trajectoires de ces catégories d’immigrants diplômés, comme un passage obligé pour l’intégration au marché du travail. Nos participants racontent qu’ils n’ont déjà plus d’illusions de trouver un emploi à leur niveau de qualifications, lorsqu’ils se résignent à s’inscrire dans des agences de placement. D’ailleurs, pour postuler auprès d’agences, Kami a produit un CV de manutentionnaire qui ne mentionne ni ses diplômes, ni son expérience d’ingénieur civil :

« J’ai essayé d’envoyer mon CV, mais comme j’ai été déçu, j’ai décidé d’écrire un autre CV pour le travail général. Par exemple, chez Sears, j’ai écrit que je suis manutentionnaire, je peux ranger les rangées, charger et décharger les camions, etc. ». (Kami)

La chose est donc entendue pour les personnes : c’est l’une des seules perspectives de travail que la société québécoise offre à ses nouveaux arrivants diplômés. Cette solution d’emploi qui se retrouve officiellement légitimée par les services de l’État, à travers Emploi-Québec qui en diffuse les annonces, l’est tout autant par les membres d’une même communauté qui sont aussi passés par le même chemin. Samuel explique : « *La femme de mon ami, parce qu’elle aussi, quand elle est arrivée, elle a aussi dû travailler pour des agences de placement. Elle m’a donné le nom, je suis allé là-bas directement* ». Or, si ce sont les conditions précaires de travail qu’on normalise pour certaines catégories de travailleurs voués à la déqualification, c’est aussi le rôle d’intermédiaire des agences de placement temporaire, qu’on légitime socialement et politiquement, en acceptant qu’elles soient devenues incontournables dans certains secteurs d’emploi.

« Bien quand je suis arrivé ici, celui avec qui je cohabite, m’a dit : “Adama, si tu veux trouver un emploi dans le travail général, il faut passer par les agences de placement. C’est comme ça que ça se fait. Parce que si tu vas directement dans les compagnies ils vont te dire, bien, il faut passer par les agences” ». (Adama)

Par ailleurs, on note l’informalité qui préside au processus de recrutement de la main-d’œuvre par les agences de placement temporaires faisant passer des entretiens d’embauche relativement courts, « *une trentaine de minutes* », nous dit André, et dont le but est de s’assurer que les travailleurs sont fonctionnels et ne présentent pas d’empêchements majeurs de type légal ou sanitaire pour commencer à travailler.

Quand j’arrive, je leur dis : “Bonjour, je cherche du travail”. Ils me disent : “Ici, on ne donne que du travail général”. J’ai dit : “Mais c’est exactement ce que moi je suis en train de chercher”. On me demande de remplir une feuille. Ici, je ne sais pas comment le système fonctionne. Parce que moi, j’étais toujours habitué à voir un contrat de travail en Italie, mais ici, je remplis, c’étaient deux feuilles comme ça, tu remplis, l’autre feuille, c’est elle qui remplit, elle te pose la question : “Tu as déjà travaillé, ici? – Non. – Tu as déjà eu un accident du travail?” Elle remplit ça : “En bas tu signes” ». (Samuel)

3.2. Flexibilité et instabilité du lien d’emploi au cœur du travail d’agence

3.2.1. La multiplication d’emplois à durée incertaine

Or, on constate avec les participants que le caractère expéditif et informel du processus de recrutement va de pair avec la flexibilité et l’instabilité du lien d’emploi. Alors que les travailleurs nous disent repartir de l’entretien d’embauche sans aucun document officiel, après avoir rempli et signé le formulaire d’inscription, le lien qui les unit dorénavant à l’agence dépendra uniquement de la demande sur le marché du travail, faisant d’eux des travailleurs *journaliers* qui ne savent jamais à l’avance s’ils seront appelés pour le lendemain. Ainsi, nombre de travailleurs rencontrés pendant notre recherche de terrain décrivent la pluralité des lieux de travail sur lesquels ils sont appelés pour des périodes limitées pouvant aller de un jour à plusieurs mois. Christian explique la grande incertitude qui accompagnait chacune de ses premières missions effectuées en agence.

« La toute première agence, avant que je parte à *Prizunik*, j’y ai travaillé presque deux mois comme ça. Mais c’était tellement instable que je ne pouvais pas continuer avec eux, car aujourd’hui, tu vas là-bas, tu te pointes le matin, ils te disent “aujourd’hui, bon on a besoin seulement de trois personnes”. Mais vous êtes là à quatre. L’agence nous amenait travailler dans les légumes, une autre fois, dans une boulangerie, une autre fois, dans un champ où il fallait ramasser des roches. Donc beaucoup de petits travaux comme ça, mais c’était très instable. Tu n’es pas sûr le matin quand tu te réveilles et que tu te pointes là-bas, que tu vas vraiment aller travailler ». (Christian)

Par ailleurs, même pendant les périodes les plus longues passées sur un même lieu de travail, pouvant atteindre plusieurs mois, voire plusieurs années, on fait savoir quotidiennement aux travailleurs s'ils seront ou non, attendus le lendemain, l'heure à laquelle ils devront commencer le travail et le nombre d'heures qu'ils auront à travailler, ces conditions pouvant par ailleurs changer en cours d'activité, selon les besoins les plus immédiats des entreprises. Dans ce contexte, les travailleurs en agence ont le plus souvent des trajectoires en emploi discontinues, qui voient se succéder des périodes travaillées et des périodes de chômage. Adama témoigne de la fin de son premier emploi en entrepôt.

« Il manquait de travail, c'est ce qu'ils m'ont dit. Donc j'ai arrêté, ils m'ont arrêté du moins. Ils m'ont dit : "Bien écoute, c'est la fin, on n'a plus de travail pour toi". Donc, je suis parti encore au niveau de l'agence D. pour leur dire : "Bien écoutez, mon travail est fini, est-ce que vous avez un autre travail pour moi?". Ils m'ont dit que malheureusement pour le moment, ils n'avaient rien pour moi. Donc je suis allé voir au niveau de l'autre agence X. ». (Adama).

Ainsi, avant d'avoir été appelés pour travailler dans un entrepôt de *Prizunik*, la majorité des participants ont accumulé différentes expériences de travail en agence, plus ou moins formelles et impliquant plusieurs lieux de travail. On observe d'ailleurs, que le nombre variable de leurs expériences de travail n'est pas toujours proportionnel au temps qu'ils ont passé au Canada. Ainsi parmi les participants les plus récemment arrivés (ayant entre une et deux années d'installation au Québec), une partie d'entre eux avait connu des expériences de travail impliquant 1 ou 2 agences de placement sur 1 ou 2 lieux de travail, alors que d'autres en avait connu bien plus. Par exemple, un an et 1 mois après être arrivé sur le territoire, Jimmy est ainsi passé par trois agences de placement qui l'ont envoyé vers 9 lieux de travail différents, pour des expériences pouvant durer de deux jours à sept mois. De leur côté, les participants étant arrivés au Québec depuis une période allant de quatre à six ans, ont pu recourir aux services de 2 à 4 agences, pour avoir travaillé dans un maximum de 7 à 8 lieux de travail distincts. Ce dernier chiffre nous est donné par un travailleur qui avoue par ailleurs ne pas se souvenir de toutes les entreprises par lesquelles il est passé, tellement elles sont nombreuses, indiquant une forte probabilité qu'il y en ait eu davantage. Par ailleurs, cette pluralité d'expériences de travail implique des périodes d'inactivité plus ou moins courtes, lors desquelles les travailleurs recourent quelques fois, mais pas toujours, à l'aide sociale ou à l'assurance emploi.

3.2.2. Répondre à la demande débridée de flexibilité des entreprises

3.2.2.1. Baisses d'activité et activités dites « saisonnières »

Les agences fournissent donc des emplois généralement peu durables qui servent à combler des besoins présentés comme étant ponctuels par les entreprises clientes qui utilisent la flexibilité inhérente au travail en agence, comme une variable d'ajustement selon leurs niveaux d'activité. Par exemple, les participants confirment que dans certains cas, l'activité d'entreprises manufacturières pour lesquelles ils ont travaillé, s'apparente presque à celle d'un secteur saisonnier. Christian qui a travaillé pour une fabrique de pièces en plastique servant à la construction de jouets, nous dit qu'après Noël, l'entreprise ne reçoit plus de commande, ce qui met fin au travail des employés d'agence.

« C'était une entreprise qui fabrique des blocs en plastique avec des jouets pour les enfants. Mais, comme c'est un travail qui dépend de commandes, ces commandes sont périodiques, quand ils n'ont plus de commandes, ils sont obligés de dégraisser du personnel. C'est pour ça qu'ils embauchent des travailleurs d'agence. J'ai commencé en avril et en décembre il n'y avait plus assez de commandes. Neuf mois après. Donc ils m'ont dit de rester à la maison, et quand l'activité reprend, ils allaient me rappeler. ». (Christian)

Dans une usine de laminage qui fabrique des pièces pour l'industrie électronique, Francis observe la même chose.

« J'ai fait 2 semaines. Eux, ils ouvrent quand il y a des commandes. On faisait du laminage. Ce sont des parties qu'on met dans les appareils vidéo. On découpe du papier, on fait des paquets. C'était 2 semaines, parce que quand il y a pas de commandes, il ferme sa boutique. Il ne reste que 2 ou 3 employés fixes qui mettent de l'ordre. Quand il a des commandes, il s'adresse à des agences de placement pour avoir sa main-d'œuvre ». (Francis)

Pour sa part, Pascal nous apprend qu'un des cinq entrepôts de *Prizunik* s'est spécialisé notamment dans le conditionnement de paquets spéciaux pour les périodes des fêtes, qui comprennent Halloween, Noël, Pâques, la Saint Valentin, la Saint Patrick ainsi que certaines fêtes fédérales ou provinciales. Selon les périodes, Pascal témoigne de l'augmentation du nombre de travailleurs d'agence dans l'entrepôt qui passent d'une cinquantaine à une centaine, estime-t-il.

3.2.2.2. De l'usage permanent d'une main-d'œuvre temporaire

Mais, si certaines petites et moyennes entreprises manufacturières semblent devoir « compléter » leur main-d'œuvre permanente avec des travailleurs d'agence, selon des commandes de nature « saisonnière », d'autres semblent faire du travail d'agence un usage sur toute l'année ou presque. Ainsi, même si son entreprise prétexte une activité liée principalement à des commandes qui s'arrêtent en décembre, Christian aura tout de même passé neuf mois à y travailler continuellement, s'apparentant davantage à un travail permanent. Dans ce contexte, on a du mal à comprendre que cette entreprise n'ouvre pas un poste permanent, qui pourrait éventuellement impliquer des horaires annuels à temps partiel. Plus encore, l'entreprise *Prizunik* montre une activité régulière toute l'année dans la plupart de ses entrepôts, si l'on en croit les niveaux exponentiels de croissance que l'entreprise présente annuellement. Comme nous l'avons vu dans la section 1 du chapitre II, *Prizunik* est l'exemple type des grandes entreprises fondant leur modèle économique – visant une maximisation des profits – sur l'utilisation permanente et systématique de travailleurs temporaires tout au long de l'année, qui constituent plus de 90% de leur force de travail.

C'est la raison pour laquelle l'expérience la plus longue de travail de tous les participants a eu lieu chez *Prizunik*, pour des périodes allant de sept mois pour André qui a arrêté pour commencer sa formation professionnelle, à deux ans pour Francis qui suivait des cours du soir et avait commencé des démarches pour devenir auto-entrepreneur. Notons que deux ans après le premier entretien, Francis nous apprenait qu'il travaillait encore à *Prizunik*, allongeant sa période de travail à quatre ans sur le même lieu de travail. En outre, des participants indiquent que certains travailleurs d'agence côtoyés sur les lieux de travail y sont depuis sept, huit voire dix ans. La cadence du volume de travail exigé qui correspond à une activité commerciale en croissance, engendre une régularité du travail qui n'existe pas dans d'autres entreprises, selon les participants. C'est d'ailleurs parfois l'unique élément qui apporte un peu de sécurité dans leur situation en emploi caractérisée par la précarité et l'incertitude. Demandant à Samuel s'il trouve un intérêt à travailler à *Prizunik*, il répond :

« Hum... (silence) Avec l'emploi, puisque c'est ce qu'on appelle du travail, disons que j'ai un travail, généralement. Satisfait pourquoi? Parce qu'au moins là-bas, il y a une

régularité dans le travail. Ce n'est pas comme dans les autres endroits. Même si je ne connais pas d'autres, mais d'après ce que disaient les autres là-bas, pendant les périodes de froid, comme l'hiver va commencer bientôt, vous pouvez venir, comme ne pas être appelé. C'est un jour si, un jour non. Par contre, à *Prizunik*, au moins c'est 30 heures en hiver que tu peux faire. C'est ça l'avantage... C'est stable oui. Là-bas c'est stable et c'est indéterminé. Sauf si tu décides de t'en aller ou bien ... » (Samuel)

Ces propos sont confirmés par d'autres témoignages de travailleurs rencontrés pendant nos observations de terrain, qui soulignent que l'activité de travail chez *Prizunik* est à flux continue toute l'année durant, rendant presque permanente leur situation en emploi. « *For now... It becomes Prizunik a permanent job* », déclare Jimmy. Adama explique que « *la façon que ça marche à Prizunik, c'est qu'une fois que vous êtes passés là c'est comme indéterminé...* ». Francis qui est le répondant ayant le plus d'années d'expérience dans un entrepôt, explique que l'organisation du travail fait en sorte que l'entreprise génère une activité constante, rendant sa situation en emploi pour le moins contradictoire.

« Il y a beaucoup de travail chez *Prizunik*. Là-bas c'est comme un travail permanent. Là où nous travaillons, c'est l'endroit qui sert tous les magasins du Québec, pas seulement de Montréal, mais du Québec. On a près de 950 magasins là-bas. Quand les marchandises viennent de l'extérieur, on les distribue là. C'est comme du travail permanent, il y en a qui sont là depuis dix ans. Un vieux qu'on m'a montré, un monteur, un Haïtien, dix ans. Un autre Guinéen. Mais pourtant là-bas, on ne devient pas permanent ». (Francis)

Les deux dernières sous-parties nous montrent que malgré des différences observées parmi les entreprises, eu égard à la nature de leurs activités, leurs stratégies de développement et surtout leurs choix en matière de gestion des ressources humaines, l'intérêt principal des entreprises est de bénéficier d'une main-d'œuvre dont l'emploi est rendu flexible à l'extrême, permettant de répondre de façon la plus ajustée et mesurée qui soit, aux besoins journaliers de travailleurs. En permettant et en organisant l'approvisionnement de travailleurs à la tâche, les agences constituent donc la condition de possibilité de l'ultra-flexibilité du lien d'emploi, recherchée par les entreprises qui leur délèguent entièrement les responsabilités inhérentes à l'embauche et au congédiement des personnes. En tant qu'intermédiaires dans la relation d'emploi, les agences de placement temporaire constituent donc un rouage essentiel à la flexibilisation du travail, qui préside à la production des conditions d'accès à l'emploi pour les participants immigrants qualifiés, dans le régime économique néolibéral.

3.2.3. Un roulement constant de personnel

Par ailleurs, nombre des participants signalent un taux de roulement très important de la main-d'œuvre sur le lieu de travail de *Prizunik*. Car « l'opportunité » d'un emploi presque « *permanent* » ou « *indéterminé* », semble avoir un prix, celui de l'acceptation de conditions très difficiles de travail – dues notamment à des exigences très fortes de productivité – et que beaucoup d'autres travailleurs ne supportent pas très longtemps. Après avoir dit que l'emploi à *Prizunik* était « *comme indéterminé* », Adama précise : « *Indéterminé, à moins que (silence) – parce que c'est un travail au rendement –, à moins que ta production n'est pas satisfaisante, alors ils peuvent bien décider de te mettre à la porte. Ou si tu te blesses. Ou si toi-même tu décides d'arrêter* ». Dans ces conditions, beaucoup ne résistent pas à la pression, se retrouvent renvoyés à cause de leur mauvais rendements, ou d'autres préfèrent ne pas revenir sur le lieu de travail. Questionné sur la durée moyenne des périodes de travail dans l'entrepôt où il a passé sept mois, André confirme les propos d'Adama :

« C'est très variable, la plupart étaient là depuis environ quelques mois, et une bonne proportion venaient juste d'arriver au Canada... D'autres étaient là depuis longtemps. Il y avait des gens qui étaient là depuis plusieurs années, 1 an, 2 ans. Mais ils sont plus rares car les conditions de travail ne sont pas bonnes. Donc les gens ne restent pas, souvent. Le travail est très physique et le salaire ne va pas avec. Là-bas il faut travailler selon un certain volume de travail à effectuer. Et tout le monde court après. Donc si tu ne fais pas ça, une semaine après on va te demander de partir. Il y a beaucoup de pression, quoi ! Le taux de roulement est très élevé, tous les jours des gens partaient, donc il y avait des nouveaux qui rentraient. Certains travaillent un seul jour et le lendemain ils ne revenaient plus. Les gens repartaient rapidement. Les gens découvrent que ça n'est pas ça. Ils repartent ». (André)

Christian mentionne même la mauvaise réputation de *Prizunik* auprès d'un grand nombre de travailleurs d'agence, qui sont dissuadés d'y aller pour une première fois ou d'y revenir, soulignant aussi le roulement très important de la main-d'œuvre :

« Parce que la plupart des gens qui arrivent là, des fois ils tiennent pas, ils travaillent une semaine et ils s'en vont. Beaucoup de gens, quand ils cherchent du travail avec des agences, quand on leur dit, "je vais t'emmener à *Prizunik*" ... La personne répond "non, ok merci, je ne viens pas". Tout le monde sait que c'est tellement difficile, que... parce que vous rentrez le matin, pour un distributeur tu commences à 7h, jusqu'à 16h tu ne fais que marcher, porter des boîtes, les déposer, marcher tout en tirant ces palettes, là aussi ... donc tu n'as pas le temps de te reposer. Donc quand tu sors de là, tu as mal partout, tu es crevé quoi ! C'est très dur ! ». (Christian)

Les témoignages d'André et de Christian montrent que le lien d'emploi très flexible et instable qui caractérise le travail d'agence, place les travailleurs devant un choix binaire : soit leur acceptation des conditions de travail, soit leur départ forcé ou décidé.

3.3. Le travail permanent rendu inaccessible

En outre, si la régularité de l'activité de certaines entreprises comme *Prizunik* favorise des périodes longues et continues de travail que certains des participants préfèrent, de manière compréhensible, à une succession d'emplois de courtes durées, aucuns pourtant n'ont bénéficié de contrat d'emploi permanent, depuis qu'ils ont commencé à travailler en agence. En d'autres termes, peu importe les niveaux de régularité de l'activité de l'entreprise, car « *là-bas, on ne devient pas permanent* », pour reprendre les mots qui ponctuent l'explication de Francis. Même André qui avait réussi sa reconversion dans le domaine de la construction, après une reprise d'étude, déclare avoir trouvé un emploi certes meilleur, mais toujours contractuel, donc temporaire. On observe avec les participants que le travail permanent leur est rendu totalement inaccessible sur les lieux de travail où ils côtoient pourtant des collègues ayant des statuts permanents. Adama pense d'ailleurs avoir compris que l'embauche de nouvelles personnes dans la première entreprise où il a travaillé, se fait à travers des réseaux auxquels il n'a pas accès.

« Il y a bien des travailleurs permanents de la compagnie *A-Group*¹²⁴, mais les autres, ils viennent des agences de placement. Puisqu'ils disent qu'ils ne recrutent plus. Mais je ne pense pas que ça soit vrai, parce que j'ai vu d'autres personnes qui m'ont dit qu'elles ont été recrutées il n'y a pas longtemps. Mais il faut connaître des personnes, c'est par réseautage comme on nous dit ». (Adama)

Ce réseautage dont Adama entend parler sans qu'on lui en dise davantage, semble s'inscrire dans les canaux traditionnels de l'embauche d'employés permanents. Or, ces canaux traditionnels qui correspondent au marché de l'emploi classique sont scrupuleusement rendus inaccessibles aux travailleurs d'agence. Tel que mentionné dans le chapitre II, on fait ici référence à la régulation privée de l'industrie du placement temporaire qui limite, voire empêche

¹²⁴ Nom fictif attribué à l'entreprise.

l'accès à des emplois permanents. Premièrement, certaines agences imposent une clause, dite de *non-concurrence* à l'entreprise qui devra s'acquitter d'une pénalité pour pouvoir embaucher directement un travailleur d'agence, condition dissuasive s'il en est. D'autre part, certaines clauses interdisent strictement au travailleur de solliciter un emploi dans l'ensemble des entreprises clientes de l'agence, pendant une période allant jusqu'à plusieurs mois après sa dernière mission. Enfin, certaines agences instituent des clauses dites *d'exclusivité* avec le travailleur, lui interdisant de se faire embaucher par l'ensemble des entreprises clientes de l'agence sans y être placé par elles (Bernier 2013). Alors que le secteur du placement temporaire alimente l'idée selon laquelle il permettrait une insertion au marché de l'emploi, à travers l'expérience d'un premier travail aboutissant à de l'emploi permanent (Choudry et Heneway 2014), force est de constater que certaines règles qui encadrent son lien aux entreprises et aux travailleurs, empêchent fortement cette possibilité.

Notons que si la littérature recense ces pratiques qui limitent rigoureusement l'accès au travail permanent pour les travailleurs d'agence, leur étendue n'est pas documentée. Selon des témoignages collectés pendant notre recherche de terrain, certains travailleurs disent ne pas être au courant de l'existence d'une telle réglementation, d'autres pensent savoir qu'ils ne peuvent pas être embauchés sur leur lieu de travail sans pour autant se l'expliquer, tandis que d'autres ont eu l'expérience d'être recalés à un travail du fait de l'existence d'une de ces clauses dans le contrat qui liait l'agence et l'entreprise. Francis raconte ainsi une expérience vécue dans la compagnie où il était embauché depuis plusieurs mois en tant que travailleur d'agence.

« Dans cette entreprise R., il y a eu un processus d'embauche à un moment donné. Ils ont fait une journée porte ouverte. On s'est inscrit, le jour de l'interview on a participé (...) Pendant l'entretien, ça allait jusqu'au moment où la dame m'a demandé : "as tu déjà travaillé ici?" J'ai répondu : "en ce moment, je travaille ici". Elle m'a dit que c'était pas possible. (...) Donc quand l'agence t'envoie dans une entreprise, l'entreprise n'a pas le droit de t'embaucher. Même si l'entreprise a besoin de toi, parce que s'ils veulent t'embaucher, ils doivent payer de l'argent à l'agence. Et ça c'est vraiment... (silence). Pour moi ça c'est une injustice, parce que quelqu'un t'emploie, il te prend ton argent. Mais si tu as la chance qu'une entreprise veuille t'embaucher, mais qu'on la laisse t'embaucher. S'il y avait un combat à mener sur ce plan là, il faudrait que cette loi là soit abrogée. Interdire aux entreprises de t'embaucher, c'est pas juste ». (Francis)

Par ailleurs, si cette interdiction n'est pas connue de tous les travailleurs rencontrés, il est cependant intéressant de confirmer auprès d'eux que le travail permanent ne leur est jamais présenté comme une possibilité, ni de la part des agences de placement, ni de la part des entreprises. Ainsi, Adama explique que même s'il n'a « *pas voulu trop [s]'aventurer dans ce domaine [et que] ce n'était pas [s]on but de rester là-bas [en entrepôt]* », il n'a tout simplement jamais eu l'opportunité d'une embauche permanente. Il s'étonne pourtant que son propre travail ait été particulièrement apprécié de la hiérarchie, lors de son premier emploi. Or, lorsque le thème est évoqué par Adama sur son lieu de travail, son superviseur lui répond que l'entreprise ne recrute pas de travailleurs permanents, alors qu'il est en mesure d'observer le contraire. Les conditions de l'accès à l'embauche permanente sont donc rendues très floues pour les travailleurs, leur apparaissant même complètement arbitraire, puisqu'ils sont amenés à penser qu'elles dépendent uniquement de la bonne volonté de l'employeur et de la capacité d'influence des travailleurs eux-mêmes, du « *réseautage* », donc.

« Même s'ils trouvent que tu as bien travaillé, mais tant que tu n'as pas eu quelqu'un qui a poussé ton dossier, comme on le dit, on ne va pas te recruter en tant que permanent. Voilà. Tu connais un tel qui est là-bas, et bien, il va appuyer ton dossier pour qu'on puisse te prendre comme permanent ». (Adama)

Enfin, même si aucun des participants ne se projette à long terme dans le travail en entrepôt, « *dégoutés* » qu'ils sont d'être déqualifiés de la sorte et impatients de pouvoir travailler dans leur domaine de compétence, l'enjeu de l'inaccessibilité du travail permanent est central. On comprend en effet, qu'elle est le moyen de maintenir la main-d'œuvre dans une instabilité perpétuelle du lien d'emploi, dont on a vu qu'elle était la condition de l'ultra flexibilité recherchée par les entreprises en matière d'embauche et qui constitue la raison d'être réelle des agences de placement. Comme nous l'avons constaté avec les participants, toutes les entreprises ne recourent pas de manière égale aux agences de placement, mais elles recherchent toutes néanmoins, un recours fiable et assuré à la flexibilité de la main d'œuvre, lorsqu'elles considèrent en avoir besoin. Cette situation couvre un large spectre allant de l'emploi ponctuel de travailleurs temporaires, à leur utilisation rendue permanente et faisant d'eux la proportion la plus importante des ressources humaines d'une entreprise. Or, dans une organisation du travail basée sur la recherche de flexibilité et l'externalisation de la gestion des ressources humaines, les entreprises et les agences de placement temporaire ont un intérêt

particulier à limiter l'accès au travail permanent pour une main-d'œuvre temporaire qui constitue la clef de voute de l'accord commercial qu'elles contractent.

Alors qu'on a observé avec certains auteurs que la flexibilité des rapports de travail a été érigée en véritable dogme par les entreprises et l'État depuis les années 1980 (Noiseux 2014; Brunelle 2003), il semble que les transformations qui en sont le corolaire dans le champ du travail, aient grandement bénéficié à la croissance exponentielle de l'industrie des services d'emplois au Canada. Rappelons que ce secteur présentait des revenus d'exploitation d'une valeur de 13,3 milliards de dollars en 2014 dont près de 55% étaient tirés du placement temporaire (cf. : section 5, chapitre II). On comprend alors les motivations de certaines agences pour entraver l'accès à l'emploi permanent des travailleurs temporaires.

Dès lors, les agences et les entreprises clientes constituent une sorte de marché du travail parallèle et rendu le plus hermétique possible au marché de l'emploi permanent en vigueur sur les mêmes lieux de travail, ayant pour conséquence de rendre les travailleurs d'agence captifs d'un régime de travail qui bloque toute mobilité professionnelle. Déqualifiés qu'ils sont sur le marché du travail traditionnel, les participants se retrouvent alors captifs d'un régime de travail en agence qui constitue leur seul horizon de subsistance.

3.4. Des disparités de salaire avec les collègues permanents, l'injustice de l'intermédiation de l'emploi et le vide juridique

Par ailleurs, alors qu'on a observé que l'entrave au travail permanent des travailleurs d'agence est une composante structurelle du régime de travail en agence, les participants témoignent du fait qu'ils ne reçoivent jamais le même traitement que leurs collègues permanents sur les mêmes lieux de travail, notamment au plan du salaire. Francis se dit révolté de ne pas percevoir le même salaire que ses collègues de l'entreprise, alors qu'ils ont en charge exactement les mêmes tâches, dénonçant l'injustice produite par le travail d'agence.

« Quand on travaille la nuit pour 9,90\$, je suis allé poser la question au superviseur, c'était dans une usine de textile (...): "Voilà le salaire que nous avons, pourtant nous sommes sur le plancher avec des gens qui ont 14\$ de l'heure. Et nous on nous paye 9,90\$". Bon, le gars n'a même pas pris en considération ce que je lui ai dit. (...) Parce que

vraiment le travail dans le textile, c'est payé au plus bas prix, au salaire minimum. Vraiment pour moi, c'est une injustice, parce que j'ai travaillé avec quelqu'un sur le plancher, on fait le même travail. Il a un scanner, j'ai un scanner, on prend les habits, on les scanne, on fait des caisses, on les met sur un convoyeur, ça s'en va... Son chèque vient, lui a 14\$, moi j'ai 9,90\$, c'est pas normal. (Silence). C'est pas normal. Lui est permanent, moi je suis en agence ». (Francis)

Or, Francis remarque qu'on associe souvent à leur statut d'emploi peu valorisé et précaire, l'idée selon laquelle les travailleurs d'agence seraient appelés pour des tâches secondaires visant à appuyer l'activité principale, laquelle serait réservée à la charge des travailleurs permanents. Cet argument est d'ailleurs repris par les agences pour justifier leurs pratiques salariales inéquitables. Pourtant, dans de nombreux cas, la réalité est toute autre, rectifie Francis.

« Et puis nous les travailleurs d'agence, par rapport à ceux qui sont dans l'entreprise, c'est comme si on apportait juste un peu d'aide, comme si ils nous appelaient pour des petits travaux. C'est ce qu'ils nous font sentir quoi. Alors qu'on fait le gros du travail. Quand on arrive, on fait l'inventaire, c'est un gros travail. Il faut ouvrir les boîtes, scanner tous les habits qui sont dedans, les refermer, les remettre en place... C'est un gros travail, pour 9\$ ». (Francis)

En effet, les travailleurs d'agence sont régulièrement appelés sur des lieux de travail pour réaliser des tâches que les travailleurs permanents ne souhaitent pas faire à cause de leur dangerosité ou de leur pénibilité (Lapointe 2013). Les travailleurs d'agence ont donc souvent à leur charge des tâches aussi ingrates et dangereuses, qu'essentielles à la bonne marche des entreprises. Ils en constituent d'ailleurs la principale force de travail et le premier facteur de développement, lorsqu'ils sont majoritaires au sein de la main-d'œuvre. Mais, malgré leur participation essentielle à la croissance des entreprises, les travailleurs d'agence sont privés de salaires décents. « *Mais en principe, être en travail d'agence, ça ne peut pas amener à diminuer le salaire comme ça ! Moi je me dis, mais c'est l'agence qui prend la différence. Mais c'est énorme ! De 14\$ à 9,90\$ (Silence) »,* dénonce Francis.

Francis comprend que le problème des disparités de salaire dont il est l'objet avec ses collègues permanents, est le résultat de la présence de l'agence intermédiaire entre l'entreprise et le travailleur. Adama nourrit les mêmes sentiments d'indignation et de colère, quand il comprend que c'est finalement avec une partie de son propre salaire que l'agence de placement gagne sa rémunération, alors qu'il s'agit d'un service demandé par l'entreprise et

non par le travailleur.

« C'est comme si toi tu travailles et tu paies l'agence de placement. Alors qu'en fait, c'est la compagnie qui demande un service à l'agence, c'est pas toi! Elle dit à l'agence : "Trouve-moi un employé qui va venir travailler chez moi", ok. Normalement c'est la compagnie qui doit payer l'agence, parce que la compagnie demande un service à l'agence. Donc qu'est-ce qui se passe, on se rend compte que c'est toi en tant que travailleur qui paie l'agence. Parce que la compagnie te paie 15\$ par exemple, mais l'agence te reverse 11\$. Donc c'est toi, en tant que travailleur, qui paie l'agence. Tu achètes le droit de travailler ». (Adama)

Dans leurs mots respectifs, Francis et Adama comprennent parfaitement que la charge financière qu'implique la présence d'une agence intermédiaire dans la relation d'emploi, retombe finalement sur les travailleurs dont on prélève une partie du salaire pour pouvoir la rémunérer. Ainsi, dans cette relation d'emploi à trois entités, les conditions d'accès à l'emploi pour les participants sont associées à l'obligation de laisser une partie de son salaire. C'est en ce sens que Adama analyse de façon très pertinente qu'il se sent obligé d'acheter le droit de travailler pour accéder à de l'emploi rémunéré. Car, de son côté, l'agence de placement tire manifestement sa légitimité à effectuer un prélèvement sur le salaire des employés, du fait qu'elle soit rendue incontournable pour accéder à l'emploi. Autrement dit, la perte subie par Francis sur son salaire, lorsqu'il le compare à celui de son collègue permanent, correspond à une forme de *droit d'entrée* sur le marché de l'emploi précaire. Dans ce contexte, l'agence de placement s'accapare d'emblée une partie de la *valeur de travail* du salarié qui est contraint de lui céder pour accéder à l'unique moyen de subsister qui s'offre à lui.

Par ailleurs, considérant que l'emploi en agence s'impose comme une obligation structurelle pour les répondants à la recherche, en ce sens qu'il représente pour eux la seule perspective de survie sur le marché du travail canadien ; considérant également qu'une partie de leur salaire est captée arbitrairement par les agences qui constituent la condition d'accès au travail ; toutes proportions gardées, ces deux éléments qui participent à définir les conditions d'accès à l'emploi pour les travailleurs immigrants en agence de placement – et qui se résument par (1) la contrainte au travail et (2) une rémunération tronquée –, se retrouvent dans la définition du servage qui est défini en ces termes par le Haut commissariat aux droits humains :

« la condition de quiconque est tenu par la loi, la coutume ou un accord, de vivre et de travailler sur une terre appartenant à une autre personne et de fournir à cette autre personne, contre rémunération ou gratuitement, certains services déterminés, sans pouvoir changer sa condition » (HCNUDH: 1956¹²⁵)

Enfin, par son rôle d'intermédiaire incontournable de la relation d'emploi, l'agence prive le salarié du lien d'emploi direct avec son employeur, dont il bénéficierait dans une relation salariale classique et qui implique une possibilité plus grande de contrôle exercée par le salarié sur ses conditions de travail, à travers son intégration à un système de droits et protections associées à son emploi, à une grille salariale, voire à des conditions de travail négociées collectivement. De son côté, le travailleur d'agence est pris dans un lien d'emploi fondamentalement arbitraire – qui revient au choix binaire dont nous parlions plus haut (« *accepte ou part !* ») – et n'a aucun contrôle sur ses conditions d'emploi générales, ni sur son salaire dont on lui cache les tenants et les aboutissants.

Les agences et leurs clients semblent d'ailleurs se plier scrupuleusement à la règle de ne jamais communiquer ni publiquement, ni auprès des travailleurs, les montants réellement versés par les entreprises clientes, cette forme de silence participant de l'imposition arbitraire des bas salaires. « *C'est pourquoi moi j'aurais souhaité que quand l'agence t'embauche, il faut qu'elle te dise combien l'entreprise te paye en vérité. Qu'on sache ! "Voici la paye qu'on touche et voici ton salaire".* », dit Francis. Cela dit, on peut se demander comment les travailleurs immigrants utiliseraient cette information pour améliorer leurs conditions d'embauche, tant leur marge de manœuvre et de négociation est restreinte pour des personnes durablement déqualifiés sur le marché du travail. Adama explique d'ailleurs très clairement la situation de contrainte qui le conduit à accepter des conditions d'emploi qu'il définit comme de l'exploitation.

« Moi je ne veux pas travailler pour une agence, mais je n'ai pas le choix. Il faut bien que je paie ma maison, il faut bien que je me nourrisse, il faut bien que je me soigne si je suis malade, il faut bien que j'aie de quoi vivre, c'est pour ça que je travaille pour une agence, sinon, je ne vais pas le faire. (...) Parce que je trouve qu'ils exploitent les gens. C'est de

¹²⁵ Cf. : <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>, consulté le 2 septembre 2016.

l'exploitation! Moi je ne peux pas comprendre que tu puisses travailler, la compagnie te verse un salaire et l'agence en retient une partie. Je ne suis pas pour ça ». (Adama)

Enfin, Francis repère que ces pratiques injustes de disparités de traitement opérées par les agences de placement, autant que par les entreprises, sont rendues possible par à un manque flagrant d'encadrement légal du placement temporaire. « *Les gens profitent de la faiblesse de la loi* », dit-il. Concernant les disparités de salaire, il pense que la solution pourrait prendre la forme d'une régulation de l'activité qui limiterait la marge bénéficiaire des agences de placement à un certain pourcentage, diminuant ainsi le prélèvement des salaires gagnés par les employés.

Ou bien on dit à ces agences, bon, on fait une loi qui leur dit voilà tel pourcentage qui peut être prélevé par rapport au salaire. Parce qu'il y a des endroits où l'entreprise paye 15\$. Si tu vas prendre 20% des 15\$, tu gardes 20% et le reste tu le donnes au travailleur. Ça peut faire au travailleur peut-être 12-13\$. Mais là, ce qui se passe maintenant, c'est que le gars gagne les 15\$ et il te paye au salaire minimum, alors que en réalité, c'est pas ce que l'employeur lui donne. Donc là c'est une injustice. Une grave injustice ». (Francis)

Francis analyse très justement que cette situation d'injustice renvoie en grande partie à l'inexistence de moyens légaux pour encadrer juridiquement la rémunération des travailleurs d'agence de placement. Si les agences de placement mettent en place des disparités de traitement entre des travailleurs, uniquement en raison de leurs statuts d'emploi et non pour des raisons objectives liées à la nature des tâches et aux responsabilités qui leur sont confiées, c'est qu'elles ont tout simplement le droit de le faire. En choisissant de ne pas prendre de dispositions dans les lois québécoises du travail, pour interdire la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, le législateur a préféré favoriser l'autorégulation du marché du travail, générant ainsi les conditions de possibilité d'une discrimination systémique par le statut d'emploi, à l'encontre de ceux et celles qui sont assignés au mauvais statut. Les gouvernants qui se sont succédé au Québec depuis le début des années 2000, ont pourtant été alertés nombre de fois par différents acteurs de la société civile sur la nécessité d'intervenir juridiquement pour interdire la disparité de traitement liée au statut d'emploi, mais sans jamais avoir généré aucune réponse adéquate de la part des premiers. Le Rapport Bernier interpellait ainsi le législateur en 2003 :

« Le Comité estime que cette situation est inacceptable et qu'elle rompt l'équilibre qui

existait dans un marché de travail homogène entre la recherche de flexibilité, d'une part, et la protection sociale, d'autre part. (...) Cette disparité de traitement est d'autant plus préoccupante qu'elle atteint les salariés les plus vulnérables de notre société. Le travail atypique est souvent synonyme de précarité économique et de pauvreté. Il est aussi synonyme d'isolement, les salariés atypiques étant souvent peu intégrés aux milieux de travail dans lesquels ils pourraient trouver un certain support. (...) C'est pourquoi le Comité a fait de l'égalité de traitement entre les salariés exécutant un travail similaire pour un même employeur, peu importe le nombre d'heures travaillées, la durée limitée du contrat ou le lieu d'exécution du travail, un principe directeur régissant ses recommandations » (Bernier *et al.* 2003 :446).

Dans ce cadre, la relation de travail tripartite caractéristique de l'emploi en agence et qui comprend une entreprise cliente, une agence de location et un travailleur, structure des conditions d'emploi qui favorisent particulièrement les disparités de salaire avec le personnel permanent. Puisqu'aucune loi ne limite ces pratiques, elles se retrouvent généralisées dans le secteur de la location temporaire de personnel. En 2005, une étude établissait ainsi que les employés d'agence recevaient des revenus d'emploi de 40% inférieurs à ceux de leurs homologues permanents (Galarneau 2005), constituant « *une grave injustice* », pour reprendre les mots de Francis.

3.5. La racialisation et l'ethnicisation des processus de recrutement des travailleurs d'agence

Par ailleurs, un autre élément important à souligner est le rôle structurant des agences de placement temporaire dans la composition de la main-d'œuvre sur les lieux de travail. Selon les témoignages des participants, ainsi que d'autres travailleurs rencontrés au CTI pendant ma recherche de terrain, il apparaît que la sélection et la répartition des employés dans les entreprises utilisatrices, s'opèrent selon des critères de racialisation des personnes, incluant leur appartenance ethnique, leur nationalité ou leur origine géographique.

Par *racialisation*, on entend le processus de construction sociale de groupes définis selon des critères liés à des traits physiques, regroupés sous le terme de *race*. En ce sens, la *race* n'existe que comme un construit social et n'a pas de réalité biologique et naturelle objective. Le sociologue Primon l'explique en ces termes.

« La « race » dont il est question dans les analyses en termes de racialisation (...) n'a pas le statut de catégorie objective, mais fait référence à une idée construite, qui n'a pas de réalité dans l'ordre biologique, mais en garde une dans l'ordre social, en ce sens qu'elle fait partie de l'expérience de la vie de nombreuses personnes » (Primon 2007 : pagination non disponible¹²⁶).

Pour reprendre la définition qu'en donne l'auteur, la racialisation renvoie donc au « *processus social et psychologique de catégorisation au cours duquel des différences, liées aux caractéristiques somatiques des personnes, sont perçues comme significatives, puis naturalisées et légitimées* » (Primon 2007 :id.).

Par ailleurs, on entend par *ethnicisation* le processus de catégorisation des personnes opéré à travers leur identification à des éléments culturels, linguistiques ou religieux d'origine, qui prennent la forme d'un donné objectivé et qui devient un héritage immuable auxquelles les individus sont associés. Or, dans la perspective constructiviste des sciences sociales, adoptée dans cette thèse, l'ethnie et la culture ne constituent pas un donné objectif, mais se transforment dans la dynamique des rapports sociaux. Et Primon de préciser que,

« si parler d'ethnicisation renvoie bien à un référent ethnique ou culturel, cela ne signifie pas que préexisterait, à la base de cette appartenance, une culture propre, spécifique, authentique, autrement dit une substance culturelle ethnique, déjà formée et fixée, qui définirait les groupes en question » (Primon 2007 :id.).

On tente donc dans cette section de comprendre les processus de catégorisation et d'identification raciale et ethnique en jeu dans les rapports sociaux et de travail impliquant des travailleurs immigrants. Nous verrons dans quelles mesures ces catégorisations constituent « *un référent déterminant au même titre que d'autres modes de classement (classe, genre, âge, etc.) pour produire ainsi de la différence ou division ethnique* » (Primon 2007 :id.) et de l'inégalité.

3.5.1. Une main-d'œuvre principalement immigrante

Les travailleurs rencontrés confirment premièrement que les employés qui sont appelés sur les lieux de travail de *Prizunik*, partagent tous le point commun d'être immigrant, incluant

¹²⁶ Cf. site du CIDEM <http://discriminations-egalite.cidem.org/index.php?page=5>, consulté le 5 août 2016.

des résidents permanents, des réfugiés acceptés et des demandeurs d'asile. « *Dans tous les lieux de travail que j'ai fait, tout le monde était étranger, sans exception. Même les chefs [qui] eux étaient permanents. Mon chef était Chinois ou Coréen* », explique Francis. Dans ce contexte, les participants mentionnent une vingtaine de nationalités qui se côtoient dans le travail d'agence en entrepôt, faisant dire à Samuel que « *c'est l'ONU là-bas* », en parlant d'un lieu de travail.

Mais les lieux de travail de certaines entreprises n'ont pas toujours été composés exclusivement d'immigrants. Pascal qui a travaillé dix-sept ans pour *Prizunik*, a été un témoin privilégié de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre dans les entrepôts. En parlant des débuts de l'utilisation d'une main-d'œuvre temporaire d'agence de placement qu'il fait remonter au milieu des années 2000, Pascal explique.

« À l'époque il y avait aussi des Québécois avec nous, pas que des immigrants, c'était moitié-moitié au départ. Des Québécois plutôt francophones. Et après, la tendance a commencé à s'inverser, de moins en moins de Québécois et à la fin, on trouvait trois ou quatre Québécois et tous les autres étaient africains, mexicains, à 80%. En moins de deux ans, c'était 80% d'immigrants. En majorité c'était des africains, après des latinos, mexicains, péruviens, colombiens, guatémaltèques aussi. Ensuite des arabes il y en avaient quelques uns ». (Pascal)

On s'aperçoit avec Pascal, que l'utilisation exclusive des travailleurs immigrants dans certains secteurs de travail, correspond à des choix de recrutement qui ont été fait à une certaine époque par l'entreprise *Prizunik* et les agences pourvoyeuses de personnel.

3.5.2. La composition racialisée des travailleurs immigrants à *Prizunik*

Or, si l'on se concentre sur les trois entrepôts de *Prizunik*, par lesquels tous les participants sont déjà passés, ces derniers décrivent tous, avec peu de différences, une main-d'œuvre organisée de façon racialisée. Selon leurs témoignages, en représentant la composition globale des employés d'un entrepôt de *Prizunik* dans une pyramide, par ordre décroissant de grandeur (voir Annexe 4 - Figure 3.1), nous avons à sa base, 90% de la main-d'œuvre qui est constituée des manutentionnaires, travailleurs d'agence, noirs en majorité, dont beaucoup de Caribéens et quelques Africains subsahariens. À cette majorité de manutentionnaires, s'ajoutent aussi plusieurs autres catégories minoritaires de travailleurs

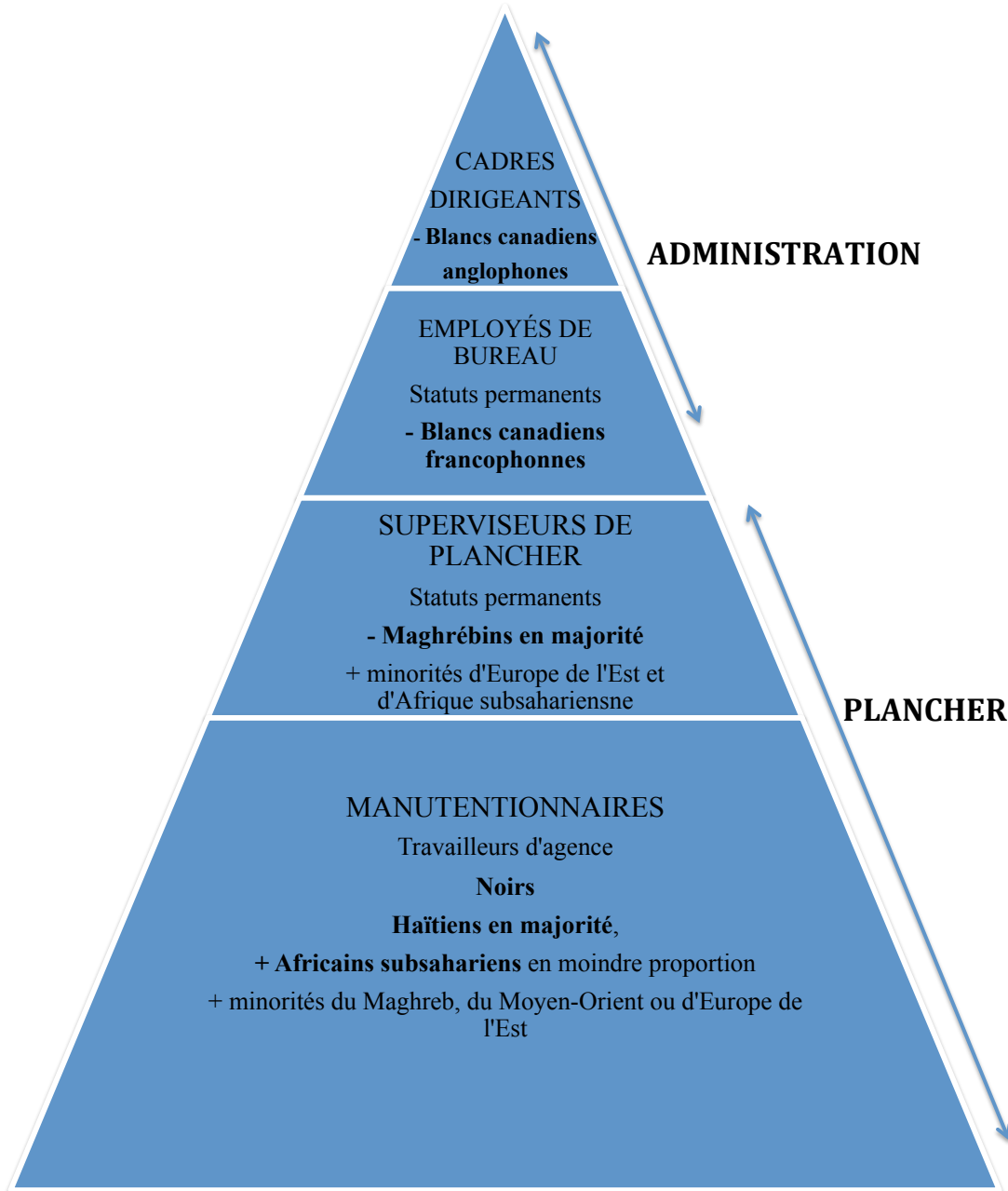
provenant du Maghreb, du Moyen-Orient, d'Inde, du Pakistan ou d'Europe de l'est. Ensuite se retrouvent les équipes de superviseurs de terrain, permanents de l'entreprise étant en majorité des maghrébins, quelques exemples de personnes issues d'Afrique subsaharienne, ainsi que de l'Europe de l'est. Enfin, à la tête de la pyramide, arrive l'administration composée des employés de bureau en majorité blancs canadiens francophones et des dirigeants tous blancs, canadiens anglophones. En visualisant cette pyramide (voir Figure 3.1), on se rend compte que la hiérarchie de travail de l'entreprise correspond à une hiérarchie racialisée reproduisant les clivages raciaux qui étaient dans l'histoire, au fondement des rapports coloniaux et de l'esclavage (Fanon 1952). L'organisation du travail décrite par les participants semble ainsi reproduire une « pigmentocratie » sur le lieu de travail, identifiant racialement les personnes à des fonctions dans l'entreprise, assignant les noirs au travail le plus ingrat de manutention, les maghrébins au travail intermédiaire de supervision et de contrôle et les blancs aux tâches administratives et à la direction de l'entreprise correspondant aux positions dominantes et valorisées.

Le témoignage d'un travailleur vient d'ailleurs appuyer l'idée selon laquelle un certain racisme agit au sein de l'entreprise à l'heure de distribuer les promotions au travail. Après 17 années passées dans l'entreprise, Pascal qui est d'origine africaine, exprime ce qu'il a ressenti comme du racisme à son encontre, après qu'on lui ait refusé certaines opportunités d'avancement, au profit d'autres travailleurs plus récemment arrivés, mais non-africains.

« Je pense que le fonctionnement est raciste, car moi par exemple, on m'avait promis des choses, des salaires meilleurs, un poste supérieur et je ne l'ai jamais eu. Ils ont pris comme chef des gens qui étaient arrivés après moi et qui gagnaient plus. Eux n'étaient pas africains. Et tout ça aussi, ça a contribué à la frustration, parce que je pense que je méritais mieux après 17 ans. Et je n'étais pas le plus stupide de la compagnie, donc ... À partir de là, il y a quelque chose qui ne marche pas avec moi. Il y a aussi le côté raciste qui pour eux, ils ne me voyaient pas franchir d'autres paliers ». (Pascal)

Si ce témoignage exprime un ressenti qui ne permettrait pas d'établir une discrimination concernant la situation spécifique de Pascal, il montre au moins l'existence d'un climat racialisé de travail, dans lequel des travailleurs se sentent assignés à certaines fonctions dans l'entreprise, selon un critère de racialisation. Cela confirme l'existence d'une organisation racialisée et ethnicisée du travail à *Prizunik*.

FIGURE 3.1. :
Pyramide de la composition racialisée de la main-d'œuvre en entrepôt a Prizunik, selon des informations récoltées auprès des participants.



Par ailleurs, si le groupe des manutentionnaires est composé majoritairement de noirs, Haïtiens et Africains, cela n'a pas toujours été le cas selon des témoignages de travailleurs rencontrés dans le cadre des activités du CTI. Ceux-ci expliquent qu'à leur arrivée dans l'entreprise, une bonne partie des travailleurs d'agence était issue des communautés indienne et pakistanaise et qu'ils furent remplacés progressivement par des travailleurs haïtiens et africains. Ils rapportent que la hiérarchie de l'entreprise, à travers certains superviseurs de plancher et de membres de l'administration, laissait entendre régulièrement que la nouvelle main-d'œuvre travaillait mieux que les Indiens et les Pakistanais, en termes de niveaux de productivité, en félicitant les nouveaux venus et en les comparant aux plus anciens. Cela indique que certains acteurs de la hiérarchie de l'entreprise, observant une différence de rendement entre deux catégories de travailleurs, ont commencé à privilégier l'arrivée des plus productifs, leur attribuant certaines prédispositions au travail, selon leur appartenance à un groupe racialisé. On peut faire l'hypothèse qu'à partir de ses propres observations sur les différences de rendement des travailleurs, l'entreprise a exprimé son intérêt pour un type de travailleurs plutôt qu'un autre, auprès des agences de placement qui ont alors fait en sorte de fournir la catégorie de travailleurs désirée.

S'il est impossible de vérifier une telle hypothèse à partir des informations dont on dispose, on peut néanmoins établir que la demande de l'entreprise pour une catégorie racialisée est au moins implicite, prenant la forme d'une mise en concurrence des catégories de travailleurs sur la base de leur appartenance ethnique et aboutissant au congédiement des travailleurs Indiens ou Pakistanais devenus trop peu productifs en comparaison des nouveaux venus. On en veut pour preuve l'augmentation constante des rendements imposés aux travailleurs par l'entreprise et dont certains superviseurs expliquent qu'elle suit simplement les rendements des travailleurs. Ainsi, lorsque Salif, un travailleur sénégalais rencontré au CTI, a commencé à travailler en 2012, en tant que distributeur de palettes, les rendements demandés venaient de passer de 14 palettes à distribuer en une journée dans l'ensemble des magasins répartis dans l'entrepôt, à 16 palettes. Trois années plus tard, Francis et Christian expliquent que le nombre exigé est passé à 19 palettes par jour, mettant de nombreux travailleurs en difficulté, alors que le chiffre de 16 palettes était déjà difficile à atteindre pour nombre d'entre eux. Or, demandant à son responsable d'agence pourquoi la hiérarchie de *Prizunik* augmente

les exigences de la sorte, Francis qui est africain subsaharien, reçoit cette réponse : « *mais ce n'est pas eux [les responsables de Prizunik] qui augmentent les cadences, c'est vous même* », en parlant de l'ensemble des travailleurs. Dès lors Francis croit savoir quels sont les personnes parmi ses collègues, qui travaillent suffisamment au delà des quotas demandés pour faire augmenter les cadences.

3.5.3. La racialisation et l'ethnicisation de la main-d'œuvre, appropriées et « justifiées » par certains travailleurs

En outre, on comprend que le remplacement progressif d'une catégorie de main-d'œuvre par une autre coïncide avec l'arrivée en grand nombre de travailleurs haïtiens ayant obtenu des permis de séjour temporaires dans le cadre des Mesures spéciales pour Haïti (MSH) adoptée par le Canada et le Québec après le séisme subi par ce pays en janvier 2010¹²⁷. Alors que les agences de placement récupèrent cette nouvelle main-d'œuvre fraîchement arrivée sur le marché du travail, les travailleurs Haïtiens se sont retrouvés massivement répartis dans le secteur des entrepôts, *Prizunik* étant un exemple du fait de privilégier progressivement leur embauche. Or, les répondants à la recherche dont on rappelle qu'ils sont Africains en grande majorité, s'accordent pour comprendre la montée des cadences comme le principal fait des travailleurs haïtiens qui semblent montrer un engouement particulier au travail et dont nombre d'entre eux dépassent largement les quotas demandés, de façon régulière. Plusieurs explications sont alors mobilisées par les participants pour expliquer cette situation qu'ils observent.

Nous nous limiterons dans cette section à aborder l'explication ethnicisante avancée par certains travailleurs pour comprendre les différences observées en termes d'attitude au travail et de rapport à la hiérarchie. Francis engage ainsi un discours expliquant les rendements des travailleurs haïtiens par leur appartenance supposée à une histoire et une culture commune. Parlant de l'augmentation des cadences, il explique :

¹²⁷ Au 31 août 2010, le Québec avait déjà reçu les demandes de plus de 8300 Haïtiens dans le cadre des mesures spéciales du Québec. Cf. site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/avis/avis-haiti45.asp>, consulté le 8 août 2016.

« Parce que nous travaillons avec des Haïtiens. Tu sais, devant une situation, les Haïtiens et les africains, on n'a pas la même réaction. Parce que eux, ils ont l'esprit esclavagiste. Ils ont été esclaves, donc ils sont habitués aux ordres, ils n'ont pas été libres, mais ils ont travaillé. (...) Alors que l'Africain, il n'a pas été esclave. On lui donne des ordres, mais il pourra quelque fois les contester, alors que eux, ils sont habitués à travailler sans rien dire. Donc, eux, tout ce qu'on leur dit, ils l'exécutent. Mais quand on les voit, ils courent même pour atteindre les 19 palettes. Il y en a même qui font beaucoup plus ». (Francis)

Ayant une conscience aiguë de la mise en concurrence constante et généralisée des individus entre eux et des catégories de travailleurs, entre elles, notamment sur la base d'une racialisation de leur identité, on peut supposer que Francis tient à se distinguer du groupe des Haïtiens – auquel lui et ses collègues Africains sont associés dans l'organisation du travail, par le seul fait d'être noir –, et vis à vis desquels il refuse de s'identifier en démontrant une certaine supériorité. Or, il semble que dans cette volonté de se distinguer des Haïtiens, son explication basée sur une supposée appartenance à un groupe historiquement dominé et qui serait encore attaché à une culture dite « esclavagiste » du travail, participe de l'ethnisation de l'embauche d'une catégorie de travailleurs par les agences de placement, en lui apportant une justification.

D'autre part, on note aussi avec les participants une certaine différenciation opérée entre les travailleurs Maghrébins – qu'ils soient superviseurs permanents ou manutentionnaires temporaires – et les autres, les premiers bénéficiant d'un statut professionnel et/ou symbolique plus valorisé que celui accordé aux travailleurs noirs haïtiens et africains. Questionné sur son vécu du racisme sur le lieu de travail, André explique :

« Oui forcément on ressent du racisme dans l'entreprise. C'est de manière latente, mais je ressens ça quand même. Ce sont les Maghrébins qui ont plus de chance d'être superviseur par exemple. Mais ce qui se passe, c'est que les superviseurs chefs d'équipe ils doivent être bilingues. Mais il n'y a pas que des Maghrébins qui parlent anglais et français. Le racisme dans un pays comme le Canada, pour le détecter, c'est très subtil, mais il y en a ». (André)

De son côté, Pascal va plus loin et pense que les employeurs incluant la compagnie *Prizunik* et les agences de placement opèrent intentionnellement une hiérarchisation racialisée de la main-d'œuvre pour faire travailler les manutentionnaires.

« Pour maintenir leur suprématie sur les travailleurs, (...) ils ont choisi de prendre des arabes comme superviseurs pour faire travailler les noirs. Mais vraiment là, la question est

pertinente, parce que je ne saurais réellement quelle est leur motivation, mais c'est une réalité là-bas. C'est que les superviseurs sont des arabes en majorité, mais il y en a aussi des pays de l'est, pas beaucoup mais il y en a. Et puis le reste c'est les Haïtiens et les Africains qui se tapent tout le travail difficile. Et il y en a parmi eux des gens très cultivés, qui ont été des professeurs dans leurs pays, qui sont des diplômés ». (Pascal)

Et André d'expliquer que ces différences de statuts accordés à certains groupes sociaux, qui fonctionnent selon un principe de pouvoirs inéquitablement distribués, a des conséquences sur les rapports de travail, produisant des tensions entre les travailleurs sur la base de leurs différences ethniques.

« Quand on va prendre les palettes, il y a un dispatcheur qui ouvre les palettes et qui scanne. C'était un petit Haïtien. Un arabe [travailleur d'agence] est venu, le jeune lui a dit, "prends-moi la palette là". Il a refusé. Et il est allé prendre une palette ailleurs. Généralement, les Maghrébins ils se comportent comme ça, ils prennent les palettes qu'ils veulent. Parce que tous les superviseurs sont des Maghrébins. La majorité des chefs sont des arabes, Algériens, Marocains. Il y en a beaucoup d'exemples comme ça ». (André)

On observe alors que le mode d'organisation du travail basé sur la racialisation et l'ethnisation de la main-d'œuvre, adopté par l'entreprise *Prizunik* et des agences de placement, fonctionne apparemment, au sens où il montre une efficacité pour atteindre certains objectifs escomptés par ces dernières, en produisant des rapports de soumission parmi les différents niveaux de main-d'œuvre. Tout d'abord, cela produit les résultats escomptés en matière d'augmentation de la productivité, à travers une mise en concurrence des communautés racialisées et ethnisées. D'autre part, cette distribution raciale de la main-d'œuvre semble rencontrer les schémas racialisés des individus sur le lieu de travail, qui voient confirmées certaines de leurs représentations, en étant les uns à l'épreuve des autres. C'est en ce sens qu'on interprète l'analyse de Francis sur les différences de comportement au travail qui distinguent les Haïtiens des Africains, ainsi que le dernier exemple donné par André sur le statut professionnel et symbolique accordé aux Maghrébins dont certains se saisissent pour agir d'une certaine manière avec des travailleurs issus d'une autre communauté. Enfin, la racialisation de la main-d'œuvre semble être confirmée dans les lois d'immigration dont nous verrons ci-après qu'elles réservent un traitement différent selon les groupes que l'on retrouve sur les lieux de travail de *Prizunik*.

3.5.4. Des réseaux racialisés et ethnicisés de recherche d'emploi et de recrutement

Enfin, il s'agit de prendre en compte également certains facteurs qui ont certainement une incidence sur le phénomène de regroupement d'une communauté racialisée ou ethnicisée sur les lieux de travail. Si nous avons vu que les entreprises et les agences de placement opèrent un profilage des travailleurs afin de les envoyer dans des secteurs spécifiques de travail, Pascal rappelle ainsi, que le bouche à oreille qui fonctionne dans la recherche d'emploi des personnes, utilise souvent des réseaux communautaires qui vont amener des personnes d'une même communauté à rejoindre les mêmes agences et des mêmes lieux de travail.

« Ça arrive un peu dans toutes les entreprises. S'il y a un premier qui est Maghrébin, alors il va faire rentrer les gens de sa communauté, car il sait par quel moyen il est rentré. Donc, il va partager ce moyen là à ses amis de la même communauté et qui vont passer par ce canal là, pour pouvoir occuper ces postes là. Donc, c'est ce qui arrive souvent aussi ».
(Pascal)

De ce point de vue, la racialisation et l'ethnicisation des travailleurs sur leurs lieux de travail, seraient produits en partie par les travailleurs eux-mêmes au moment de rechercher du travail en passant par leurs réseaux communautaires. Néanmoins si une partie du recrutement est à ce titre, une variable indépendante de l'agence de placement, le rôle de cette dernière quant à la répartition des personnes sur les lieux de travail, reste entier. Autrement dit, ce sont encore les agences qui répartissent les travailleurs dans des secteurs de travail spécifiques. À titre d'exemple, au moment de s'inscrire à une agence de placement, Adama explique avoir demandé à la personne responsable de pouvoir lui trouver un emploi de bureau. Adama n'aura jamais eu de propositions de ce type d'emploi plus valorisé que celui qu'on lui propose en entrepôt. « *J'ai déjà postulé pour ça au niveau des agences, mais ça n'a pas abouti* », dit-il. Au regard des éléments qui montrent une racialisation de la répartition des travailleurs sur les lieux de travail, l'exemple d'Adama montre possiblement que son profil ne correspondait pas à celui attendu par l'agence pour le secteur du travail de bureau.

On en revient toujours au rôle structurant des agences de placement dans la composition de la main-d'œuvre. D'ailleurs, lorsque *Prizunik* a commencé son recours systématique aux travailleurs temporaires, certaines des agences qui pourvoient des travailleurs avaient déjà des modes opératoires racialisés et ethnicisés. Pascal raconte ainsi le

fonctionnement communautariste très marqué de petites agences qui étaient parmi les premières à fournir une main-d'œuvre immigrante à l'entreprise.

« Mais la composition des travailleurs dépendait beaucoup des agences. Quand l'agence T. est arrivée, c'était en majorité des Haïtiens. Mais il y avait une agence qui s'appelait J.R. qui engageait que des Latinos. À l'époque c'était que des petites agences. Les responsables de ces petites agences, étaient eux mêmes des Africains ou des Latinos, alors ils appelaient des gens de leur communauté. Et puis *Prizunik* est passé aux agences plus grandes comme L.L., etc. » . (Pascal)

Cela dit, ce cas de figure dans lequel ces petites agences jouent un rôle dans la composition racialisée et ethnicisée de la main-d'œuvre, ne renvoie pas au même processus de catégorisation d'une main-d'œuvre noire haïtienne ou africaine qui est le résultat de la préférence de certains responsables de la compagnie qui en notent les meilleurs rendements.

Pour conclure, grâce aux témoignages des participants, on observe que la racialisation de l'organisation du travail – entendue au sens d'une utilisation racialisée des travailleurs – fonctionne premièrement selon les représentations racistes de certains acteurs au sein des entreprises qui prêtent à des catégories de personnes certaines prédispositions naturelles au travail, selon une racialisation ou une ethnicisation de leurs origines. Ces représentations produisent alors des pratiques racistes de recrutement et de répartition des employés sur les lieux de travail, opérées par des agences de placement qui sont amenées à identifier certains groupes sociaux à certains secteurs de travail. On remarque alors avec les participants, que le secteur des entrepôts où ils travaillent tous depuis plusieurs mois ou plusieurs années, est particulièrement pourvu de travailleurs noirs issus d'Haïti ou de pays d'Afrique subsaharienne, auxquels sont prêtés des aptitudes particulières au travail de manutention, telle que la résistance physique, la rapidité et la docilité. Avec d'autres auteurs, on observe le phénomène dans d'autres secteurs de travail qui embauchent particulièrement certaines communautés racialisées ou ethnicisées selon des aptitudes qu'on leur attribue. Salamanca (2015) reprend ainsi certains exemples documentés dans la littérature, comme les femmes philippines que les agences associent à la docilité pour les orienter vers le secteur des soins à la personne ou les travailleurs centroaméricains ou mexicains qui sont identifiés comme étant particulièrement adaptés au travail agricole, tout au moins dans certaines régions du Canada. Ces pratiques qui

structurent la composition des lieux de travail, définissent ainsi les conditions d'accès à l'emploi pour des catégories racialisées et ethnicisées de travailleurs immigrants.

Par ailleurs, si nous avons vu que la racialisation semble « fonctionner » au sens où elle rencontre les résultats escomptés par l'entreprise et les agences de placement, en termes d'augmentation généralisée de la productivité, les rapports de soumission qu'elles produisent renvoient surtout à la situation objective des personnes incluant leurs statuts d'immigration et leurs niveaux de qualification. Ces deux éléments articuleront les prochaines sections.

3.6. Les agences de location ou la gestion de la vulnérabilité liée aux statuts juridique des personnes

3.6.1. Le statut juridique des travailleurs comme facteur de soumission

Dans cette organisation racialisée et ethnicisée du travail fonctionnant comme un *modus operandi* de la part de la compagnie et des agences de placement, on se rend compte que les rapports de soumission – qui rendent possibles une certaine docilité des travailleurs face aux conditions précaires de travail, une mise en concurrence généralisée sur le lieu de travail, ainsi que l'augmentation de la productivité et donc des profits –, renvoient principalement à la vulnérabilité juridique et administrative des travailleurs qui va souvent de pair avec leur niveau de qualification. Ainsi, certains des participants ont une idée assez claire des motivations qui ont poussé les agences à envoyer principalement une main-d'œuvre immigrante dans certaines entreprises caractérisées par des conditions de travail particulièrement difficiles et des bas salaires. Christian rappelle premièrement qu'elles profitent de la situation de personnes vulnérabilisées sur le marché du travail, à cause de statuts juridiques d'immigration qui les empêchent de trouver un meilleur travail. Renvoyant à notre section sur la déqualification professionnelle subie très souvent par les travailleurs immigrants (Section 2), Christian explique que son statut juridique de réfugié accepté aura été déterminant dans ses échecs à répétition pour trouver un emploi de qualité. Alors qu'il attend encore d'obtenir sa résidence permanente quatre années après l'avoir demandée, il exprime le fait d'être contraint de rester dans l'emploi en agence.

« Moi j'ai eu ce cas-là. Quand j'essayais d'appliquer [pour un emploi], dans les conditions, je vois qu'il faut être soit canadien ou soit avoir la résidence permanente. Et quand tu n'as pas un des deux, même si tu envoies ton CV, tu ne seras pas sélectionné. Quelles que soient toutes les qualifications que tu peux avoir. Quand je vois ce genre de critères-là, je ne peux pas appliquer là-bas maintenant, j'attendrai que mon statut puisse changer. Dans ces conditions-là, tu te rabats sur ce que les agences peuvent te donner. Et les agences maintenant elles aussi jouent sur ça ». (Christian)

Cela rappelle que les agences récupèrent un bassin de main-d'œuvre constitué de travailleurs rendus disponibles par une régulation de l'immigration qui rend difficile l'accès à de l'emploi de qualité.

Mais selon Christian, l'opportunité que représente la vulnérabilité des immigrants pour les agences de placement et les entreprises, renvoie au fait que lorsqu'ils ont certains statuts d'immigration, comme celui de demandeurs d'asile ou réfugiés acceptés, les travailleurs se sentent obligés de rester en emploi, pour ne pas compromettre l'avancement de leur situation d'immigration et l'accès à un statut permanent. En parlant des employeurs, il explique :

« Eux, ils sont en train de jouer sur l'opportunité que les services d'immigration leur ont donnée. Car aussi longtemps que les gens qui arrivent, sont en processus d'obtenir un statut, [par exemple] qu'ils soient acceptés comme réfugiés ou résidents. La psychose qu'il y a tout autour que quand tu ne travailles pas, il y a beaucoup plus de risques que ton dossier traîne encore dans le traitement d'immigration. Ils [les services de l'immigration] regardent, "donc celui-ci ne travaille pas, donc pourquoi on doit accélérer son dossier, alors qu'il ne contribue pas à l'économie du pays", etc. » (Christian).

Dans ce contexte, les employeurs incluant les entreprises utilisatrices et les agences de placement, tirent profit de la vulnérabilité de personnes dont les situations d'immigration représentent un obstacle à la mobilité professionnelle, pour les faire travailler à des conditions précaires de travail, impliquant des bas salaires.

« Eux [les employeurs] (...) se disent que "voilà les gens vont préférer garder ce travail là, parce que si ils s'en vont et qu'ils ne trouvent pas de travail, leur statut ne va pas être traité aussi rapidement". C'est ce que moi j'ai compris, c'est sur cette psychose-là qu'ils sont en train de jouer. Maintenant, tous les gens qui travaillent là-bas, qui attendent le statut là, ils sont obligés d'accepter le poste tel qu'il se présente. Donc, c'est le statut d'immigration qui oblige les travailleurs à accepter n'importe quelle condition ». (Christian)

Cette explication cependant, ne concerne pas les réfugiés acceptés pour lesquels les critères d'accès à la résidence permanente ne prennent pas en compte la situation en emploi

des personnes¹²⁸. Christian fait plutôt référence à la situation particulière d'un grand nombre de travailleurs haïtiens arrivés au Canada et au Québec dans le cadre des Mesures spéciales pour Haïti, comme nous l'expliquions plus haut (section 3.6.3) et qui se retrouvent dans l'attente de la résidence permanente.

3.6.2. Le statut juridique particulier des travailleurs haïtiens

Ces travailleurs sont ainsi arrivés avec un permis de séjour temporaire leur donnant droit à l'obtention d'un permis de travail. Kathleen, ancienne membre de la fonction publique canadienne, revient sur les conditions d'arrivée de ces personnes, dont on constate qu'elles déterminent leur situation en emploi.

« Des visas spéciaux qui ont été émis en urgence, pour lesquels une vérification minimale avait été faite, vu la situation d'Haïti à ce moment-là. C'était des permis de séjour temporaire, ce sont des mesures très rares qui sont utilisées dans certains cas pour surmonter une inadmissibilité à l'entrée sur le territoire. Et puis d'ailleurs, on a prolongé leur droit de rester, parce que la reconstruction en Haïti n'avancait pas. Donc, les permis de séjour et les permis de travail ont été renouvelés jusqu'en 2015. Mais ces gens-là ne sont jamais venus comme réfugiés. Ils étaient là pour les mesures spéciales pour Haïti ». (Kathleen)

Alors que les renouvellements des permis de séjour temporaires se sont multipliés pour ces ressortissants haïtiens pendant plusieurs années, le gouvernement du Québec annonçant déjà l'établissement dans la Province, de « 2600 victimes » en 2012¹²⁹, le gouvernement fédéral levait la suspension temporaire des renvois fin 2014, invoquant une amélioration de la situation sociale en Haïti et invitait les personnes concernées à faire une demande de résidence permanente pour des considérations d'ordre humanitaire¹³⁰. L'alternative donnée aux Haïtiens

¹²⁸ Dans un entretien, Kathleen nous explique que premièrement, le statut de réfugié est accordé selon les seuls critères qui sont définis dans la *Convention relative au statut de réfugié* adoptée par le Canada et qui prennent principalement en compte les besoins de protection des personnes. Deuxièmement, puisqu'ils sont acceptés selon leur besoin de protection, les réfugiés sont encouragés à déposer une demande de résidence permanente dès qu'ils peuvent. Cela indique que pour ces catégories d'immigrants, la situation en emploi n'est pas un critère pour l'accès à un statut permanent. Il semble que les facteurs qui expliquent leur durée dans l'emploi d'agence en entrepôt, résident dans la déqualification qu'ils subissent et la nécessité de subvenir à leurs besoins.

¹²⁹ Site du MIDI : <http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/presse/communiqués/com20120111.html>, consulté le 9 août 2016.

¹³⁰ Site de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/avis/2015-03-20.asp>, consulté le 9 août 2016.

se résume donc dans l'octroi de la résidence permanente ou le renvoi en Haïti. Kathleen explique que dans ce cas de figure la situation en emploi compte pour l'obtention de la résidence. Parlant des critères de la résidence permanente pour raisons humanitaires, elle continue d'expliquer :

« Et donc, c'est à ce moment que ton intégration en emploi, ton intégration dans la société deviennent des facteurs importants. Qu'est-ce que tu apportes au Canada ? Donc ces Haïtiens sont dans une situation particulière par rapport à ça. Les autres réfugiés classiques ne doivent pas montrer qu'ils ont travaillé pour avoir la résidence permanente. On les incite même à faire la demande ». (Kathleen)

Dans le cas de leur demande de résidence pour considérations d'ordre humanitaire, les travailleurs haïtiens doivent alors montrer qu'ils sont capables de subvenir à leurs besoins et qu'ils sont intégrés socialement. Leur situation en emploi est donc importante à ce double titre. Et Kathleen de continuer :

« On va te demander tout ce que tu as fait. Est-ce que tu es intégré ? Est-ce que tu es actif dans ta communauté ? Est-ce que tu fais du bénévolat ? Est-ce que tu as les moyens de subvenir à tes besoins ? Est-ce que tu es en conditions pour être autonome, une fois que tu auras ta résidence ? Tous les facteurs socioéconomiques sont pris en considération pour déterminer de t'accorder ou non la résidence. Là dedans, l'emploi, c'est pouvoir subvenir à ses besoins et c'est aussi une façon de s'intégrer socialement. C'est ça ensemble qu'on va regarder ». (Kathleen)

Kathleen confirme alors que la situation juridique des Haïtiens joue possiblement un rôle important dans le rapport que ces derniers entretiennent avec le travail. Alors que certains des participants disent observer une propension particulière chez nombre d'Haïtiens, à se rendre plutôt dociles pour garder leur travail – quitte à faire augmenter considérablement les niveaux de rendement pour l'ensemble de la main-d'œuvre –, leur situation se comprend donc notamment au regard de leur statut d'immigration qui leur impose de conserver leur emploi afin de démontrer leur intégration sociale et leur capacité d'autosubsistance.

Christian rappelle d'ailleurs que la déportation agit comme une « épée de Damoclès » sur la situation des travailleurs haïtiens qui craignent de repartir dans leur pays dénué d'opportunités d'emploi.

« Ils craignent de perdre le travail, (...) Ça aurait des répercussions sur leur statut, parce que la plupart n'ont pas encore la résidence, ils sont menacés d'être déportés (...)

Maintenant, on estime que non, la situation est stable donc ils peuvent rentrer. Donc, pour rentrer là-bas, il n'y a pas de travail en Haïti, ils veulent s'accrocher ici. Alors ils ont peur pour ça ». (Christian)

Si le statut juridique des travailleurs haïtiens produit une vulnérabilité particulière sur le lieu de travail, les autres statuts d'immigration présents dans l'entreprise ne sont pas beaucoup mieux lotis si l'on considère qu'ils impliquent tous une forte précarité sur le marché du travail. Premièrement, bien qu'ils soient diplômés et assurés de rester sur le territoire canadien, les résidents permanents connaissent des niveaux très forts de déqualification professionnelle qui les poussent vers l'emploi en agence. De leur côté, on a vu aussi que les demandeurs d'asile ou les réfugiés acceptés connaissent de forts obstacles à leur stabilisation en emploi. Dans ce contexte, les différents statuts d'immigration, déterminent de manière différenciée certains aspects liés à la capacité de mobilité professionnelle des personnes et produisent ainsi, des niveaux de vulnérabilité que les agences de location savent récupérer, administrer et exploiter pour fournir une main-d'œuvre adaptée aux demandes des entreprises clientes. Pour le dire dans les mots de Choudry et Henaway, « *agencies are clearly understand how to leverage workers' immigration status to provide cheap labour for companies* » (Choudry et Henaway 2012 : 46-47).

Cela dit, si le statut juridique semble très important pour comprendre comment se produisent les rapports de soumission au travail, ainsi que l'attitude des personnes, il semble qu'il n'en soit pas l'unique facteur explicatif.

3.7. Le niveau de scolarité des personnes comme facteur de soumission

3.7.1. Un meilleur emploi empêché et la peur de perdre son travail

En outre, nos observations de terrain et les conversations informelles menées avec des travailleurs de *Prizunik*, font ressortir l'importance du niveau d'éducation comme facteur pouvant renforcer ou au contraire atténuer les processus de soumission des travailleurs en emploi. En effet, le niveau de scolarité des travailleurs détermine grandement leur capacité à pouvoir chercher un emploi plus valorisé et mieux rémunéré. Or, cela semble être le cas d'une majorité des travailleurs haïtiens que nous évoquions dans la section précédente et qui, étant

venus à travers des mesures spéciales pour Haïti, n'ont pas été sélectionnés selon leurs niveaux de diplômes. « *La plupart des Haïtiens qui arrivent ont un niveau d'éducation très très faible* », explique Christian. Pascal confirme que « *les Haïtiens, la plupart étaient demandeurs d'asile et ne sont pas venus comme travailleurs qualifiés* ». En comparaison, « *Je pense que tous les Africains et Maghrébins ou 90% avaient au moins le niveau bac, des ingénieurs, beaucoup avec des maîtrises. Ce sont les conditions de la résidence permanente* », continue Pascal.

Or, si le fait d'avoir des diplômes ne garantit pas une stabilisation rapide en emploi pour les immigrants, – comme nous avons vu que c'était le cas pour les répondants –, on imagine sans mal que le fait de ne pas avoir de diplôme rend encore plus difficile la mobilité professionnelle et grève tout espoir d'un meilleur emploi. Parlant des travailleurs haïtiens non diplômés, Christian explique :

« C'est à cause de leur instruction. Ils ont une instruction tellement faible que le champ de recherche du travail pour eux est vraiment réduit aussi. Donc ils sont obligés de voir leur travail par rapport à leur niveau d'instruction. Ils se disent que, en dehors des agences de placement qui ne tiennent pas compte des études qu'on fait, on ne peut pas trouver un autre travail ailleurs. Mais celui qui a un niveau d'instruction élevé, il est capable de trouver un travail dans n'importe quel contexte, où on exige quelqu'un qui a étudié, (...) il peut trouver du travail. Où on n'exige pas l'instruction, il peut trouver du travail, alors que les autres [travailleurs non diplômés] sont bloqués à ce poste ». (Christian)

Nos participants observent ainsi une « *différence dans la conception du travail* », explique Christian et dans l'attitude des travailleurs face aux exigences de la hiérarchie. Nos participants notent alors une attitude particulièrement conciliante des travailleurs non diplômés avec les exigences de rendement, attitude renforcée par une pression constante sur la main-d'œuvre et l'éventualité toujours présente de perdre son emploi. La différence se note alors clairement entre les travailleurs non diplômés et ceux avec un plus haut niveau de qualification. Interrogé sur d'éventuelles tensions qui pourraient exister entre les travailleurs sur le lieu de travail, André fait spontanément référence au niveau de scolarité pour expliquer les différences en matière de motivation et d'implication au travail.

« Il n'y a pas de tensions entre les catégories de travailleurs, mais celui qui n'est pas allé à l'école, il est motivé. Quand il travaille il est motivé. C'est des gens qui souvent atteignent la moyenne avant la fin de la semaine. Pourtant celui qui a des qualifications, lui est un

sous-employé, sous-utilisé. Il fait ça... Il est dégoûté. Il n'est pas motivé... Il ne se sent pas à sa place ». (André)

3.7.2. Une conception du travail et de la difficulté de défendre ses droits

Par conséquent, ces personnes non diplômées et fixées à leur emploi à cause de l'attente de la résidence permanente développent une capacité très réduite de réclamer de meilleures conditions de travail, de faire respecter leurs droits ou de se plaindre de quelconques abus. « *Le niveau est assez bas, quand même, parce que c'est un travail manuel. Pour certains, le niveau d'instruction est quasi nul. Donc, les gens ne se posent pas de questions, ils travaillent et c'est tout. Ils réclament rien, ils ont peur* », explique Pascal. Christian rapporte comment les personnes se sentent dans l'incapacité de remettre en question leur emploi en agence.

« Ce qui fait qu'il y a une différence (...) dans la façon de critiquer un peu ce qui se passe. À un certain moment, on se disait que non, un jour nous pourrions faire changer beaucoup de choses ici. Il suffit qu'on arrive le matin, on dit "non, aujourd'hui nous sommes là, on ne travaille pas, nous exigeons ça, ça, ça, ça, ça !". Mais quand tu dis ça à un Haïtien qui est là-bas il te dit bon, "mais s'ils nous chassent, où est-ce qu'on va trouver du travail? Il n'y a pas de travail" ». (Christian)

D'ailleurs, on remarque que l'Association des travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) qui prend place au CTI, ne parvient que très rarement à rejoindre des travailleurs non diplômés et que la plus grande partie de ses membres est constituée de personnes diplômées. André qui était membre de l'ATTAP au moment de son entretien, raconte qu'il a été congédié d'un entrepôt de *Prizunik*, pour avoir tenté de sensibiliser ses collègues aux droits sur la santé et la sécurité du travail. Persuadé qu'il a été dénoncé par un collègue à ses superviseurs, il donne cette explication.

« Le problème c'est que dans cette masse-là, il y a des gens qui se sentent bien. Quand tu vois quelqu'un qui est en demande d'asile, qui n'a pas de diplômes et qui a un travail comme ça. Pour lui il est au top. Quand tu viens lui parler de ça [de défense des droits], il pense que tu vas lui faire perdre son travail. Il ne voudrait pas s'impliquer. Lui avec ses 10\$ il est content, il est au top. Donc, c'est des gens comme ça qui vont aller voir le contremaitre pour lui dire : "voilà, lui nous a dit ça" ». (André).

André explique aussi que la peur de perdre son emploi fait en sorte que certains travailleurs accidentés au travail, refusent sciemment de se faire soigner ou de demander de

l'aide au superviseur. « *J'ai connu des gens qui étaient blessés, j'ai voulu les aider, ils n'ont pas voulu. Je leur demande : - "comment as-tu eu ta blessure? Es-tu allé à l'hôpital? - Non, laisse-moi tranquille" »*, rapporte André. Et ce dernier d'expliquer que ces travailleurs blessés ou malades rentrent chez eux pour se faire soigner à leurs frais.

3.7.3. Le niveau de scolarité et la vulnérabilité aux abus

En outre, au delà de la peur de perdre son travail qui incite les travailleurs peu diplômés à rester plutôt dociles face à l'employeur, André analyse aussi que ce dernier profite plus facilement des travailleurs lorsqu'ils n'ont pas été scolarisés, en évitant soigneusement de les informer sur leurs droits fondamentaux par exemple.

« Le problème c'est qu'ils abusent des travailleurs. Mais quand tu es ignorant, tant pis pour toi. Si tu te blesses, tu les appelles, mais on te dit pas qu'il faut aller à l'hôpital, alors tu dois rentrer chez toi et te débrouiller. Parce que en sécurité et santé du travail, quand tu emploies quelqu'un et qu'il se blesse, la CSST s'en occupe, mais elle te demande le remboursement. Ça va affecter tes cotisations. Donc les employeurs n'ont aucun intérêt à dire la vérité aux travailleurs. Si tu connais pas comment faire, que tu sais à peine lire, personne va te dire comment être compensé, pour être indemnisé ». (André)

Cet élément semble aussi très important pour comprendre les différences d'attitude au travail, car il révèle qu'un niveau de scolarité très faible peut empêcher les individus de comprendre les règles qui régissent leur environnement de travail et les droits qu'elles impliquent pour leur propre protection. Plus encore, puisque la scolarité permet de développer la compétence de la maîtrise d'un discours et la conscience d'être un sujet de droit chez l'individu, elle est un facteur qui détermine grandement la perception que les travailleurs ont de leur situation en emploi, leurs attentes du travail en agence, leur attitude au travail, ainsi que leur rapport à la hiérarchie et leur propension à s'engager dans une lutte individuelle ou collective pour la revendication de certains droits. En bref elle fait une vraie « *différence dans la conception du travail* », pour reprendre les mots de Christian.

Celui-ci pense d'ailleurs que si l'utilisation racialisée de la main-d'œuvre existe bien du côté des employeurs, l'efficacité de l'exploitation des travailleurs tient surtout dans la *mentalité* de travailleurs venus d'un autre pays avec un faible niveau de scolarité.

« Oui il y a une racialisation dans le sens où ils considèrent que les Haïtiens sont beaucoup

plus robustes dans ce travail là. Donc, ils préfèrent les avoir dans ce travail-là plutôt que d'avoir un Européen ou un Canadien qui a grandi ici. Je parle d'un Canadien de toutes les couleurs, un natif d'ici. Quelqu'un qui vient avec sa mentalité d'ici, il commence à travailler mais il ne va pas tenir 3 jours. Il va s'en aller. Donc c'est pas un problème de couleur de peau, mais c'est un problème de mentalité de ceux qui arrivent de ce coin-là ». (Christian)

On comprend que la *mentalité* dont parle Christian renvoie notamment aux ressources individuelles qui permettent de se défendre dans une situation d'abus.

Enfin, il faut rappeler que parmi les facteurs qui expliquent la difficulté à recruter des travailleurs non diplômés pour les entretiens de cette recherche, la peur de perdre son emploi en parlant de ses conditions de travail à une tierce personne, a été perceptible dans certains cas. Après une discussion plutôt ouverte avec un travailleur de *Prizunik* qui déclarait ne pas être diplômé, le fait d'évoquer l'éventualité d'un entretien enregistré dans le but de reprendre la conversation provoquait un certain malaise chez la personne qui mettait fin à notre échange en disant ne pas vouloir de problèmes. Par conséquent, n'ayant pas pu réaliser d'entretiens avec des travailleurs non-diplômés, on ne peut pas déduire – seulement à partir du discours des participants diplômés –, qu'ils ne soient pas indignés de leurs conditions d'emploi, ou qu'ils n'aient aucune envie de les voir changer. On peut à tout le moins déduire, comme nous l'avons montré dans cette section, que le niveau de scolarité détermine les capacités de pouvoir se projeter dans un autre emploi, ainsi que les ressources individuelles nécessaires pour défendre ses droits au travail.

3.8. La sélection des travailleurs ou la gestion de la vulnérabilité par les agences de placement

Dans les sections précédentes, nous avons vu que la catégorisation racialisée et ethnicisée des travailleurs, opérée par les agences de placement et l'entreprise *Prizunik* (3.5) tire en fond, son *efficacité* apparente – en termes de production d'un rapport de soumission et de l'augmentation de la productivité, recherchées par l'employeur –, de deux facteurs objectifs qui façonnent la vulnérabilité des personnes et qui sont leur statut d'immigration (3.6) et leur niveau de scolarité (3.7). Ainsi, si la racialisation et l'ethnicisation des processus de sélection et de répartition des travailleurs sur les lieux de travail, fonctionnent vraisemblablement

comme un *modus operandi* pour les employeurs, le rapport de soumission des personnes et leur docilité sont rendus possible avant tout par leur vulnérabilité juridique et scolaire qui conditionne leur rapport au travail. « *Donc, c'est à cause de ces deux éléments là, qui sont fondamentaux, qui les encouragent pas à revendiquer leurs droits* », explique Christian. Les personnes se retrouvent donc objet d'une vulnérabilisation par leur racialisation et leur ethnicisation, leur statut d'immigration et leur niveau de scolarité.

D'ailleurs, on se rend compte que les différents croisements de ces variables génèrent des niveaux distincts de vulnérabilité. Ainsi, on s'aperçoit que la catégorisation racialisée et ethnicisée de la main-d'œuvre, correspond à un certain découpage en terme de statut d'immigration et de niveau de scolarité. En compilant les caractéristiques des travailleurs sur les entrepôts de *Prizunik*, le *Tableau 3.1* (Annexe 5) nous montre que les Haïtiens considérés par les employeurs pour leur force de travail, leur résistance physique et leur endurance et désignés par les participants comme ceux qui montrent une motivation particulière au travail, sont aussi ceux qui en majorité, ont le statut d'immigration le plus précaire et les plus faibles niveaux de scolarité.

TABLEAU 3.1. -

Composition racialisée de la main-d'œuvre en entrepôt à Prizunik, selon les statuts d'immigration et les niveaux de scolarité des travailleurs

	PLANCHER			ADMINISTRATION		
Fonction	Manutentionnaires			Superviseurs de plancher	Employés de bureau	Dirigeants
Statut d'emploi	Temporaires			Permanents		
Origine	Noirs		Maghrébins* *+ Eur. de l'Est + Afr. + M-O.	Maghrébins*	Blancs Canadiens francophones	Blancs Canadiens anglophones
	Haitiens*	Africains**				
Statut d'immigration	Permis spécial temporaire / Menacé de renvoi / Attente de la Résidence permanente*	Résidents permanents*	Résidents permanents	Résidents permanents	Citoyens	Citoyens
Niveau de scolarité	Non Diplômés*	Diplômés *	Diplômés *	Diplômés	Diplômés	Diplômés

* en majorité
** en minorité

Dans ce contexte, les agences de location sont donc amenées à administrer des immigrants dont les caractéristiques de vulnérabilité déterminent grandement leur propension à être utilisés dans des emplois particulièrement précaires et peu protégés. Ainsi, lors du recrutement des travailleurs immigrants, dont on a vu qu'il était particulièrement informel et expéditif (section 3.1), l'agence qui fait remplir un formulaire à chaque travailleur, consigne ainsi des informations précieuses sur son statut d'immigration, son niveau de qualification, son parcours professionnels, ainsi que sa situation sociale, familiale et financière. Alors que les travailleurs nous disent repartir sans aucun document officiel après avoir rempli et signé le formulaire d'inscription, de son côté, l'agence aura récupéré les informations nécessaires au profilage du candidat pour savoir comment l'orienter selon les demandes spécifiques des entreprises, autrement-dit selon le degré de précarité des emplois offerts. En ce sens, plusieurs

auteurs notent que ces informations personnelles constituent des indicateurs de la vulnérabilité des personnes, qui servent aux agences pour fournir des travailleurs précaires à leurs entreprises clientes (Choudry et Henaway 2012, Salamanca 2015).

À la lumière de ces éléments, on comprend que les agences de placement se voient alloué un rôle social d'administration de la vulnérabilité de contingents de travailleurs immigrants sur le marché du travail ; laquelle vulnérabilité est le produit des régulations en matière de politiques publiques d'immigration (incluant les critères de sélection des immigrants permanents ou temporaires et les conditions institutionnelles d'accueil des nouveaux arrivants dans la société québécoise) et de politiques d'emploi et d'accès à la formation (comprenant les règles encadrant les procédures de reconnaissance des diplômes, l'encadrement de la reprise d'études, les programmes d'intégration à l'emploi pour les immigrants et les minorités visibles et les programmes d'accès à l'égalité), lesquelles régulations se combinent aux pratiques des employeurs sur le marché du travail, qui produisent aussi une régulation des conditions d'accès à l'emploi. Dans ce contexte, les agences de location de personnel servent de relai d'exploitation d'une main-d'œuvre rendue vulnérable et contrainte de s'engager dans les marchés de l'emploi ultra flexible et précaire.

3.9. Du rôle disciplinaire et punitif des agences de location à l'égard des travailleurs

En outre, on remarque avec nombre de travailleurs rencontrés dans le cadre de nos observations de terrain et avec les participants que le rôle des agences va au-delà de *l'administration de la vulnérabilité* qui s'opère lors des processus de recrutement et d'allocation de la main-d'œuvre sur les lieux de travail. En effet, certains travailleurs ont été témoins de l'évolution du rôle des agences dans des entrepôts de *Prizunik*. Rappelons que les agences de placement remplissent techniquement les tâches liées au recrutement des travailleurs, à leur répartition sur les lieux de travail des entreprises clientes, au traitement des salaires – que les employés sont tenus de venir chercher sous forme de chèque, à chaque quinzaine, au guichet des agences –, et au congédiement des personnes en cas de problèmes avérés sur le lieu de travail, incluant l'insatisfaction des donneurs d'ordre vis-à-vis du travail

d'un employé. Ainsi, certains participants racontent que jusqu'à une certaine époque, une personne représentante de l'agence de placement se déplaçait au moins une fois par semaine sur le lieu de travail, afin de, 1) s'assurer que les employés étant sous sa responsabilité, satisfassent aux exigences de l'entreprise cliente, vérifiant leur productivité avec les superviseurs de plancher permanents de l'entreprise ; 2) rappeler à l'ordre certains travailleurs, lorsqu'ils n'avaient pas atteints leurs objectifs ou 3) mettre fin au travail de certains autres pour les mêmes raisons. Expliquant la différence entre les superviseurs de plancher et les superviseurs d'agence, Francis explique.

« Les distributeurs ont un responsable. Le mien c'est Mohamed, permanent de *Prizunik*. Il observe, il donne les consignes, etc. Il surveille les marchandises fragiles. C'est lui qui me donne les ordres pour le travail technique. Il s'occupe du trafic des transpalettes, les couloirs, etc. L'autre, le superviseur d'agence, il regarde les résultats de productivité des travailleurs. Il regarde les résultats de chacun et il fait des remontrances aux employés qui ne travaillent pas bien ». (Francis)

Par ailleurs, d'autres travailleurs passent de longues périodes sans rencontrer ni connaître leur responsable d'agence, faisant dire à André « [qu']il vient juste pour paraître sérieux aux yeux de *Prizunik*, alors qu'il ne connaît pas ses travailleurs. Moi j'en ai fait connaissance quand il est venu me faire sortir. Je ne l'avais jamais vu avant ».

L'ancien travailleur de *Prizunik* réfère ici au fait que le responsable de l'agence pouvait aussi être appelé sur le lieu de travail en vue de mettre fin au contrat d'un employé de façon immédiate. Or, il semble que l'implication d'André dans la sensibilisation de ses collègues de plancher aux droits en santé et sécurité du travail constituait un cas suffisamment « urgent » selon la hiérarchie de *Prizunik*, pour qu'elle demande le départ immédiat d'André. Il fait ainsi le récit de son congédiement par son responsable d'agence.

« En fait, j'avais fait une formation santé et sécurité au travail, je connaissais un peu les droits. J'ai essayé de sensibiliser les travailleurs, car on organisait des séances de sensibilisation avec le CTI. Mon travail consistait à les mobiliser pour qu'ils viennent s'informer sur leurs droits en SST, sur comment recourir à la réparation quand ils sont blessés, quels sont les recours possibles, etc. Donc, ils ont été au courant de ces actions, c'est là où ils m'ont foutu dehors (rires) ». (André)

« Ils ont appelé le gars chargé de la SST de [l'agence] qui est venu directement en milieu de journée. Il m'a dit : "Voilà André, à partir de lundi, tu vas travailler en ville. Viens avec nous". Je leur ai dit, "mais laissez-moi finir mon chiffre". Ils m'ont dit : "non, c'est

pas la peine. Tu seras payé toute la journée. Tu pars et tu seras payé quand même”. (rires). Et il me suivait comme si j’étais un vulgaire bandit. “Va prendre toutes tes affaires dans ton casier”. C’était vraiment dingue. Il s’est assuré lui-même que j’avais bien quitté l’établissement. (rires). Personne de *Prizunik* ne m’a rien dit. Théoriquement, je suis employé de [l’agence]. Donc, c’est eux qui me disent où aller, où je suis affecté, etc. ». (André)

Le récit d’André montre premièrement, une répartition des responsabilités entre l’agence de location et l’entreprise *Prizunik* au plan de la gestion de la main-d’œuvre. À la compagnie, revient la tâche proprement technique de la coordination du travail, de l’organisation dans l’entrepôt, de la répartition des tâches, bref de l’activité de travail proprement dite, qui se réalise sous la responsabilité des superviseurs de plancher, dont on a vu qu’ils étaient employés permanents de *Prizunik*. De son côté, l’agence de location a la charge de veiller à ce que 1) les employés temporaires qu’elle envoie sur site, effectuent un travail satisfaisant et atteignent les quotas de rendement et 2) qu’ils se comportent au travail selon les exigences strictes de l’entreprise. L’agence veille donc premièrement, à ce que la productivité soit maintenue de façon constante, en contrôlant le rendement des travailleurs et en les congédiant si besoin est, faisant ainsi usage de l’extrême flexibilité du lien d’emploi en agence. Deuxièmement, elle se charge de sanctionner les comportements jugés inappropriés, en sanctionnant et en disciplinant les personnes. Le rôle disciplinaire et punitif, tenu par l’agence est une condition de possibilité de l’utilisation à flux tendu d’une main-d’œuvre soumise à des niveaux de cadence extrêmement élevés.

Dans ce contexte, l’exemple d’André nous montre que les droits des travailleurs représentent davantage un obstacle à la productivité et à la maximisation des profits. Dans les termes légaux de la CNESST, la réaction de l’entreprise montre qu’elle considère l’activité d’André d’information aux droits, comme un cas *d’insubordination*¹³¹ ou de *faute disciplinaire*¹³². En ces mêmes termes, sa mise à pied apparaît comme un cas flagrant de

¹³¹ L’insubordination est définie comme le « refus de se plier à la discipline générale de l’entreprise, d’effectuer un travail ou d’exécuter un ordre légitime de l’employeur dans l’intention de résister à l’autorité ou de la défier », site de la CNESST, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/lexique/>, consulté le 10 août 2016.

¹³² Une faute disciplinaire se définit comme un « Manquement volontaire du salarié qui commet des actes fautifs dans l’exercice de ses fonctions ou qui déroge aux règles internes de l’entreprise », site de la CNESST, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/lexique/>, consulté le 10 août 2016.

congédiement déguisé qui est

« un moyen détourné par lequel l'employeur congédie le salarié sous le couvert d'un licenciement ou d'une mise à pied, ou l'amène à démissionner par des modifications substantielles et injustifiées à ses conditions de travail, ou par différentes formes de harcèlement » (CNESST¹³³).

André confirme d'ailleurs que la raison officielle de l'arrêt immédiat de son travail, était une affectation dans un autre lieu.

« Quand je dis "affecté ailleurs", ils m'ont déplacé en ville, à temps partiel. Ils m'ont baladé dans plusieurs entrepôts à temps partiel. C'était une manière de me montrer la porte de sortie. Ils ont tout fait pour que ce soit moi-même qui démissionne ». (André)

Enfin, André rappelle que de plus en plus de personnes sur le lieu de travail, connaissent son implication militante pour les droits des travailleurs. Au moment de l'arrivée du responsable de l'agence sur le lieu de travail, on imagine donc que se joue un acte dont les enjeux passés sous silence sont néanmoins connus de tous.

« Mais, c'était clair que beaucoup de gens commençaient à savoir que je suis quelqu'un qui s'occupe de la SST. Beaucoup de gens savaient que je m'occupais de sensibiliser les autres. Les raisons pour lesquelles ils sont venus me sortir de là ne prêtaient même pas à confusion. Ils n'y ont jamais fait allusion, bien sûr. Mais il fallait être con pour ne pas se rendre compte de leur motivation ». (André)

On peut donc faire l'hypothèse que l'action disciplinaire et punitive posée par l'agence à l'encontre d'André, aura également servi de message implicite à l'ensemble de la main-d'œuvre qui s'en trouve ainsi discipliné à son tour. L'agence, en tant qu'elle détient la responsabilité légale de la gestion du lien d'emploi, assume donc une fonction disciplinaire et punitive rendue extrêmement efficace par la facilité légale du congédiement des personnes, dans le cadre de l'emploi en agence. Enfin, alors que Francis explique que depuis quelque temps, un représentant de l'agence est présent quotidiennement et de façon permanente sur le lieu de travail, assurant ainsi un contrôle continu de la « qualité » du travail des employés dont il est responsable, on imagine fort bien le renforcement que cela représente, sur le plan du contrôle disciplinaire des travailleurs.

¹³³ Cf. site de la CNESST, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/lexique/>, consulté le 10 août 2016.

3.10. Les agences de placement, rouage d'un régime néolibéral de travail

Outre les dimensions mensongères et abusives de l'utilisation permanente d'une main-d'œuvre assignée à un statut temporaire et précaire de travail – peu importe finalement, la relative régularité des emplois, générée par la nature de l'activité et les stratégies des entreprises –, on constate grâce aux témoignages des participants, que l'une des raisons d'être des agences de placement temporaire est de répondre à la demande débridée de flexibilité d'entreprises qui leur délèguent intégralement les tâches inhérentes à la gestion du lien d'emploi avec l'ensemble de leur main-d'œuvre, incluant le recrutement, l'allocation des personnes sur les lieux de travail, le traitement des salaires, le congédiement, ainsi que des responsabilités relativement récentes incluant le contrôle du rendement des travailleurs et de leur attitude au travail, contrôle assuré par une présence devenue permanente des agences sur les lieux de travail, ces dernières assumant ainsi un rôle disciplinaire et punitif le cas échéant. Bien qu'il soit très difficile de connaître les coûts facturés par les agences à leurs entreprises clientes, des éléments laissent penser que ces dernières ne réalisent que peu, voire aucune économie à court terme sur la gestion des ressources humaines, mais qu'elles recherchent avant tout la flexibilité des rapports de travail qui certes, apparaît comme un facteur important de productivité et de profits. En effet, alors que Christian affirme que ses collègues de plancher ayant un statut permanent, gagne plus de 14\$ de l'heure en salaire net, pour réaliser le même travail que lui (cf. : section 3.4), on peut imaginer que l'entreprise verse une somme équivalente au salaire brut que lui coûte un travailleur permanent pour embaucher un employé temporaire d'agence de placement. Le manque d'informations accessibles sur la question empêche d'aller au delà de cette hypothèse.

Quoi qu'il en soit, on observe alors la construction d'un régime disciplinaire de travail qui associe à la fois les avantages du *travail journalier* pour l'employeur – ayant réussi à remarchandiser le travail à son niveau maximal – aux avantages d'une gestion centralisée de la main-d'œuvre opérée par une agence intermédiaire qui en assure ainsi, un usage rationalisé et discipliné, efficace et efficient. En 2011, Castel reprenait en ces termes les aspects du *travail*

journalier qui caractérisait la grande majorité des rapports de travail dans l'Europe occidentale du XIX^e siècle :

« Les salaires sont réduits au minimum, il n'y a aucune garantie de l'emploi et les travailleurs ne disposent d'aucun droit : *L'ouvrier donne son travail, le maître paye le salaire convenu, là se réduisent leurs obligations réciproques. Du moment qu'il [le maître] n'a plus besoin de ses bras [de l'ouvrier], il le congédie et c'est à l'ouvrier de se tirer d'affaire* ». ¹³⁴ (Castel 2011)

Cette forme d'emploi que l'auteur définit ensuite comme « *la stricte application des principes du libéralisme* » qui considère « *le marché du travail comme un pur marché sur lequel on contracte librement* », ressemble fort au rapport de travail engendré par l'emploi en agence. Ce dernier s'en démarque néanmoins par le rôle d'intermédiaire des agences de placement qui – à travers une présélection et une administration de la vulnérabilité des personnes – assurent une mise à disposition méthodique, rigoureuse et disciplinée de travailleurs prêts à l'emploi, car contraints structurellement, de s'y soumettre. Ce régime de travail alliant d'une part, un rapport de travail largement remarchandisé, la flexibilité et la rationalité de la gestion des ressources humaines, et d'autre part, la discipline d'une main-d'œuvre sous contrainte, rassemble formellement les caractéristiques du travail à l'ère néolibérale.

¹³⁴ Castel citant Tanneguy Duchatel, (1829). *De la charité dans ses rapports avec l'état moral et le bien-être des classes inférieures de la société*, p. 130.

CHAPITRE IV :

LE RÉGIME DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

1. PRÉAMBULE

1.1. Le profil des participants

Les participants à la recherche ont tous été rencontrés à travers les activités du CTI, au moment de la création de l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET-TFWA) qui a vu le jour en novembre 2013. Alors que certains travailleurs avaient pris contact avec le CTI pour demander de l'information concernant leur situation d'immigration, ils furent directement invités à participer à la journée consacrée au lancement de l'ATTET, pendant laquelle des ateliers d'information étaient prévus sur différents thèmes en lien avec les programmes des TET. En plus d'une quarantaine de travailleurs venant de différents lieux de travail répartis dans plusieurs régions du Québec, un groupe de 5-6 travailleurs originaires de l'île Maurice arrivait de la région de Montréal pour assister à la journée de lancement de l'Association et être sensibilisé à ses objectifs de défense des droits des TET. Dans les mois suivants, alors que d'autres rencontres étaient effectuées par l'Association avec plusieurs travailleurs, à proximité de leur lieu de vie et de travail, les entretiens de recherche étaient réalisés dans la foulée avec certains d'entre eux, entre les mois de janvier et avril 2014. Une partie des participants ont été contactés à travers les premiers travailleurs rencontrés.

Les travailleurs interrogés ont tous été recrutés dans le cadre du *Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés*¹³⁵, par l'entreprise québécoise *Porcino*¹³⁶ qui a commencé son recours à une main-d'œuvre mauricienne depuis 2009. La majorité des participants sont d'ailleurs arrivés cette même année, parmi deux groupes d'une soixantaine de personnes au total, alors qu'un seul travailleur interrogé est issu d'un contingent arrivé en 2012 et composé d'une centaine de travailleurs. Nos participants ont donc un profil relativement convergeant si l'on considère leur parcours de migration, le fait d'être passé par les mêmes processus de recrutement à l'île Maurice, d'avoir une scolarité d'un niveau de 5^e secondaire au moins, de démontrer d'une expérience professionnelle de dix à quinze ans, d'avoir occupé un emploi au moment de leur recrutement, d'être francophone et anglophone et d'avoir entre 27 et 36 ans au moment de leur arrivée au Québec. Si ces caractéristiques se retrouvent chez les participants, c'est qu'elles correspondent aux critères de sélection privilégiés par l'entreprise, qui a misé sur une main-d'œuvre dont l'expérience professionnelle, allant de pair avec l'âge, est censée être un gage d'efficacité au travail et de stabilité, comme nous le verrons dans la section 2.1.

Par ailleurs, contrairement aux participants immigrants travailleurs d'agence de placement dont le parcours en emploi a fait l'objet du Chapitre III, les travailleurs mauriciens n'avaient que peu de lien avec le CTI et les activités de l'ATTET, au moment des entretiens. Tout d'abord, les contacts avec certains d'entre eux avaient été pris quelques mois seulement auparavant, ne leur permettant pas encore une connaissance des activités de l'association. D'autres avaient été informés de l'existence de l'ATTET, sans pour autant avoir été en contact avec ses membres ni montré un intérêt particulier pour s'en rapprocher. En outre, un travailleur avait été élu représentant de l'ATTET lors de son lancement afin de constituer un pont avec sa communauté, mais ne faisait remonter que des questions très spécifiques et principalement liées à leurs conditions de migration et à leur volonté de s'installer au Québec, n'exprimant aucun besoin quant à leur situation en emploi et de travail et réduisant ainsi

¹³⁵ Comme nous l'abordons dans le Chapitre II, l'appellation du programme a changé depuis janvier 2015, pour ne plus faire mention des niveaux de qualification des emplois, au profit des niveaux de rémunération.

¹³⁶ *Porcino* est un nom fictif attribué à l'entreprise afin de préserver les règles de confidentialité de la recherche.

l'intérêt des travailleurs pour les objectifs plus amples de l'Association. Or, on note que cette distance avec les activités de l'ATTET aura probablement impliqué une perception sur leurs propres situations, très peu marquée par les orientations de l'Association, en comparaison de celle plus politisée, développée par certains des participants travailleurs d'agence et membres actifs de l'ATTAP depuis plusieurs mois, voire plusieurs années.

D'autre part, le fait d'être passé par le CTI pour entrer en contact avec les participants aura potentiellement impliqué une certaine méfiance à mon égard, perceptible durant les entretiens, au moment d'aborder des thèmes liés aux conditions d'emploi dans l'entreprise ou à des activités complémentaires de travail non déclaré, par exemple. Je notais ainsi une réaction chez certains travailleurs, consistant à vouloir épargner l'entreprise *Porcino* de toute critique, tandis qu'étaient évoquées les difficultés liées à leur migration dans les conditions du programme des TET et alors que certains savent que l'ATTET est engagée dans la défense des droits de certains travailleurs qui se trouvent en conflit ouvert avec leurs employeurs.

Par ailleurs, la même méfiance aura probablement dissuadé certains travailleurs sollicités de participer à un entretien de recherche, si l'on considère les refus reçus de la part de cinq Mauriciens. Ainsi, de même qu'avec les travailleurs d'agence, on imagine que mon affiliation au CTI aura représenté une menace de compromettre leur situation en emploi pour certains travailleurs. C'est de cette manière qu'on peut interpréter certaines réactions polies, mais peu enjouées de la part de certaines personnes, à l'idée de participer à une entrevue. Cela dit, on n'ignore pas non plus le manque de disponibilité des travailleurs en général, lié à des emplois du temps de travail très chargés, ponctués régulièrement d'heures supplémentaires demandées par l'entreprise ou d'activités rémunérées complémentaires dans lesquelles certains s'engagent le soir ou les fins de semaine. Enfin, on comprend que les groupes d'affinité qui composent la communauté des Mauriciens travaillant dans cette entreprise sont parfois en proie à des tensions qui représentent un obstacle pour rejoindre des travailleurs, lorsqu'on est associé à certains autres. Un participant laisse ainsi entendre que cela ne vaut pas la peine d'essayer d'interviewer tel autre travailleur croisé dans le quartier, du fait qu'il m'a vu en sa présence.

1.2.L'entreprise *Porcino* et les enjeux sectoriels du recrutement de main-d'œuvre

Porcino est une entreprise québécoise spécialisée dans la transformation de la viande, qui emploie près de 11000 personnes au Canada, dont plus de 8000 au Québec, réparties sur 23 usines et centres de distribution. Connaissant une activité en expansion depuis sa création au début des années 1990, l'entreprise a multiplié des acquisitions de compagnies concurrentes, des ouvertures de succursales à l'étranger ou des fusions et des partenariats d'affaires, pour se retrouver parmi les chefs de file du secteur au Canada, avec un chiffre d'affaires avoisinant les 3 milliards de dollars en 2016, selon des informations communiquées par l'entreprise. Le lieu de travail dont sont issus les participants est une usine d'abattage, de découpe et de désossage de porcs, ayant une capacité d'abattage et de transformation de 30,000 animaux par semaine et qui emploie plus de 800 personnes réparties sur deux quarts de travail. La direction de l'usine qui compte avec la présence d'un syndicat et dont les relations de travail sont encadrées par une convention collective, a décidé en 2009 de recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés¹³⁷ (PTET), afin de recruter une main-d'œuvre mauricienne. Cette expérience sera réitérée en 2012 avec l'arrivée de deux autres groupes. Au moment de nos entretiens, les participants comptaient approximativement 130 travailleurs migrants mauriciens sur leur lieu de travail.

Afin de mieux comprendre le contexte sectoriel qui entoure l'activité de l'entreprise *Porcino* et son choix de recourir à une main-d'œuvre de TET, les trois prochaines sous-sections sont consacrées tour à tour aux spécificités du secteur de la transformation des viandes en matière de gestion des ressources humaines, à ses difficultés structurelles de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre et au contexte institutionnel ayant favorisé le recours au PTET dans le secteur de la transformation des viandes.

¹³⁷ Le programme à sa création par CIC et RHDCC en 2002, était nommé *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation*. Le niveau de qualification correspondant aux niveaux C et D de la Classification nationale des professions. Pour alléger la formule, on fait communément référence à ce programme sous le nom de *Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés* ou *peu spécialisés* (PTET-PS).

1.2.1. La gestion des ressources humaines dans un secteur strictement réglementé et très concurrentiel

Les activités du secteur de la transformation des viandes sont soumises à des réglementations très strictes en matière de salubrité, d'innocuité et de sécurité alimentaire dont le contrôle est assuré par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) au niveau fédéral¹³⁸ et par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) pour le niveau provincial¹³⁹. Qui plus est, on note qu'afin de s'ouvrir au marché mondial, l'entreprise *Porcino* a adopté des standards internationaux de sécurité alimentaire lui permettant d'exporter le tiers de ses produits à l'extérieur du Canada, vers plus de 65 pays. Ainsi, déjà soumise aux réglementations fédérales et provinciales de sécurité alimentaire, *Porcino* a obtenu une certification supplémentaire *Safe Quality Foods* (SQF¹⁴⁰) de la norme sur la qualité et la sûreté des aliments reconnue internationalement par le *Global Food Safety Initiative* (GFSI¹⁴¹). D'ailleurs, les participants expliquent que des clients étrangers viennent régulièrement visiter les unités de production pour s'assurer des conditions sanitaires de la production et passer des commandes spécifiques en matière de découpe de la viande. Les répondants relatent ainsi que les travailleurs doivent régulièrement adapter leur travail à diverses exigences de consommation.

Ainsi, pour des raisons liées aux normes sanitaires de production et aux diverses exigences de sa clientèle notamment internationale, *Porcino* doit appliquer rigoureusement les réglementations en vigueur. L'entreprise évolue donc dans un secteur d'activité, dont les

¹³⁸ « La loi prévoit l'inspection fédérale des établissements qui distribuent leurs produits dans une province autre que la leur » (Maclachlan 2006).

¹³⁹ « Chaque province est responsable d'assurer la salubrité des aliments produits par des usines qui approvisionnent son marché intérieur » (Maclachlan 2006).

¹⁴⁰ « *Mission du Safe Quality Food Institute : Pour la mise en œuvre de la sûreté des aliments et de programmes de certification de la qualité cohérents et reconnus mondialement, fondés sur des principes scientifiques solides, appliqués uniformément dans tous les secteurs de l'industrie et appréciés par toutes les parties prenantes* », <http://fr.sqfi.com/about-sqf/>, consulté le 15 août 2016.

¹⁴¹ « *The Global Food Safety Initiative (GFSI) is an industry-driven initiative providing thought leadership and guidance on food safety management systems necessary for safety along the supply chain. This work is accomplished through collaboration between the world's leading food safety experts from retail, manufacturing and food service companies, as well as international organisations, governments, academia and service providers to the global food industry* », <http://www.mygfsi.com/>, consulté le 15 août 2016.

résultats, les perspectives de nouveaux marchés et la pérennité sont extrêmement dépendants de la qualité des produits mis sur le marché, faisant de la prévention des risques engagés en termes de sécurité sanitaire des consommateurs, un enjeu vital pour l'entreprise.

Dans ce contexte, les réglementations très strictes qui encadrent l'activité de la transformation de la viande semblent aller de pair avec une gestion des ressources humaines qui devrait privilégier la rétention d'une main-d'œuvre, dont les entreprises ont besoin qu'elle soit suffisamment formée dans le temps, pour qu'elle sache appliquer rigoureusement les réglementations de l'activité, tout en remplissant des objectifs de productivité. Les professionnels du secteur semblent d'ailleurs très conscients du fait que la qualité de la main-d'œuvre soit un facteur essentiel à leur compétitivité dans le contexte d'un marché globalisé et très concurrentiel. Au niveau provincial, le MAPAQ s'est d'ailleurs engagé à soutenir les entreprises face aux défis liés à la formation et à la disponibilité des travailleurs. Un rapport de 2004 commandité par le *Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire* reprenait ainsi les résultats de consultations menées par le ministère auprès des professionnels du secteur.

« L'industrie de la transformation alimentaire souhaite être reconnue pour « le haut niveau d'expertise de ses artisans et entrepreneurs » (MAPAQ(b), 2001, p.7). Ainsi, on souhaite miser sur le facteur de la main-d'œuvre pour démarquer l'industrie de la transformation alimentaire québécoise sur l'échiquier mondial. Un tel souci se retrouve aussi au cœur de la Politique québécoise de la transformation alimentaire, dont les mesures de soutien à l'Innovation et la productivité « visent surtout à assurer une main-d'œuvre disponible et compétente à l'industrie... » (MAPAQ(c), 2002). Les activités du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire s'inscrivent dans cette volonté de développer le facteur humain comme moyen de compétitivité. Dans le secteur des viandes et volailles, on a notamment implanté deux programmes d'apprentissage en milieu de travail en boucherie industrielle (abattage et découpe) ». (Agéco 2004 :20)

À la lecture de ces lignes, on comprend qu'il est dans l'intérêt des entreprises de fidéliser une main-d'œuvre qu'elle aura rendue compétente sur les lieux de travail. Si les niveaux de qualification exigés à l'entrée pour les postes de manœuvre ne dépassent pas le secondaire, en revanche, la main-d'œuvre doit souvent être formée sur place pour assumer des tâches très spécialisées de désossage, de découpage ou d'éviscération, pour ne mentionner que ces exemples, processus qui peut prendre plusieurs mois voire plusieurs années, selon le témoignage des participants. Or, le temps passé à la formation des travailleurs implique la

nécessité de les fidéliser en leur proposant des conditions de travail protégées par des conventions collectives. Un responsable des ressources humaines de l'usine *Porcino* où les participants travaillent saluait ainsi dans la presse locale, le renouvellement de la convention collective entre l'établissement et le syndicat :

« Dans un contexte où ce secteur doit affronter de nombreux défis de marché qu'il s'agisse des approvisionnements, d'une vive concurrence étrangère ou encore des impacts de l'appréciation considérable de notre devise sur nos exportations, l'acceptation de cette entente nous permet d'entrevoir une plus grande stabilité et une meilleure productivité dans nos opérations ». (Responsable des ressources humaines *Porcino* 2011).

On remarque d'ailleurs que le secteur de la transformation de la viande au Canada et au Québec a une longue tradition de syndicalisation de sa main-d'œuvre, allant de pair avec une réglementation de l'activité qui est devenue de plus en plus exigeante au fil des décennies, du fait des autorités fédérales et provinciales (Maclachlan 2006¹⁴²). Une étude de 2010 diligentée par la *Commission des partenaires du marché du travail* (CMPT) sur les conditions de travail dans le secteur de la transformation alimentaire au Québec nous apprend que le taux de syndicalisation s'élevait à 64% dans le secteur de la transformation de la viande et des volailles, gagnant même un point par rapport à l'année 2008 (CMPT 2010 :34). Or, si la présence de multinationales dans le secteur permet de comprendre en partie un taux de travailleurs syndiqués particulièrement élevé – le taux de syndicalisation au Québec en 2009 était de 39,8% pour l'ensemble de la population en emploi¹⁴³ –, elle n'explique pas tout. En effet, sur 65 conventions collectives répertoriées dans le secteur au Québec, seulement 36% concernaient de grandes entreprises (CMPT 2010 :18). Bref, quelle que soit la taille des entreprises, l'industrie de la transformation de la viande est un secteur qui propose une majorité d'emplois protégés par une forte présence syndicale.

¹⁴² L'auteur rappelle ainsi, que dans la première moitié du XXe siècle, « *les salaires de l'industrie de la transformation sont beaucoup plus élevés que la moyenne de l'industrie manufacturière* », en raison d'une forte présence syndicale permettant la négociation collective des conditions de travail (Maclachlan 2006).

¹⁴³ Brady et Lévesque (2013), CREPIC/ENAP : <http://www.crepic.enap.ca/cerberus/files/nouvelles/documents/DOSSIER%20JT/Feuilles/Syndical.pdf>, consulté le 15 août 2016.

1.2.2. Des difficultés constantes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre.

Les conditions d'emploi et de travail en cause

Or, malgré un taux de syndicalisation élevé et de nombreux lieux de travail dotés d'une convention collective, constituant théoriquement des garanties d'emplois de qualité, le secteur de la transformation de la viande continue de faire face à de grandes difficultés quant au recrutement et surtout à la rétention de la main-d'œuvre. Le problème semble d'ailleurs accompagner de manière structurelle une activité qui se caractérise par des conditions de travail particulièrement éprouvantes et difficiles. Déjà en 2004, le *Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*, rendait public un rapport intitulé *Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille* (Agéco 2004). Le rapport commence par le constat suivant :

« Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre représentent un défi de taille pour les entreprises œuvrant au niveau de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille. En effet, il semble que les usines de ce secteur, qui est le plus important de l'industrie des aliments et boissons, soient confrontées à un « *manque de main-d'œuvre stable pour les postes de journaliers d'usine qui effectuent des tâches de désossage, de découpage, de parage et d'abattage industriel* » (CSMOTA, 2003). Cette affirmation est corroborée par une étude préparée pour le Conseil des viandes du Canada (PriceWaterhouseCoopers, 1998), qui relate que bon nombre d'entreprises d'abattage affichent un taux élevé de roulement du personnel ». (Agéco 2004 :1)

Alors que l'étude interroge tour à tour employeurs et employés pour comprendre les facteurs explicatifs des difficultés rencontrées par les premiers dans le recrutement et la rétention en emploi des seconds, il apparaît premièrement que les entreprises avec des difficultés de rétention ont également des difficultés de recrutement, indiquant que ces deux notions ne peuvent être dissociées et que c'est plus du côté de la structure et du fonctionnement des entreprises qu'il faut en chercher les causes et moins du côté de l'environnement, du territoire ou des caractéristiques des travailleurs (Agéco 2004 :82). Autrement dit, les conditions d'emploi et de travail offertes par les entreprises sont déterminantes dans l'intérêt des travailleurs à s'engager et à rester dans le secteur de la transformation de la viande. Or, parmi tous les critères qui déterminent leur degré

d'insatisfaction, on retrouve les difficultés physiques du travail, ainsi que les conditions de travail monétaires (Agéco 2004 :83 et 122).

Concernant le premier élément, les tâches de travail surtout pour certaines catégories de postes, comme ceux des manœuvres ou des bouchers industriels, – qui correspondent aux emplois des participants –, sont décrites par la majorité des employés et des employeurs interrogés dans l'étude et la totalité des participants comme nécessitant des habiletés manuelles, des qualités reliées à la productivité, la force et l'endurance physiques et une grande motivation, autant de caractéristiques qui permettent de définir le travail comme dangereux. Tous les participants décrivent d'ailleurs une pression quotidienne importante qu'on leur fait subir afin qu'ils maintiennent les cadences imposées, ainsi que des conditions de travail caractérisées par l'intensité physique et les risques de blessure. Les accidents de travail et les maladies professionnelles sont d'ailleurs fréquents dans le secteur. L'étude de 2004 rapporte que 70% des travailleurs interrogés ont déclaré en avoir été victimes depuis leur entrée en fonction. De son côté, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité (CNESST), considère comme *extrême* le degré de risque de lésions professionnelles des secteurs de l'abattage d'animaux¹⁴⁴ et de la coupe et dépeçage de viandes¹⁴⁵. On note d'ailleurs selon les mêmes sources, que pour les deux secteurs, plus de la moitié des cas de lésions professionnelles répertoriées sont dus à des efforts excessifs, à des mouvements répétitifs et à des réactions du corps aux mouvements liés à l'activité de travail.

Deuxièmement, ces caractéristiques qui définissent les conditions quotidiennes du travail et les risques particulièrement élevés de lésions professionnelles, semblent devenir prépondérantes pour les travailleurs aux moments d'apprécier leurs conditions de travail monétaires, cette notion incluant à la fois le salaire, sa grille d'augmentation et les systèmes de primes et de bonus offerts possiblement par l'employeur pour compenser certaines des

¹⁴⁴ Cf. site de la CNESST : <http://www.csst.qc.ca/prevention/risques/Pages/vueensemble.aspx?SCIAN=311611&vue=PME>, consulté le 15 août 2016.

¹⁴⁵ Cf. site de la CNESST : <http://www.csst.qc.ca/prevention/risques/Pages/vueensemble.aspx?SCIAN=REG017&vue=PME>, consulté le 15 août 2016.

difficultés mentionnées plus haut. Or, si le salaire se révèle attrayant pour une majorité de travailleurs au moment de leur recrutement, il se révèle ne pas être à la hauteur de la pénibilité du travail, si l'on considère les conditions d'augmentation du salaire, ainsi que les systèmes de compensation monétaires qui rendent insatisfaits une grande majorité de travailleurs. Ainsi, « *c'est aux conditions de travail dites monétaires que l'on doit le plus d'insatisfaction* » de leur part (Agéco 2004 :122). Nous verrons dans la section 3.3 que les participants n'échappent pas à cette déception, puisque le salaire net hebdomadaire reçu au moment de leur arrivée n'était pas celui escompté avant leur départ. Et les auteurs de l'étude, de conclure en ces termes :

« Les difficultés physiques du travail incluant l'environnement physique inconfortable et le travail exigeant physiquement sont apparues comme un élément majeur des difficultés de recrutement et de rétention pour les entreprises du secteur. Les dangers de blessures reliés à ces conditions font des usines des milieux de travail où le taux d'absentéisme est élevé, les accidents fréquents et les maladies professionnelles répandues. En contrepartie, il semble que les conditions monétaires auxquelles s'attendent les employés ne soient pas au rendez-vous ». (Agéco 2004 :124).

Il est saisissant de constater que ces difficultés liées au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre concernent des lieux de travail souvent syndiqués et dotés de conventions collectives qui encadrent le rapport salarial. L'étude mentionnée ci-dessus s'est d'ailleurs basée sur un échantillon de près de 300 employés, dont 83% étaient affiliés à un syndicat au moment de leur participation à l'enquête. Or, leur syndicalisation et les conditions d'emploi qui en découlent n'empêchent pas leur insatisfaction concernant certains aspects du travail, expliquant qu'ils ne soient pas davantage fidélisés à leur emploi. Néanmoins, alors que les taux de départ de certains postes dans l'industrie sont assez hauts, 15% pour les bouchers industriels, 32% pour les manœuvres ou 26% pour les employés à la sanitation (Agéco 2004 :67), on peut raisonnablement penser qu'ils seraient considérablement plus élevés sans la présence syndicale qui caractérise le secteur, ce qui affecterait aussi les conditions d'emploi pour les employés. Autrement dit, la syndicalisation semble permettre aux entreprises de limiter les dégâts en termes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

1.2.3. Le recours aux travailleurs étrangers temporaires

1.2.3.1. Un contexte institutionnel favorable

Il semble que *Porcino* soit l'une des premières entreprises québécoises du secteur de la transformation de la viande, à avoir recouru à une main-d'œuvre de migrants temporaires, tandis que d'autres expériences sont répertoriées dans l'ouest du Canada depuis le lancement du Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés en 2002. Or, on note que l'entreprise *Porcino* fait ses premiers pas dans le recrutement de migrants temporaires à une époque où le recours au programme des TET commence à s'imposer publiquement comme une solution aux problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre dans le secteur de la transformation de la viande.

Ainsi, le *Comité sectoriel en transformation alimentaire* qui est un organisme de concertation dont la création a été chapeauté et financée par Emploi-Québec, en collaboration avec le MAPAQ¹⁴⁶ et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), semble avoir changé d'avis sur la question au fil du temps. En effet, le Comité dont la mission est de définir et de mettre en œuvre « *des stratégies répondant aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire en matière de promotion, de formation et de gestion des ressources humaines* »¹⁴⁷, voyait son rapport de 2004 (examiné dans notre section 1.2.2), terminer par des recommandations conseillant aux entreprises de lutter contre les difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre par des mesures visant surtout à améliorer leurs propres pratiques de gestion des ressources humaines¹⁴⁸. Dans ce contexte, le recours au programme des TET n'apparaissait pas aux yeux des auteurs, comme étant adapté à la situation du secteur de la transformation de la viande. En effet, le programme fédéral est destiné à combler des pénuries de main-d'œuvre, alors que les difficultés du secteur sont de l'ordre du recrutement et plus encore de la rétention des travailleurs.

« L'embauche de travailleurs étrangers temporaires a été soulevée comme une solution potentielle pour venir à bout des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans la transformation des viandes. Le Programme des travailleurs étrangers,

¹⁴⁶ Ministère de l'Agriculture des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.

¹⁴⁷ Cf. le site du CSMOTA : <http://www.csmota.qc.ca/a-propos-du-csmota/>, consulté le 16 août 2016.

¹⁴⁸ Les recommandations préconisent d'améliorer trois points principaux : l'environnement physique de travail par la prévention et la formation, l'accueil et la formation initiale et les conditions monétaires (Agéco 2004 : 124 à 129).

offert par RHDCC aux entreprises du Canada, vise à les aider à faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Cependant, dans le cas qui nous concerne, les résultats d'enquête démontrent que la situation et les difficultés rencontrées ne sont pas distinctement liées à un manque de travailleurs. En effet, 77 % des entreprises sondées ont dit avoir réussi à combler leurs besoins en main-d'œuvre pour l'année 2003. Les conditions de travail étant ressorties comme la principale cause de ces difficultés, il importe en tout premier lieu de travailler à leur amélioration ». (Agéco 2004 : 128)

Or, dans un rapport datant de 2009¹⁴⁹, le Comité sectoriel développait un tout autre point de vue. Alors que les recommandations qui avaient été formulées cinq ans plus tôt étaient globalement reconduites avec quelques variations, confirmant ainsi les mêmes constats liés aux problèmes majeurs des conditions de travail monétaire et de l'environnement physique de travail (CSMOTA 2009 :133-137), le comité termine ses recommandations par celle du recours au programme des travailleurs étrangers temporaires. Après y avoir consacré un chapitre, abordant tour à tour ses règles et son fonctionnement, le bilan de son utilisation par les entreprises utilisatrices interrogées, ses avantages et inconvénients et les « *clés [de son] succès* » (:63-73), le Comité rejoint le concert des avis positifs partagés par les professionnels du secteur, les syndicats et les pouvoirs publics provinciaux quant au PTET.

« Il semble aujourd'hui y avoir une convergence d'opinion quant à la nécessité d'autoriser le secteur québécois d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille à faire appel aux travailleurs étrangers temporaires par l'entremise du PTET. Ce sentiment favorable a été exprimé par des employeurs et des représentants syndicaux, autant dans des provinces canadiennes qui en ont fait l'expérience, qu'au Québec. Nous nous joignons à cette opinion, dans des cas précis et documentés, où la problématique de main-d'œuvre n'est pas résolue par des travailleurs locaux malgré des actions mises en place, et pour certaines régions seulement ». (CSMOTA 2009 :137)

Bien que le Comité enjoigne les entreprises désireuses de recourir aux migrants temporaires, seulement si leurs actions mises en place n'auraient pas suffi et pour certaines régions seulement, on constate une forme de démission de sa part, face aux responsabilités avérées des entreprises concernant leurs difficultés à recruter et fidéliser leur main-d'œuvre. Avec cette recommandation, le Comité semble d'ailleurs passer au second plan son objectif qui « *vise à ce que l'industrie de la transformation alimentaire soit attrayante au plan des*

¹⁴⁹ Le rapport est intitulé *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans les entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille*.

emplois et des carrières »¹⁵⁰, pour se concentrer sur une solution extérieure au secteur.

Cet exemple du passage d'un secteur au recrutement de TET, montre que la justification politique du statut des TET se base sur un diagnostic pour le moins limité de la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail canadien. C'est d'ailleurs l'une des observations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) dans son rapport de 2011 qui critique les méthodes d'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre qui pourraient aller au delà de la vision d'une situation irrémédiable sur laquelle les acteurs publics et privés ne peuvent rien. Concernant le contexte sectoriel ayant favorisé le recours au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), le rapport de la CDPDJ indique :

« [La pénurie de main-d'œuvre] pourrait être le résultat non pas de facteurs externes indépendants de la volonté des producteurs horticoles, mais plutôt la façon dont la main-d'œuvre est gérée par ces derniers. L'ensemble du système de régulation visant à gérer la main-d'œuvre est ainsi remis en question. [...] En outre, il est possible que ce ne soient pas uniquement les mauvaises conditions de travail dans le secteur qui engendrent ou aggravent la pénurie, mais également l'ensemble de la régulation étatique et privée concernant la gestion des travailleurs horticoles. Par exemple, bien que créée justement pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, le PTAS exacerbe peut-être indirectement cette dernière en légitimant le laxisme de certains employeurs concernant les conditions de travail de la main-d'œuvre locale. [...] [Cette analyse], sans nier l'influence de certains facteurs externes, va au-delà de la vision fataliste de la pénurie pour essayer de comprendre le secteur dans son ensemble. La pénurie serait ainsi le résultat d'un système de régulation qu'il est possible de changer ». (Roy-Cregheur citée par le CDPDJ 2011 :71)

Que le gouvernement fédéral ait mis en place un programme de migration temporaire et que certains employeurs y aient eu recours avec « succès », suffit pour normaliser et institutionnaliser le recours à cette main-d'œuvre, quand bien même les problèmes majeurs des entreprises restent ceux du recrutement et de la rétention et non celui de l'absence ou de la pénurie de main-d'œuvre. Prétendant que les employeurs ont consenti des efforts – qui sont par ailleurs décrits comme insuffisants tout au long du rapport – et qu'il faille user du PTET de façon réglementée, le Comité sectoriel en transformation alimentaire légitime ainsi l'utilisation du programme au Québec.

¹⁵⁰ Site du CSMOTA : <http://www.csmota.qc.ca/a-propos-du-csmota/>, consulté le 16 août 2016.

« Ainsi, compte tenu des efforts visiblement consentis par les employeurs depuis 2004, et la problématique soutenue de recrutement et de rétention, il semble opportun de regarder attentivement la possibilité de permettre le recours au PTET au Québec, sous une forme très encadrée ». (id. :137)

Or, selon le Comité, l'encadrement imposé par le gouvernement fédéral à travers les règles d'attribution des autorisations pour faire venir une main-d'œuvre migrante temporaire semble suffire à prévenir des abus possibles de certains employeurs.

« Les expériences des autres provinces démontrent que l'admissibilité d'un établissement exige un dossier extrêmement étoffé et la preuve que tous les efforts ont été investis pour recruter et retenir la main-d'œuvre canadienne. En ce sens, une entreprise "qui n'aurait pas fait ses devoirs" se voit automatiquement refusée. Cela nous semble une protection importante contre les abus et la facilité que pourrait représenter l'embauche de travailleurs étrangers. » (id. :137)

Nos observations de terrain avec le CTI et l'ATTET, ainsi que nombre d'auteurs et d'organismes de défense des droits, montrent pourtant que, dans la pratique, l'admissibilité d'un employeur au programme est plus simple que les règles ne le laissent paraître. Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDCC) – en vigueur au moment des entretiens –, exigeait des entreprises qu'elles démontrent des efforts pour avoir tenté de recruter une main-d'œuvre locale, avant de lui délivrer un *Avis sur le marché du travail* (AMT) favorable à l'embauche d'un TET. Or, nombre d'entreprises ont étonnamment réussi à obtenir ces AMT alors qu'elles se situaient dans des zones urbaines très peuplées et connaissant un fort taux d'inactivité. Située à proximité de la ville de Montréal qui avait un taux de chômage de 11,3% en 2009¹⁵¹, on peut par exemple s'étonner que l'entreprise *Porcino* ait pu obtenir une soixantaine d'avis favorables sur le marché du travail, concernant le premier groupe de Mauriciens recrutés et une centaine d'autres quatre ans plus tard.

Enfin, alors que plusieurs de ses rapports montrent depuis presque une décennie que les difficultés liées au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre sont durables et inscrites dans le long terme, le Comité sectoriel et les acteurs qui le composent, appellent implicitement

¹⁵¹ Enquête sur la population active, Agglomération de Montréal, Novembre 2009, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/mtl_stats_fr/media/documents/EPA_NOVEMBRE%202009.PDF, consulté le 16 août 2016.

à une utilisation possiblement abusive du Programme qui est défini comme temporaire et qui doit théoriquement permettre aux employeurs de combler des pénuries temporaires de main-d'œuvre. Pour le volet des travailleurs peu qualifiés, qui est celui visé par les entreprises de transformation des viandes le PTET ne permet d'ailleurs pas ou très difficilement, l'accès aux programmes de résidence permanente qui valorisent presque tous un niveau élevé de qualification dans les provinces et au niveau fédéral. À tout le moins, lorsque les employeurs engagent des TET peu qualifiés, ils ne peuvent jamais savoir s'ils seront admissibles à la résidence permanente. Le Comité sectoriel signale d'ailleurs que « *ce pont vers l'immigration permanent constitue un facteur de rétention majeur* » (:71). Il est donc entendu que le risque est grand de recourir à une main-d'œuvre temporaire pour des besoins structurels au secteur.

1.2.3.2. État, entreprise et syndicat(s) légitiment le recours au PTET

On observe ainsi que durant la décennie qui suit la création du PTET pour les emplois peu qualifiés en 2002, les acteurs institutionnels qui participent directement ou indirectement à structurer le secteur de la transformation alimentaire, qu'ils soient privés ou publics, convergent pour encourager et légitimer le recours aux travailleurs migrants temporaires auprès des entreprises qui sont explicitement incitées à s'y engager. En tant qu'il regroupe dans son Conseil d'administration, des représentants des employeurs (dont *Porcino* fait partie), des représentants d'association de travailleurs (dont trois grands syndicats québécois) et des membres observateurs issus de l'État (comme la *Commission des partenaires du marché du travail*¹⁵² et le MAPAQ), le *Comité sectoriel en transformation alimentaire* est un indicateur très intéressant pour comprendre les dynamiques du secteur en matière de solutions envisagées pour répondre aux défis posés par la gestion des ressources humaines. Or, on se rend compte d'un consensus au moins apparent de tous ces acteurs qui se retrouvent autour d'une même table pour encourager le recours au PTET et l'institutionnaliser comme une solution dorénavant considérée comme pérenne pour tout un secteur. Alors qu'au niveau fédéral, les ministères RHDCC et CIC ont mis en place en 2002, le programme destiné aux travailleurs peu qualifiés, produisant ainsi des conditions d'accès à l'emploi pour une certaine

¹⁵² Site de la CPMT : <http://www.cpmmt.gouv.qc.ca/>, consulté le 16 août 2016.

catégorie de travailleurs migrants peu qualifiés et temporaires, les acteurs institutionnels privés et publics qui composent le secteur de la transformation des viandes se sont progressivement appropriés du PTET pour l'intégrer comme un outil viable de gestion des ressources humaines, structurant à leur tour le marché de l'emploi correspondant à leur secteur. Il semble qu'un partenariat à trois entre l'État, les entreprises et les syndicats ait été convenu pour ouvrir un pont avec un bassin de main-d'œuvre étrangère, qui pourtant ne règle pas le déficit d'attractivité des conditions de travail offertes dans le secteur, bien qu'il soit majoritairement encadré par des conventions collectives.

Or, dans ce trio d'acteurs, le rôle des syndicats retient particulièrement notre attention. En effet, les syndicats semblent jouer un rôle important dans la faisabilité du recrutement des travailleurs migrants au sein de milieux de travail syndiqués. C'est ce que confirme le Comité sectoriel qui décrit le rôle du syndicat comme une condition très importante de la réussite du recrutement des TET.

« L'implication du syndicat, dès la prise de décision d'adhérer au PTET, a également été citée comme un facteur de succès incontournable. Cette implication permet d'une part de rassurer les travailleurs en place et d'être transparent dans la démarche entreprise. Les employés peuvent craindre que l'arrivée de travailleurs étrangers détériore leurs conditions de travail ; il convient donc d'expliquer clairement que les travailleurs migrants sont intégrés à la convention collective existante pendant leur séjour et reçoivent les mêmes bénéfices et avantages. D'autre part, le partenariat avec le syndicat favorise le maintien d'un bon climat de travail lorsque les travailleurs migrants se joignent à l'équipe. Le personnel en place contribue à accueillir et à former les arrivants ». (CSMOTA 2009 :71)

Dans nombre d'entreprises, le syndicat est donc être une pièce maîtresse du dispositif de recours aux TET. Cela semble être le cas à l'usine de *Porcino* dont les participants nous signalent l'implication du syndicat dans leur accueil et leur intégration au milieu de travail. Premièrement, il est certes important de saluer le fait que les travailleurs migrants temporaires soient intégrés à la convention collective et puissent bénéficier des mêmes conditions de travail que leurs homologues locaux et permanents, ce qui assure leur protection pendant la durée de leur emploi au Canada, ainsi qu'une certaine garantie – relative – qu'ils ne seront pas utilisés pour faire baisser les conditions d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre. Cependant, on s'interroge en amont sur la posture des représentants syndicaux qui endossent

le même constat que celui des employeurs sur la nécessité de régler les difficultés de recrutement et de rétention des travailleurs, par l'engagement de TET. Alors que nous avons vu les contradictions inhérentes à cette solution, qui se substitue à l'amélioration des pratiques des entreprises qui pourraient rendre plus attractives les conditions d'emploi et de travail, les syndicats semblent pourtant plus préoccupés par la sauvegarde des acquis inclus dans les conventions collectives. Dans leur pragmatisme, les acteurs syndicaux semblent acter que l'embauche de TET n'est pas une menace pour les conditions de travail négociées d'une part, et d'autre part, qu'elle est même une opportunité pour obtenir de nouveaux membres, renforçant ainsi la présence du syndicat au sein de l'entreprise, au prix d'une situation de *statu quo* quant aux causes réelles des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. En ce sens, le syndicat, comme l'entreprise voit d'un bon œil la promesse de stabilité de la main-d'œuvre, que lui assure le programme des TET pendant plusieurs années.

1.3. L'usine de *Porcino*. Des conditions de travail protégées

Au regard des éléments développés dans la section précédente, qui nous permettent de comprendre le contexte sectoriel et institutionnel qui encadre les activités du secteur de la transformation des viandes et qui détermine aussi les politiques des compagnies sur le plan de la gestion des ressources humaines, on comprend que l'entreprise *Porcino* dont sont issus les participants n'échappe pas aux difficultés rencontrées par le secteur pour recruter et fidéliser sa main-d'œuvre. Pourtant, de même que pour d'autres lieux de travail dans le secteur, les travailleurs disent bénéficier d'une convention collective plutôt intéressante. « *On a une très bonne convention* », souligne Kevin. Par ailleurs, en comparant ses conditions de travail à celles que pourrait avoir un employé de la fonction publique, Adil exprime ainsi sa satisfaction d'être syndiqué.

« Moi je considère que travailler chez *Porcino*, c'est comme quelqu'un qui travaille au gouvernement. Les avantages que tu as avec l'entreprise, c'est équivalent avec quelqu'un qui travaille comme fonctionnaire. Ton plan de pension, tes soins dentaires, ton assurance, tes avantages, le syndicat qui te protège. Ça, c'est le côté positif dans ce domaine ». (Adil)

On comprend la satisfaction des travailleurs qui avouent n'avoir jamais bénéficié de telles conditions d'emploi. Dans le document en Annexe 6 qui reproduit anonymement le

résumé de la convention collective de l'usine¹⁵³, on note premièrement un encadrement de la rémunération qui cherche à trouver un équilibre entre des salaires de base relativement attrayants et une évolution de la grille salariale suffisamment lente pour inciter les personnes à rester en emploi. Ainsi, en 2014, les salaires commençaient à 16,60\$/heure pour le premier niveau de poste concernant les emballeurs et les dégraisseurs de filets par exemple, et à 19,90\$/heure pour les saigneurs, désosseurs de longes et autres fonctions, soit respectivement 60% et 92% de plus que le salaire minimum de l'époque¹⁵⁴. Cela dit, la règle d'évolution des salaires fait en sorte que les taux pleins indiqués ne peuvent être atteints qu'après deux années d'ancienneté. Les nouveaux arrivants commencent donc avec 80% du salaire, bénéficient d'une augmentation de 5% tous les 6 mois, pour arriver au taux plein après 2 ans de travail. Par ailleurs, l'augmentation générale du salaire suit une évolution de +0,25\$/heure. C'est précisément ce que décrivent les participants qui ont commencé avec un peu plus de 11\$ en 2009 pour atteindre près de 20\$, cinq années plus tard et en étant passé à des postes plus avantageux.

« Mon salaire a augmenté avec les postes que j'ai obtenus pendant les quatre dernières années. J'ai eu trois postes et avec l'ancienneté aussi, on t'augmente. J'ai commencé à 11\$ et quelques et à chaque six mois, on a une augmentation. J'ai traversé tout ça et là je suis rendu au dernier stade pour ces postes-là. On a comme plus deux ou trois dollars. Et là je suis rendu au plus haut que je peux. Je pourrais évoluer plus, mais il y a une limite. C'est 25\$ de l'heure. Aujourd'hui je suis rendu à 20\$ environ. Et moi je veux aller jusqu'au bout pour toucher le maximum. Ça, c'est sur ». (Adil)

Adil qui a déjà obtenu sa résidence permanente et qui pourrait envisager de chercher un autre travail, souhaite aller au maximum de ce que son employeur peut lui offrir sur le plan du salaire, montrant que dans son cas qui rejoint celui d'autres Mauriciens rencontrés, l'objectif de retenir les travailleurs en emploi fonctionne avec une grille d'évolution qui aura incité apparemment le travailleur à rester au moins huit années dans l'entreprise. De plus, cette

¹⁵³ Nous avons cherché par différents biais à obtenir le document original de la convention collective, mais sans succès. Le document n'est pas disponible sur le site Corail cogéré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le Tribunal administratif du travail. Une demande a été envoyée au représentant syndical à la même occasion qu'une demande d'entretien de recherche, mais aucune réponse n'a été obtenue.

¹⁵⁴ Le salaire minimum atteignait au Québec 10,35\$ au 1^{er} mai 2014.

dernière offre des primes pour compenser la pénibilité du travail de soir ou de nuit, dont les participants disent aussi être plutôt contents.

Par ailleurs, la convention collective implique un encadrement très réglementé de l'allocation des équipements de sécurité qui sont remplacés par l'entreprise lorsque nécessaire, information confirmée par les répondants. On note ensuite que la rétribution des congés suit aussi une progression à l'ancienneté qui commence à devenir intéressante au bout de quatre années de travail. Alors que seulement deux semaines de congés annuels payés sont attribuées les quatre premières années, un système de congés mobiles progressifs permet d'ajouter une semaine supplémentaire au bout de deux ans, montrant encore la recherche d'un équilibre entre la convenance relative de l'employé et son incitation à rester en emploi. De plus, on remarque un effort particulier pour l'encadrement des droits parentaux, à travers les congés de maternité, de naissance, d'adoption ou parental, qui dénotent d'une composition plutôt jeune de la main-d'œuvre, comme dans l'ensemble du secteur et de la prise en compte de l'entreprise pour permettre une conciliation entre la famille et le travail. Enfin, les avantages sociaux se déclinent par un régime collectif d'assurance qui comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire longue durée et des soins dentaires ainsi qu'un régime de retraite.

Enfin, alors que les enquêtes de 2004 et 2009 du *Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire* indiquent dans leurs recommandations que la formation en cours d'emploi et l'accès à la formation initiale sont des leviers importants pour augmenter le niveau de satisfaction des travailleurs et leur rétention en emploi (Agéco 2004 :126), le résumé de cette convention collective de l'usine *Porcino* n'en fait pourtant pas mention. Or, si certains des participants déclarent qu'ils chercheront un jour à changer de travail, ils savent que la formation initiale leur est accessible, bien qu'ils n'aient pas encore demandé à en bénéficier. Kevin explique qu'il voudrait prendre le temps de préparer une reconversion : « *Mais moi je vais trouver des formations pour me préparer à me recycler plus tard. Pas tout de suite, mais l'an prochain. Je vais commencer à faire des petites formations* ». Adil aussi a besoin de temps pour savoir ce qu'il pourrait faire après le travail en abattoir.

« Mais ça c'est l'avantage avec le syndicat. Mais j'ai pas profité de ça encore. Mais je sais

que ces avantages sont là. C'est juste que toi tu dois faire ton effort de chercher ce que tu veux faire. Dans quel domaine tu veux aller et arrange-toi. Mais pour faire autre chose, ça demanderait du temps. Pour faire des études, ça demande du temps, pour trouver un autre travail aussi ». (Adil)

Malgré une convention collective de travail, assurant des conditions d'emploi protégées aux employés de *Porcino*, l'usine a décidé en 2009, de faire venir ses premiers travailleurs étrangers temporaires de l'île Maurice afin semble-t-il, d'apporter une solution au roulement important, ainsi qu'à un taux élevé d'absentéisme de sa main-d'œuvre, selon ce que les participants rapportent. Au moment où nous faisons notre série d'entretiens, les TET représentaient approximativement 15% de la main-d'œuvre totale de l'usine, deux premiers groupes étant arrivés en 2009 et deux autres en 2012.

2. LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DE L'ILE MAURICE

2.1. Le profil des travailleurs, recherché par l'entreprise et la déqualification professionnelle

Les participants à la recherche relatent tous que l'ensemble des travailleurs mauriciens venus travailler à *Porcino*, présentent un profil professionnel assez comparable. Il semble que l'entreprise ait choisi ses candidats selon des critères très spécifiques de compétence au travail, de compétence linguistique et d'âge des personnes. Ainsi, les niveaux de scolarité des participants atteignent au moins le secondaire 4, un déclarant avoir terminé l'équivalent du collégial 2 et d'autres nous signalant que certains collègues mauriciens ont effectué des études universitaires. De plus, tous ont la particularité d'être parfaitement francophones et anglophones, puisque « *Maurice est une île bilingue, français anglais* », explique Saturnin. Par ailleurs, leur moyenne d'âge de 33 ans va de pair avec une expérience professionnelle d'une durée moyenne de 14 ans, dont on remarque qu'elle n'aura presque jamais connu de discontinuité, au moins durant les dernières années avant leur départ. D'ailleurs, tous étaient en emploi avant de postuler pour le PTET, faisant d'eux des travailleurs théoriquement très opérationnels pour le travail. Leurs activités respectives sont d'ailleurs très variées, mais la plupart des participants avaient des postes à responsabilité plutôt valorisante dans leur ancien

emploi. Ainsi, Adil était devenu le principal gérant de l'entreprise familiale, depuis le décès de son père survenu cinq ans auparavant. Adrien était contremaître soudeur pendant six ans dans une entreprise de chantier naval à Port-Louis (la capitale), ayant à sa charge la coordination d'une équipe de 10 personnes. Pendant neuf ans, Saturnin a travaillé dans une entreprise semi publique spécialisée en agronomie, où il fut chef mécanicien durant les 4 dernières années. Enfin, Kevin était maître d'hôtel-réceptionniste, dans un hôtel cinq étoiles. Adrien résume ainsi le profil privilégié par l'entreprise au moment du recrutement.

« Ils ont préféré des gens qui travaillent, qui avaient une vie stable, un profil correct. On a tous à peu près 30 ans et plus. 35 ans et plus. De tous les gars avec qui on est venu en 2012, tout le monde avait un bon job, c'est sûr. Ils nous ont posé beaucoup de questions. Ton profil, ton âge, ton travail, si ta vie est stable. Pas de casier policier, rien. Tu dois avoir un profil correct, un bon profil. Ils ne prennent pas de personnes qui n'ont jamais travaillé. Ils veulent des gens expérimentés. Ils ont pas pris n'importe quelle personne pour venir ici ». (Adrien)

Alors que les participants montrent certaines caractéristiques en commun, on voit apparaître les critères qui auront servi à l'entreprise *Porcino* pour sélectionner ses travailleurs mauriciens, qu'elle aura choisis avec un niveau secondaire de scolarité, parfaitement francophones et ayant une bonne expérience professionnelle. Or, ces travailleurs qualifiés, expérimentés et ayant occupé des postes plutôt valorisés dans leurs anciens emplois, sont vraisemblablement surqualifiés pour les postes qu'ils occupent chez *Porcino*, si l'on regarde les exigences demandées par l'entreprise à ses candidats du Québec. Ainsi, pour un poste « *d'employé de production dans les secteurs de l'abattage et la découpe de porcs sur les quarts de jour et de soir* », poste correspondant précisément à celui pour lequel les participants ont été recrutés par l'entreprise, cette dernière demande à ses futurs employés qu'ils remplissent ces trois exigences : « *Expérience dans le domaine manufacturier (Entreprise agroalimentaire atout) ; Posséder une bonne endurance physique et dextérité manuelle ; Capacité à travailler au froid 7-10 °C et à l'humidité (selon le département)* ». Dans la description de l'offre d'emploi publiée sur le site de l'entreprise, on ne mentionne pas le niveau de scolarité et on ne fait référence qu'à une expérience potentielle dans un secteur manufacturier.

Il semble que le recrutement des travailleurs mauriciens ait privilégié d'une part le critère d'une scolarité au moins de niveau secondaire, afin de s'assurer la maîtrise du français et des compétences suffisantes pour appliquer les réglementations strictes qui encadrent l'activité de la transformation de la viande. Or, avec leur niveau secondaire, voire collégial, les participants représentent une minorité face aux 62% des travailleurs du secteur qui possèdent un secondaire non complété ou un diplôme d'étude professionnelle, selon l'enquête Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA 2009 :110). D'ailleurs, dans ce rapport, dont il y a de fortes probabilités qu'il soit passé entre les mains des responsables du département des ressources humaines de *Porcino*¹⁵⁵, le comité qui livre aux entreprises québécoises les « clés du succès » du recours au PTET, insiste sur la maîtrise de la langue d'accueil à un niveau relativement élevé que devraient exiger les entreprises de leurs nouvelles recrues. Or, si le niveau de scolarité n'est pas mentionné comme un élément important, puisque « *l'idée est justement d'aller chercher des personnes intéressées à travailler en usine, contrairement aux immigrants reçus qui sont souvent fortement scolarisés* » (id. :70), on se demande comment atteindre des travailleurs étrangers dont la langue d'origine n'est ni le français, ni l'anglais¹⁵⁶, sans qu'ils détiennent un niveau de scolarité suffisamment élevé pour maîtriser l'une de ces deux langues. C'est au prix de cette contradiction que le Comité conseille implicitement aux entreprises de recruter des personnes ayant nécessairement des niveaux de scolarité de niveaux secondaire ou plus élevés, pour occuper des postes peu qualifiés.

D'autre part, l'entreprise *Porcino* aura priorisé le critère d'une expérience professionnelle relativement longue, quel qu'en soit le domaine, afin de s'assurer de l'opérationnalité des travailleurs et éventuellement de l'endurance physique demandées pour le travail. Notons que la majorité des participants possèdent des expériences d'emploi demandant des qualités manuelles, correspondant aux besoins de l'entreprise. Cela dit, si l'on considère les niveaux de qualification des postes qu'ils occupaient à l'île Maurice, leur

¹⁵⁵ Rappelons que l'entreprise *Porcino* est membre du Conseil d'administration du CSMOTA.

¹⁵⁶ Les langues d'origine des participants sont le kreol maurisien et l'hindi et nous rapportent que d'autres collègues ont grandi en mandarin ou en tamoul.

situation en emploi au Québec implique une déqualification pour la plupart. Alors qu'ils étaient gérant, contremaître ou chef mécanicien, ils occupent des postes d'employé de production en arrivant au Québec.

Si cette déqualification objective n'est pas exprimée comme telle par les travailleurs, c'est la promesse d'une évolution de carrière dans l'entreprise, d'une progression des salaires et surtout de la résidence permanente qui leur permet éventuellement de donner du sens à ce que certains qualifient de *sacrifice* de leur ancien emploi. « *Pour obtenir cette carte, ça m'a pris bientôt cinq ans de sacrifiés. C'est un choix que j'ai fait, mais j'ai fait le sacrifice de mon passé* », explique Adil, en faisant référence à la résidence permanente. De la même manière Adrien admet parfois regretter d'avoir quitté son ancien emploi :

« J'étais contremaître soudeur sur le port. Je dirigeais une équipe de dix-douze jeunes. La patronne me faisait confiance. C'était un bon job. J'ai eu douze-treize années d'expérience professionnelle en tout. Je gagnais presque 35,000 roupies, c'est 1200\$ environ. C'est un bon salaire pour l'île Maurice. J'avais ma propre maison, ma voiture. J'ai tout. La première année je me disais, mais pourquoi j'ai laissé tout ça pour venir ici? ». (Adrien)

Car, même lorsqu'ils ont évolué au sein de l'usine de *Porcino*, au terme de trois ou quatre ans, pour occuper des postes plus qualifiés et plus valorisés, comme celui de boucher industriel –habilitant au découpage, au désossage ou à l'éviscération par exemple –, ils restent en deçà du niveau de compétences correspondant à leurs anciens emplois. En effet, les postes de coordination, de supervision et de gérance relèvent du niveau B de la CNP, tandis que ceux qui correspondent au boucher industriel relèvent du niveau C¹⁵⁷.

Il est important de noter que les processus de recrutement à l'île Maurice, que nous abordons à la section ultérieure 2.3, attirent des milliers de personnes en quête d'un emploi au Canada, synonyme d'une meilleure situation socioéconomique. Adrien indique ainsi l'envergure du recrutement.

¹⁵⁷ Cf. Matrice de la classification nationale des professions 2011, les bouchers industriels font partie du grand groupe 94 avec le numéro 946 : <http://www5.hrsdc.gc.ca/cnp/Francais/CNP/2011/html/Matrice.html>, consulté le 17 août 2016.

« Il y a eu comme deux mille personnes qui ont rempli le formulaire. C'est beaucoup. Sur deux mille Mauriciens, on a été soixante travailleurs. Pendant plusieurs semaines, ils ont fait passer des interviews. J'aurais jamais pensé que ça allait aboutir pour moi ». (Adrien)

Confirmant les propos d'Adrien, un article mauricien consacré à la migration prochaine d'un groupe de travailleurs au Québec décrit le processus avec plus de précision.

« Après l'annonce faite en janvier dernier par la NEF¹⁵⁸, 2000 candidatures avaient été reçues. A la suite d'une présélection, 400 personnes ont été retenues. Une fois, leurs dossiers respectifs envoyés à l'employeur, seuls 150 postulants ont été interviewés via webcam par le recruteur. Joana Valamootoo, Project Development officer à la NEF indique que de ces 150 candidats, 60 seulement embarqueront pour le Québec en septembre prochain, pour un contrat de deux ans. Le principal critère recherché a été un certificat de moralité sans faute »¹⁵⁹.

Si l'on peut penser que ce processus de recrutement organisé à l'île Maurice pour l'entreprise *Porcino*, aura pu servir à constituer une liste de recrues potentielles pour d'autres compagnies canadiennes, selon l'expérience de recrutement vécue par Kevin¹⁶⁰, ces témoignages montrent cependant que le nombre de candidats retenus est très faible par rapport au bassin de postulants. Par ailleurs, tandis que la représentante de la NEF signale que la *moralité* des travailleurs aura été privilégiée pour choisir les candidats, l'article ne mentionne pas que c'est premièrement leur niveau de qualification et leur expérience professionnelle qu'on aura considérés. Autrement dit, l'entreprise *Porcino* aura logiquement choisi les personnes les plus qualifiées et expérimentées pour occuper les emplois à pourvoir. Or, de même que les participants, la majorité des personnes sélectionnées – qui sont celles présentant les meilleures qualifications – connaîtront très probablement le sous-emploi.

¹⁵⁸ La *National Empowerment Foundation* est l'organisme public responsable de la coordination du Programme de migration circulaire du gouvernement mauricien. Son rôle dans l'encadrement et le processus de recrutement des travailleurs mauriciens est abordé précisément dans la section 2.4.3.

¹⁵⁹ *L'express*, « Migration circulaire: Soixante Mauriciens partent pour le Canada en septembre », datation non disponible : <http://www.lexpress.mu/article/migration-circulaire-soixante-mauriciens-partent-pour-le-canada-en-septembre>, consulté le 23 août 2016.

¹⁶⁰ Avant d'être recruté par *Porcino*, Kevin a réalisé une seule fois le processus de recrutement et aura été appelé à deux premiers entretiens d'embauche par deux compagnies canadiennes qui n'auront pas retenu sa candidature.

On se rend compte que depuis le processus de recrutement, le PTET génère un marché du travail très inégalitaire, où des entreprises du nord disposent d'une main-d'œuvre qualifiée et disposée à risquer une déqualification professionnelle pour les espoirs contenus dans la perspective d'un emploi au Canada, comme l'indique l'expérience de sacrifice vécue par Adil ou Adrien. Par conséquent, l'organisation d'un rapport de force en faveur des employeurs est rendue possible par l'État canadien à travers la création du PTET, qui tire avantage des attentes et des aspirations de nombreux candidats à la migration. Ce dernier point est l'objet de la section suivante.

2.2. Les motivations des travailleurs pour migrer

On constate que les raisons qui incitent les personnes à postuler pour partir travailler dans un autre pays révèlent une demande très forte de travail et génèrent une offre considérable de main-d'œuvre rendue accessible – certes, sous conditions – aux employeurs canadiens. Ainsi, le PTET fonctionne, en cela qu'il permet de satisfaire une demande très forte de la part de personnes inscrites dans des projets personnels de migration. Or, si nous avons de bonnes raisons d'analyser la volonté de migrer du point de vue d'une nécessité imposée par les situations socioéconomiques souvent précaires des personnes et par le manque d'opportunités professionnelles qu'elles subissent dans nombre de pays pourvoyeurs de migrants temporaires, les participants montrent pourtant des situations différentes. On aura compris avec la section précédente, que le profil de travailleur recherché par l'usine *Porcino*, est celui de personnes en emploi et ayant une expérience de travail relativement longue. Or, pour les participants qui ne vivaient pas des situations de précarité ou de pauvreté matérielle à l'île Maurice, le Canada représente néanmoins une opportunité d'amélioration de leur situation socioéconomique, mais est aussi considéré pour des raisons d'un autre ordre. À travers les récits des participants, on distingue deux raisons principales qui déterminent le choix de migrer, à savoir des motivations d'ordre personnel et/ou familial et d'autres en lien à la recherche d'une amélioration des conditions socioéconomiques. Ces deux raisons peuvent aussi se juxtaposer dans certains cas.

2.2.1. Motivations personnelles et familiales

Adil qui était le gérant de l'entreprise familiale et qui gagnait un salaire mensuel de près de 3000\$ (80,000 roupies) à l'île Maurice, ne recherchait pas nécessairement à améliorer sa situation matérielle, qu'il a d'ailleurs accepté de réduire considérablement en venant travailler chez *Porcino*. Pour lui, le fait de partir est avant tout un choix personnel qui renvoie à sa situation familiale et à la recherche d'un pays culturellement plus ouvert que son île natale où il ne souhaitait plus vivre. Interrogé sur les motivations de son départ, il confie.

« Avec le temps, j'ai vu que j'ai besoin de partir, de laisser tout derrière moi, d'aller faire ma vie ailleurs, au lieu de faire ma vie à l'île Maurice. J'avais pris la relève du commerce de mon père et puis en 2009, j'ai tout arrêté. Puis j'ai décidé de venir travailler ici. J'avais besoin de changement. Puisque je parle avec cinq ans d'expérience sur le sol québécois, je dirais qu'ici on a plus d'avantages qu'à l'île Maurice. C'est plus ouvert ici que là-bas. La société est plus tolérante ici, avec beaucoup de choses. (...) Notre façon de vivre est très différente, avec les Canadiens. Exemple, les homos à l'île Maurice sont très mal vus. Il y a des familles qui n'acceptent pas ça. Alors les personnes ont des problèmes. Ici non. (...) Je peux dire que je me vois mieux ici que là-bas. C'est ça que je voulais avant de partir ». (Adil)

Pour sa part, alors qu'il avait un emploi permanent dans un hôtel *cinq étoiles* et un salaire mensuel de 1100 dollars, Kevin affirme que « *nous à l'île Maurice, on était vraiment très bien* ». Il explique que le choix de postuler au PTET, a été fait pour des raisons familiales et pour offrir de meilleures perspectives d'avenir à ses enfants.

« Moi je voulais venir ici pour un peu de changement, pour une meilleure éducation pour mes enfants. Et puis il y avait un peu de tensions dans la famille. Car la famille était trop proche. Des fois il y a des disputes pour rien. Donc j'ai dit à ma femme, plus tu es loin de la famille, plus tu es proche d'eux. Ça change les relations. On a pris la décision ensemble avec ma femme. Et puis surtout c'était pour l'éducation des enfants. Donc mon idée était de venir ici pour faire venir ma famille, qu'ils aient une meilleure éducation et qu'on soit mieux avec le reste de la famille ». (Kevin)

En revanche, si Kevin pensait faire venir sa famille, une fois arrivé au Canada, le pari était risqué puisque aucune garantie ne permettait de croire que la résidence permanente pouvait être accessible. Il explique : « *Donc je voulais devenir résident ici, devenir Canadien. On savait les conditions [du PTET], mais comme c'est par rapport au ministère, eux veulent que tu travailles que deux ans et tu retournes. On savait que c'était temporaire* ». Mais à la suite des entretiens d'embauche effectués avec l'entreprise *Porcino*, subsiste l'espoir de

pouvoir s'installer de façon permanente au Canada.

« Alors ils nous avaient dit, “comme c'est un programme circulaire, que vous avez deux ans et normalement vous devez retourner. C'est pas exclu par contre, que vous soyez renouvelés et on peut se renseigner pour vous, si on peut faire la résidence permanente. Si on peut faire quelque chose, on va le faire, si on peut pas le faire, on verra”. Donc on avait toujours un petit espoir ». (Kevin)

Avec des motivations personnelles ou liées à un projet familial, Adil et Kevin montrent que leur projet s'inscrit dans le long terme d'une installation permanente, mais que la seule perspective qui s'offre à eux pour avoir un pied au Canada est celle du PTET peu qualifié qui théoriquement ne donne pas accès à la résidence permanente. En conséquence, leurs aspirations se retrouvent absorbées dans le programme canadien de migration temporaire qui offre un accès très conditionnel à l'emploi pour cette catégorie de travailleur, non désirée pour une immigration permanente.

2.2.2. Motivations matérielles

De son côté, Adrien explique que le Canada et surtout le Québec sont des destinations qui l'attirent depuis longtemps. Avec une sœur en France et un frère en Angleterre, l'immigration était pour lui une perspective à laquelle il pensait depuis plusieurs années. « *Ça fait bien longtemps que j'ai envie de venir au Canada et surtout au Québec. Je sais pas pourquoi. On m'en avait parlé, on m'avait dit, “le Québec, c'est bon pour vivre”* », explique-t-il. Adrien s'était même renseigné auprès d'une agence offrant des services d'aide à l'immigration au Canada.

« Un jour je suis allé dans une agence. J'ai demandé combien ça me coûterait pour aller au Québec. La personne m'a dit, “tu dois investir environ 10 ou 15,000\$ pour y aller”. C'est une agence qui fait tous tes papiers pour immigrer, pour faire la résidence, etc. Je me suis dit que c'était trop. J'ai parlé avec mes parents en rentrant à la maison. Mon père m'a dit “mais si l'agence veut t'arnaquer, tu vas tout perdre”. Il y en a beaucoup des cas comme ça à l'île Maurice ». (Adrien)

C'est finalement le recrutement organisé pour l'entreprise *Porcino* dans le cadre du PTET qui donnera à Adrien l'occasion de réaliser son rêve et d'assouvir ses espoirs d'une vie meilleure. Même si Adrien a un travail avec lequel il gagne 1200\$ mensuel, ce qui représente plus de deux fois le salaire minimum réclamé au gouvernement par les principaux syndicats

mauriciens en 2016¹⁶¹, il pensait que le Canada pouvait lui offrir encore mieux.

« On croyait qu'en venant ici, on allait mieux vivre, avec un meilleur travail, plus d'argent. Et puis une blonde aussi (rires). Non je niaise. Tout le monde me disait "au Québec tu auras une vie meilleure, tu auras beaucoup d'argent". Je pensais aussi pouvoir ramasser des sous et revenir à l'île Maurice pour terminer la retraite là-bas ». (Adrien)

De son côté, Saturnin qui a une situation en emploi probablement moins confortable qu'Adil ou Adrien sur le plan financier avait déjà tenté de participer au PTET en 2006 dans l'optique d'un travail temporaire et d'un retour à l'île Maurice, mais en vain. Alors qu'il raconte avoir eu quatre activités rémunérées occasionnelles de guide touristique, soudeur, démarcheur pour une compagnie familiale d'informatique et garde du corps privé pour un ministre, en plus de son travail de chef mécanicien dans une entreprise en agronomie, Saturnin et son épouse entrevoyaient le Canada comme une possibilité de trouver un emploi rémunérateur et d'échapper à un rythme effréné de travail. Son épouse aura été déterminante dans le choix de postuler.

« J'avais tellement d'activités, j'ai une famille, mais imagine-toi avec tout ça, j'avais vraiment pas le temps pour ma femme. On faisait de l'argent, mais on travaillait trop. Ma femme un jour a pété une coche. Puis elle m'a dit, "Ça suffit. Travailler c'est beau, mais..." C'est l'abondance qui s'en vient, je me sentais obligé quand les touristes venaient, ou des clients pour faire des patios. J'avais pas le choix, je pouvais pas lâcher. Donc on a trouvé cette opportunité et on s'est dit, "bon faut essayer. Peut-être ça va être correct. Ça va te changer la vie, faire des nouveautés pour toi aussi". (Saturnin)

Mais Saturnin est très clair quant au vrai but de son choix de migration.

« Le vrai but d'arriver c'est d'avoir de l'argent. Quand j'ai fait la première application, pour moi si je fais deux ans ici, je fais un peu d'argent je pacte mes affaires et je pars chez nous. Et tout est correct et ça me suffit, c'est good pour moi. C'est pas la fin du monde. J'avais pas l'idée d'immigrer ici. Arriver là, c'est aussi une expérience de voir le pays pendant un temps, de voir comment ça fonctionne ici, etc. Peut-être que j'ai eu l'idée après. Quand j'ai fait la deuxième démarche, ça m'a mis l'idée que peut-être je suis capable d'immigrer ici. Ça c'est une autre affaire. ». (Saturnin)

¹⁶¹ En 2016, le Mauricius Labour Congress regroupant les principaux syndicats mauriciens, réclamaient au gouvernement, l'instauration d'un salaire minimum équivalent à 545 dollars canadiens. Cf. Indian Ocean News, (2016). « Un salaire minimum réclamé par les syndicats », http://www.indian-ocean-times.com/Maurice-Un-salaire-minimum-reclame-par-les-syndicats_a4249.html, consulté le 18 août 2016.

Saturnin et Adrien avancent relativement les mêmes raisons qui les ont décidés de venir travailler au Canada. Cela dit, on observe que leur situation socioéconomique est différente. Le premier, avec une famille sous sa responsabilité, ne cesse d'accumuler plusieurs emplois pour arriver à un niveau de vie décent, alors que le second qui n'a pas d'enfants à charge décrit une situation socioéconomique plutôt confortable. Or, malgré son emploi stable qui lui procure « *un bon salaire* », Adrien pense tout de même que le Canada pourra lui apporter « *un meilleur travail, plus d'argent et une vie meilleure* ». On constate que les espoirs d'Adrien font appel à un imaginaire partagé collectivement et qui contient l'idée selon laquelle l'immigration au Canada sera toujours le gage d'une amélioration socioéconomique, quelle que soit la situation en emploi qu'on ait pu occuper avant de partir. Cet imaginaire – forgé par la longue histoire des rapports de domination nord-sud, caractérisée par les époques coloniale, puis post (ou néo)-coloniale et par les fortes inégalités liées à la répartition des richesses à l'échelle planétaire et au niveau de développement des pays –, produit ainsi des attentes au sein des populations, qui se révèlent parfois plus fortes que les réalités objectives des personnes.

En interrogeant les motivations de départ des participants, c'est ce contexte international qui est révélé et qui apparaît comme une condition de possibilité du « succès » du PTET canadien. La faisabilité du Programme des travailleurs étrangers temporaires est donc permise par un contexte international fortement inégalitaire qui favorise les entreprises dans leur recherche de main-d'œuvre et qui permet d'imposer aux migrants des conditions d'emploi, de travail et d'immigration souvent contraignantes et peu favorables. Pourtant, l'entreprise *Porcino* peut être considérée comme exemplaire du point de vue des conditions d'emploi offertes aux travailleurs migrants, encadrées et protégées qu'elles sont par une convention collective et la présence d'un syndicat. Or, les participants se retrouvent tout de même confrontés à une déqualification et une baisse de leur qualité de vie. Adrien qui « *avait tout* » à l'île Maurice, se demande « *pourquoi [il a] laissé tout ça pour venir ici* » et Kevin reste déçu du salaire qu'il perçoit dans son emploi québécois. « *Je pensais aussi trouver un meilleur salaire en venant ici. Mais finalement ça revient au même, car il faut payer toutes les charges, envoyer l'argent là-bas et payer des affaires* », explique-t-il.

2.3. Les étapes du recrutement

2.3.1. La prise de connaissance du programme

Nos participants décrivent avoir pris connaissance de l'existence du PTET à travers des campagnes publiques de recrutement organisées par l'Organisation internationale des migrations (OIM), responsable de la gestion du processus de recrutement. C'est donc à travers les médias de masse du pays que l'information se répand rapidement au sein de la population et permettant au bouche-à-oreille de continuer la transmission.

« Souvent on voyait des annonces d'Immigration Canada. Des appels à l'immigration. Disant que Immigration Canada est ouvert. Donc on se posait des questions, sur quel travail on peut faire là-bas. L'OIM dans le journal. On commence à s'intéresser pareil. On connaît le Canada par la culture avant tout et on a commencé à chercher des informations. La première fois, c'est mon voisin qui m'en a parlé. Une annonce dans le journal. Et c'est ma femme qui a tout fait. L'annonce de l'OIM [disait] : "Cherche personnes pour aller travailler au Canada, dans le domaine du porc". On savait que c'était le porc ». (Saturnin)

« Mon cousin avait vu qu'on recrutait chez *MP* [une entreprise canadienne]. Le recrutement se faisait par le ministère du Travail de l'île Maurice. Lui y a été pour poser sa candidature et il a été reçu. C'est là qu'il m'a dit, il y a gens qui recrutent pour l'Alberta. Dans deux places, les pommes de terre et le découpage du bœuf. Agriculture et abattoir ». (Kevin)

« Un jour j'ai vu à la télé une annonce, en 2011. Une dame disait qu'on cherchait du monde pour aller travailler au Québec. Je ne savais pas dans quel domaine. C'était une Mauricienne qui travaillait pour le gouvernement là-bas. C'est une agence, mais qui passe par le gouvernement ». (Adrien)

Nos participants s'informent donc par le biais de certains médias ou par celui de leurs proches et certains indiquent d'ailleurs qu'ils entendaient parler du recrutement pour le PTET depuis plusieurs années avant leur postulation au programme. Ainsi, Kevin aura commencé son processus de recrutement en 2007, pour essuyer deux premiers refus par des entreprises albertaines de transformation de bœuf et de nettoyage industriel, avant d'être recruté par l'entreprise québécoise *Porcino* en 2009. Pour sa part, Saturnin a posé une première candidature en 2006 pour travailler en Alberta, avant de tenter sa chance à nouveau en 2009. On note ainsi que l'île Maurice a une histoire particulière avec le programme des travailleurs étrangers temporaires canadiens, depuis la moitié des années 2000. Alors que nous avons vu que le recours aux TET dans le secteur canadien de la transformation des viandes était favorisé

par le contexte institutionnel (section 1.2.3.1) et par un consensus regroupant l'État, des entreprises et des syndicats sur l'utilité de recourir au programme (section 1.2.3.2), force est de constater que l'île Maurice est un pays privilégié dans le recrutement de la main-d'œuvre temporaire. Nous reviendrons sur ce point dans la section 2.4.3.5. Le processus institutionnel de recrutement, que nous décrivons dans la section 2.3.3, montre qu'un bassin de main-d'œuvre y est alors constitué, comme dans d'autres pays, afin de combler des demandes émanant de plusieurs entreprises canadiennes établies dans différentes provinces, expliquant par exemple que Kevin n'ait pas été obligé de repasser toutes les étapes du recrutement à chacune de ses tentatives.

2.3.2. Les étapes de sélection des travailleurs

Lorsqu'ils sont interrogés sur le processus de recrutement, les participants décrivent les nombreuses étapes par lesquelles ils sont passés depuis le dépôt d'un premier formulaire de candidature, à leur sélection et à leur départ au Canada. À travers leurs témoignages, on se rend compte qu'une myriade d'acteurs institutionnels sont présents à des étapes différentes de leur recrutement, dont nous décrivons précisément les rôles dans la section 2.4.

La première étape de la sélection d'un travailleur consiste pour lui à remplir un formulaire qu'il doit aller chercher au bureau de l'Organisation internationale du travail¹⁶² (OIM) qui est responsable de centraliser le processus de présélection des travailleurs à l'île Maurice. L'OIM est le bureau physique avec lequel le travailleur devra traiter jusqu'à son départ. Dans ce premier formulaire, le candidat doit donner des informations sur ses caractéristiques personnelles, sa situation en emploi, son niveau de scolarité et sa situation familiale. Deux ou trois mois plus tard, le travailleur est rappelé pour lui signifier qu'il a été retenu pour un premier entretien de présélection. Avant d'aller à cet entretien, le travailleur doit apporter ses documents officiels d'identification à l'OIM.

¹⁶² Le rôle de l'OIM dans le recrutement des travailleurs est décrit à la section 2.4.4

La deuxième étape consiste donc en un entretien de présélection réalisé par le Bureau du travail¹⁶³ qui est le service public d'emploi du ministère mauricien du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi. Selon les participants, cet entretien vise à cerner le profil des personnes et à juger de leur aptitude à faire partie du programme de migration. Kevin explique : « *ils veulent savoir si tu parles bien, comment tu es, comment tu te comportes, etc.* ». Saturnin décrit l'entretien de manière plus détaillée.

« Fin avril 2009, on m'a téléphoné pour me dire d'aller au Bureau du travail, au gouvernement. On a commencé à passer un test. Il y a deux personnes, des fonctionnaires du gouvernement, ils te posent des questions sur toi, ils prennent tes mesures, te posent des questions sur ta santé. Ils prennent seulement des informations. Ils te demandent aussi pourquoi tu veux aller au Canada. J'ai répondu, "Pour moi, c'est une expérience, je veux voir comment ça fonctionne, le travail et ça va me faire des moyens financiers en plus aussi, que ça va m'aider". Après ils te disent qu'on aura des nouvelles plus tard. Eux, ils donnent leur avis positif ou négatif à l'OIM. Donc notre gouvernement contrôle qui va partir et pour quoi ». (Saturnin)

Après avoir été reconnu apte par le Bureau du travail, le travailleur est appelé trois mois plus tard par l'OIM qui lui indique qu'il est sélectionné pour un autre entretien qu'il devra passer dans ses locaux.

La troisième étape correspond à un entretien réalisé par le personnel de l'OIM qui commence à aborder des questions liées à la nature du travail qui attend le travailleur dans son futur emploi. On lui demande alors s'il est d'accord pour travailler en abattoir.

« Et puis en juillet 2009, (...) à l'OIM, ils me posent des questions sur moi, mon métier, ma famille, pourquoi je veux aller au Canada, est-ce que j'ai pas peur du froid, si je peux m'adapter pour travailler avec d'autres personnes, etc. Il me demande si l'expérience de travail dans le domaine de l'abattoir me dérange pas, si ça me lève pas le cœur de tuer des animaux. Après on va vous appeler pour vous dire si vous êtes sélectionné ou pas ». (Saturnin)

¹⁶³ On note que les participants qui sont arrivés en 2009 sont passés par ce premier entretien au Bureau du travail, alors que pour Adrien qui est arrivé en 2012, cette administration publique s'était déjà retirée du processus pour laisser l'OIM effectuer et organiser tous les entretiens de présélection des candidats.

Quelques semaines plus tard, **la quatrième étape** s'enclenche alors que le travailleur retenu est convoqué à un entretien par vidéoconférence avec une personne responsable des ressources humaines de l'entreprise *Porcino*.

« Là, ça passe vite, on m'a appelé, on m'a dit qu'on était sélectionné. "Est-ce que vous êtes toujours intéressé pour aller au Canada?" Si oui, on a une entrevue à faire le soir même à l'OIM avec des personnes de l'entreprise, par webcam. Avec le département du personnel. C'était juste une personne qui m'a parlé, une dame. Elle m'a posé des questions, mon nom, mon âge, mon expérience de travail. Elle m'a demandé si ça me faisait pas peur de faire des heures supplémentaires, ce que je venais faire au Canada, si ça me dérange pas de travailler en abattoir, etc. Alors elle me dit : "Dites-moi quelque chose qui va me convaincre de vous prendre". "Je suis un bon travailleur, un gars qui travaille tout le temps, je suis pas candidat pour rien. Mais mon but à moi c'est de faire suffisamment d'argent pour travailler. Mais je suis un bon bagarreur, un bon *fighter*, je suis prêt à travailler". Elle m'a remercié ». (Saturnin)

Lors de cet entretien mené par une personne des ressources humaines de l'entreprise, certains travailleurs signalent que les informations ne sont pas encore abordées sur les tâches exactes de l'emploi qui les attend. Ils sont seulement informés qu'ils travailleront dans un abattoir de porc, mais ignorent à peu près tout de ce que cela signifie concrètement. Aucune description des postes n'est encore donnée.

« Mais ils t'expliquent rien des tâches que tu vas avoir à faire ou quoi. Ils te posent juste des questions. Ils te disent que c'est pour un abattoir de cochons, pour le découpage de cochons, mais ils te disent pas ce que tu vas faire. Tu sais vraiment pas ce que tu vas faire. Et quand tu rentres là, tu te rends compte qu'il y a plusieurs job que tu peux faire ». (Kevin)

« Mais la dame nous avait pas dit où on allait travailler. C'est après qu'on nous a dit ça. Trois mois après le début avec la dame, on a commencé à parler avec des *human resources* de l'entreprise. Ils nous ont demandé si on aimait ça, travailler dans une usine où on tue des animaux, travailler dans le froid, etc. On a dit oui à tout. On était tellement contents pour venir ici ». (Adrien)

C'est d'ailleurs seulement à cette étape du recrutement que le porc est mentionné comme étant la spécialité de l'usine, dissuadant alors un grand nombre de candidats musulmans de continuer la procédure.

« On nous dit que c'est une compagnie qui tue des cochons et moi ça me posait pas problème. Il y avait beaucoup de candidatures, mais il y avait beaucoup de musulmans aussi. Alors quand ils ont entendu que c'était pour le cochon, beaucoup sont partis. Mais quand même, il y a des musulmans qui sont restés, ils travaillent encore. Mais sur 300

candidats, c'est peut-être la moitié qui s'est retirée comme ça. Ils ont sélectionné 100 travailleurs ». (Kevin)

Le fait de ne pas informer les candidats sur le contenu technique des tâches qui les attendent semble placer les personnes dans un rapport asymétrique et inégalitaire au moment de leur entretien d'embauche. Alors que les personnes n'en apprennent pas davantage que ce qui est écrit sur les offres d'emploi de l'entreprise qu'on peut consulter sur son site¹⁶⁴, ils sont engagés dans un processus de recrutement pour un emploi dont ils ne connaissent pas réellement le contenu des tâches. C'est seulement à travers les questions de la responsable des ressources humaines qu'ils comprennent certaines conditions de travail, comme le fait de travailler dans le froid et dans un lieu « où l'on tue des animaux ». On se rend compte que l'entretien est à sens unique, servant uniquement pour l'employeur à savoir si le candidat est physiquement et psychologiquement apte à remplir des tâches qu'on ne lui explique pas. Alors que de nombreuses questions renvoient au degré de motivation du candidat, ainsi qu'à sa capacité de travail, ce dernier semble réduit à démontrer qu'il est un bon travailleur ou comme le dit Saturnin, « un bon bagarreur (...) un gars qui travaille tout le temps ». D'ailleurs, il est engagé dans un processus d'embauche tellement extraordinaire, pour ce que représente la perspective de travail au Canada, qu'il « dit oui à tout », pour reprendre les mot d'Adrien, sans pour autant savoir réellement à quoi s'attendre. Cette situation semble alors profiter clairement à la personne représentante de l'entreprise qui se garde de trop en dire, au risque, peut-on supposer, de décourager certains candidats au départ.

La cinquième étape est celle de la confirmation définitive donnée par l'OIM que le travailleur est sélectionné. Suit alors une période pendant laquelle une copie du contrat de travail lui est remise, les démarches auprès des services consulaires du Canada sont enclenchées pour obtenir son visa et une visite médicale complète est effectuée dont le résultat pourrait être d'ailleurs rédhibitoire. D'autre part, des cours obligatoires sont donnés les fins de semaine dans les locaux de l'OIM, en vue de préparer les travailleurs à leur prochaine vie au Canada.

¹⁶⁴ L'entreprise recherche des personnes pour remplir la fonction « d'employé de production dans les secteurs de l'abattage et la découpe de porcs sur les quarts de jour et de soir ».

« C'était de l'information sur Internet. On y allait à chaque samedi pour nous former sur comment gérer l'argent, comment faire tes affaires au Canada, comment ça fonctionne, la banque, les transports publics, les factures, etc. Si on a des questions, on peut les poser quand on arrive le samedi. Il y a des personnes qui sont là pour encadrer tout ça, elles peuvent nous répondre, sur le salaire, les horaires, etc. »

C'est à l'occasion de ces rencontres que les travailleurs s'informent de façon plus détaillée sur leurs conditions d'emploi. Ils prennent alors connaissance du montant de leur prochain salaire ou des primes de soir, des horaires ou des implications de la présence syndicale et de la convention collective.

La sixième étape correspond à l'arrivée d'une délégation canadienne, composée de responsables des ressources humaines de *Porcino* et d'un membre de l'agence privée de recrutement, qui a été engagée par l'entreprise pour prendre en charge théoriquement tous les aspects liés au recrutement des travailleurs jusqu'à leur arrivée au Québec. Plusieurs rencontres sont alors organisées avec les groupes de travailleurs sélectionnés, des responsables de l'OIM et des représentants du Bureau du Travail. Lors de cette rencontre qui dure une journée, les dirigeants de l'entreprise abordent tous les aspects, ou presque, du recrutement des travailleurs, de leurs conditions de travail incluant son organisation au sein de l'entreprise et une description sommaire des tâches, aux conditions d'emploi, aux conditions d'immigration incluses dans le PTET et enfin aux conditions de vie qui les attendent au Québec.

« En septembre, on nous appelle pour nous dire que les responsables de *Porcino* se déplacent pour voir tous les travailleurs sélectionnés. Là, c'est fini. Ça commence à être sûr. Il y avait Mr. F. le responsable de tous les travailleurs étrangers temporaires de l'entreprise. On était par groupe, on a parlé, on a discuté, on a posé toutes les questions sur le travail, les salaires, le logement, le contrat sur deux ans, comment on va vivre ». (Adrien)

Pour beaucoup d'entre eux, cette étape vient véritablement entériner le projet de migration. C'est à ce moment que les travailleurs se disent pris entre la satisfaction d'avoir été retenus et l'angoisse liée au fait de devoir quitter sa famille pour un départ imminent vers l'inconnu. « *On est passé, on peut plus reculer là !* », dit Saturnin en parlant de cette époque dont il se rappelle le bouleversement qu'elle représentait pour lui et sa famille.

« Je pensais pas que ça irait aussi vite. Alors j'étais content, mais en même temps, je commençais à stresser beaucoup. On commence à se préparer, quoi! On se demande,

“qu’est-ce qui va se passer?” Ma femme aussi, elle pensait pas que ça va arriver comme ça aussi vite. Moins d’un an. Parce qu’il y a des personnes qui avaient fait des démarches, mais ça avait pris comme deux ou trois ans pour eux ». (Saturnin)

Alors qu’ils sont arrivés à cette étape lors de laquelle ils rencontrent enfin leur employeur, les travailleurs sentent qu’ils ne peuvent plus reculer. Bien qu’on les questionne encore sur leur motivation pour venir, l’affaire semble entendue pour tout le monde, ce qui n’empêche pas une certaine nervosité des travailleurs.

« On était dix à peu près et ils faisaient ça tous les jours. Les gens qui sont mariés sont même venus avec leurs familles. Ils nous ont dit, “c’est vous qui décidez. Si vous voulez aller travailler au Québec, vous dites oui, si vous voulez pas, vous dites non”. C’est à ce moment qu’on a vraiment su qu’on allait partir au Québec ». (Adrien)

Or, c’est justement à ce moment que les travailleurs reçoivent des informations précises sur tous les aspects de leur vie future au Canada, incluant les conditions d’immigration, d’emploi, de travail et de logement, mais ne leur permettant pas réellement de juger des implications qu’elles auront dans leur vie. Par exemple, en demandant à Saturnin s’il était informé du caractère restrictif du permis de travail qu’on allait lui octroyer, impliquant qu’il ne pourrait pas travailler pour un autre employeur que l’entreprise Porcino, il répond ainsi.

« Oui, on savait. Ils nous ont dit pareil. Mais on n’imaginait pas ce que c’était. Tu es dans le stress de partir, tu as déjà beaucoup d’informations à penser, tu prépares ton voyage, tu prépares ta maison, tu vas mettre ta famille en sécurité, tu vas pas les laisser de même. C’est pas évident là! Dans ta tête, t’es stressé, t’es content, tu sais même plus ce qui se passe dans ton corps. Tout est mélangé ». (Saturnin)

Ce sentiment de confusion que ressent Saturnin lors de l’étape finale du recrutement l’empêche vraisemblablement de réfléchir plus posément aux implications des différentes règles qui régissent les conditions de son projet migratoire de travail. D’ailleurs, les témoignages des participants montrent que les travailleurs semblent être engagés dans la dynamique d’un processus de recrutement « en entonnoir » qui les pousse inexorablement au départ. Or, bien qu’ils apparaissent par ailleurs pleinement acteurs de leur projet migratoire, la façon d’opérer le processus de recrutement ne semble pas cependant, leur permettre de prendre une décision en pleine connaissance des éléments qui composeront leur vie prochaine. D’ailleurs lorsqu’ils obtiennent des informations plus précises sur ce qui les attend au Québec,

ils sentent qu'il est déjà trop tard pour reculer. Alors qu'ils sont constamment renvoyés à leur responsabilité individuelle à propos de leur choix de partir, comme le montre Adrien, les familles des travailleurs sont d'ailleurs invitées à suivre la réunion de rencontre avec les employeurs, nous expliquent les participants. Si la démarche revêt l'intérêt d'informer les familles sur les implications du projet de migration, elle leur permet aussi de s'en approprier les objectifs, ayant pour conséquence de renforcer la décision du travailleur, en mettant son entourage au diapason d'un même projet. Or, on peut supposer que l'implication de la famille à ce moment précis du processus d'embauche, facilite pour les personnes en couple et/ou avec enfant, le choix difficile à prendre, de partir plusieurs années. Au demeurant, les participants ne mentionnent pas de cas de conjointes récalcitrantes, par exemple, qui auraient fait annuler le projet migratoire de certains candidats.

Or, c'est évidemment en se rendant au Québec que les travailleurs découvrent sur place les conséquences concrètes des conditions du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, alors que Saturnin n'était pas en condition pour réfléchir aux impacts du permis restrictif de travail et qu'il ne voyait pas en quoi cela serait contraignant pour sa situation, il se rend compte finalement, qu'il se sent bloqué de ne pas pouvoir chercher du travail ailleurs, ne serait-ce que dans ses temps libres.

« On savait qu'on pouvait pas aller voir d'autres employeurs. Mais personnellement, pour te dire franchement, tu as un contrat de deux ans. Je me disais, "Pourquoi aller chercher ailleurs? Tu finis ton contrat et tu repars". Mais quand on arrive ici, là on voit que wow, on a au moins deux ans à passer comme ça. On a du temps libre, qu'est ce que je pourrais faire? Là on commence à trouver ça niaiseux. Là on commence à réagir que non, on se sent vraiment bloqué ». (Saturnin)

D'ailleurs, si on leur a annoncé que leur permis de travail était restrictif, les conséquences potentielles de cette situation n'ont jamais été évoquées avec les travailleurs. Ainsi, « *sur les risques d'être congédié? Ça, non! Ça, ils en parlent pas avant* », confie Saturnin. Le principal enjeu avec le permis de travail fermé est pourtant qu'il sera très difficile pour lui de retrouver un employeur canadien s'il est congédié et qu'il ne permet pas au salarié de changer d'employeur si toutefois ses conditions de travail ne le satisfont pas. Cette situation implique d'ailleurs nécessairement un rapport de soumission, dans lequel l'employeur est en droit de mettre fin au contrat de travail lorsque bon lui semble, impliquant pour l'employé la

possibilité d'être renvoyé s'il décidait de se plaindre de ses conditions de travail. Pour ce dernier, la fin de l'emploi signifie un retour dans son pays¹⁶⁵. Adrien semble se rendre compte de ces implications, lorsqu'il évoque la question.

« Le permis de travail est pas ouvert et si l'entreprise met fin au contrat, on doit retourner. La compagnie sait qu'on a laissé tout pour venir travailler ici. Comment ils vont faire pour nous retourner là-bas? Si en rentrant à l'île Maurice, on a plus de travail. Qu'est ce qu'on va faire? Mais c'est vrai que *Porcino* l'a déjà fait. (silence) Ils n'ont pas renouvelé certains contrats. Mais c'est pas la majorité ». (Adrien)

Alors qu'il reconnaît que le permis de travail fermé aura effectivement affecté certains de ses collègues qui ont été renvoyés à l'île Maurice, Adrien tente de trouver des raisons objectives qui expliquent leur congédiement. « *Peut-être qu'ils ont eu une mauvaise conduite, qu'ils ne travaillent pas beaucoup ou ils sont très absents* » et qu'ils seraient donc les seuls responsables de cette situation. « *Mais la majorité sont restés ici. C'est sûr. On est quarante. Ils ne pourraient pas nous retourner là-bas* », se rassure Adrien.

Pour conclure cette section, les témoignages des participants indiquent que le processus de recrutement qui passe par les six étapes distinctes que nous avons identifiées avant le grand départ, fonctionne de manière très inégalitaire, tandis que les aspirations des candidats à travailler au Canada, ainsi que leur satisfaction de réussir les nombreuses étapes de sélection, les placent dans une dynamique qui suffit à les rendre disponibles pour n'importe quel travail et selon des conditions migratoires qui restent pour eux relativement incertaines. Les différents acteurs qui mènent le recrutement, au premier rang desquels on retrouve leur futur employeur, distillent alors au compte-gouttes les informations pourtant nécessaires à une bonne compréhension de certains enjeux essentiels de leur vie future, qu'il s'agisse de la nature réelle des tâches reliées à l'activité en abattoir ou des implications de certaines règles, comme celle du permis restrictif de travail, par exemple. Si les participants ne disent pas en revanche, qu'ils auraient remis en question leur départ, en ayant eu accès à des informations plus précises sur leurs conditions de migration, ils témoignent néanmoins de leur étonnement et de leur

¹⁶⁵ Après son congédiement, le travailleur dispose légalement de 90 jours pour retrouver un employeur qui accepterait de l'engager à travers le PTET, ce qui dans la pratique est extrêmement difficile, voire presque impossible.

insatisfaction concernant certaines conditions auxquelles on les avait mal préparés ou mal informés, comme la pénibilité du travail, les niveaux de salaire ou les possibilités d'accès à la résidence permanente.

2.4. La variété des acteurs institutionnels en jeu

Les témoignages des participants informent en outre sur la diversité des institutions publiques et privées qui sont impliquées activement dans le processus de recrutement des travailleurs mauriciens. On n'en dénombre pas moins de cinq avec les participants. Comme on peut le voir dans la Figure 4.1 (Annexe 7), représentant le réseau des acteurs institutionnels présents dans le recrutement des TET mauriciens, on retrouve le gouvernement canadien, l'entreprise *Porcino*, une agence privée de recrutement, le gouvernement mauricien et l'Organisation internationale des migrations.

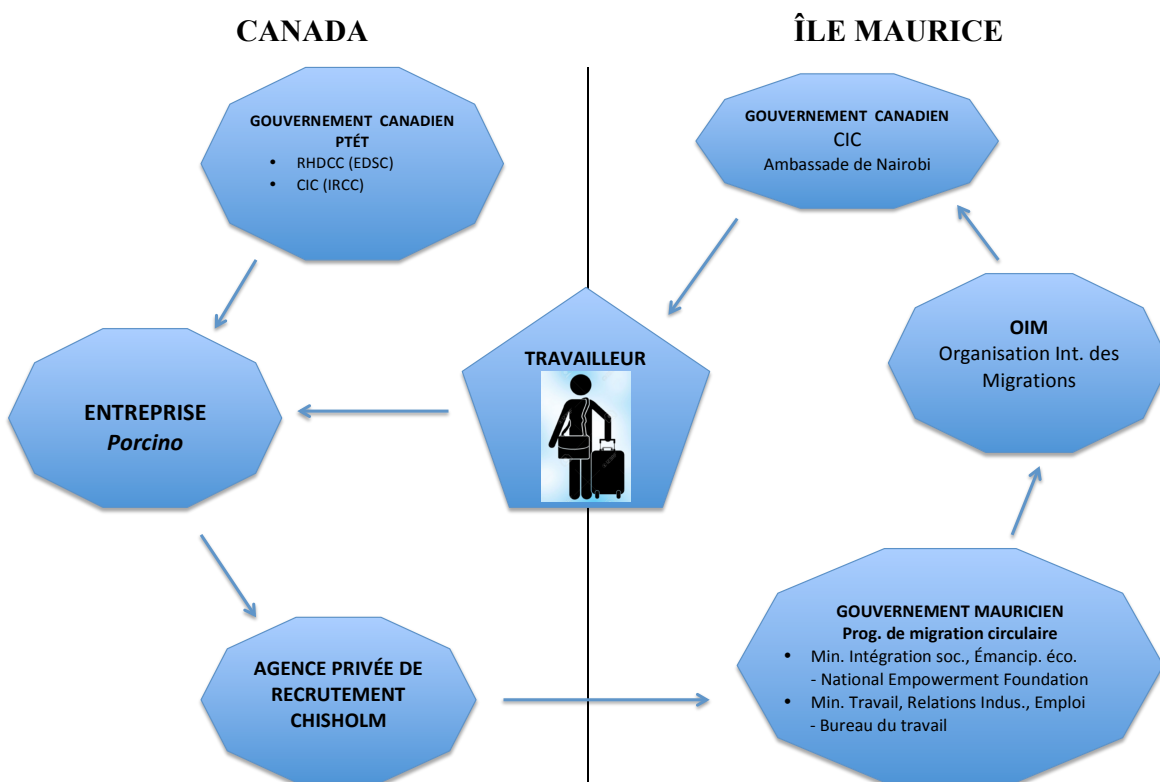


FIGURE 4.1 Réseau des acteurs institutionnels présents dans le recrutement des travailleurs étrangers temporaires mauriciens

2.4.1. Le rôle structurant des États canadien et québécois

Premièrement, rappelons que le gouvernement canadien est l'entité qui a créé en 2002, le Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés ou peu qualifiés, et qui en assure l'encadrement à travers deux ministères. Tout d'abord, le ministère de l'Emploi et du Développement des compétences (EDSC) est l'institution qui est censée vérifier la légitimité de l'embauche d'un TET par une entreprise demandeuse, autrement dit, s'assurer qu'elle permet uniquement de « *remédier aux pénuries temporaires de main-d'œuvre et de compétences* »¹⁶⁶ à laquelle l'entreprise déclare être confrontée. Dans ce but, « *les employeurs (...) doivent soumettre une demande à EDSC afin de recevoir une évaluation sur l'impact que l'embauche d'un TET risque d'avoir sur le marché du travail canadien* »¹⁶⁷. Cette opération qui se faisait sous le nom d'*Avis sur le marché du travail* (AMT) jusqu'en 2015¹⁶⁸, est censée « *confirmer[r] le besoin de faire appel à un travailleur temporaire et le fait qu'aucun Canadien n'est disponible pour faire le travail* » (CIC id.). Notons que pour traiter les demandes des employeurs québécois, EDSC s'associe aux autorités compétentes de la province pour délivrer les AMT. Lorsque l'employeur a obtenu un AMT positif qui concerne un travailleur, il doit dans certains cas, comme pour l'île Maurice, envoyer une copie du document et du contrat de travail au ministère du Travail du pays d'origine du travailleur¹⁶⁹. Il

¹⁶⁶ CIC, « Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail » : http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/demandequi.asp?_ga=1.198611375.1830801818.1455931220, consulté le 20 août 2016.

¹⁶⁷ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à bas salaire – Présenter une demande d'EIMT » : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/salaire_moyen/bas/demande.page, consulté le 20 août 2016.

¹⁶⁸ Encore en vigueur pendant le recrutement des participants en 2009 et 2012, l'AMT est devenu l'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) lors de la réforme du PTET en 2015, ne modifiant pas sa fonction principale.

¹⁶⁹ La nécessité de réaliser cette démarche dépend des accords-cadres passés entre le Canada et les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. Lorsqu'il s'agit de l'Europe, par exemple, l'État canadien organise annuellement deux forums d'emploi en Belgique et en France, appelé *Destination Canada* et dédié aux candidats francophones, où participent les représentants des gouvernements provinciaux (hors Québec) et territoriaux, des représentants des municipalités et régions canadiennes, des associations et organismes communautaires francophones, des associations qui aident les nouveaux arrivants à s'installer – qui peuvent d'ailleurs représenter des employeurs de leur région pour recruter de la main-d'œuvre –, ainsi que des employeurs et des agences privées de recrutement, présents pour recruter des candidats sous plusieurs programmes d'immigration, dont le Programme des travailleurs étrangers temporaires spécialisés ou peu spécialisés. Or, dans ce cas, les personnes intéressées pour un départ au Canada sont recrutées directement, sans que les gouvernements de leurs pays respectifs ne doivent

peut ensuite envoyer les documents et communiquer tous les renseignements nécessaires au travailleur ou à l'agence privée responsable de son recrutement, afin qu'ils engagent les démarches auprès du ministère canadien de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (IRCC) pour l'obtention du permis de travail temporaire. Dans le cas qui nous intéresse, ces démarches sont faites auprès de l'ambassade régionale du Canada située à Nairobi au Kenya, lesquelles sont abordées dans la prochaine section.

À travers le PTET, l'État canadien vise donc à créer un marché de l'emploi transnational qui facilite le recours des employeurs à une main-d'œuvre étrangère, en conditionnant la possibilité migratoire des travailleurs qualifiés et peu qualifiés aux seuls besoins des entreprises canadiennes. Les gouvernements du Canada et du Québec jouent alors un rôle actif pour faciliter l'accès des entreprises à des travailleurs soumis à des règles migratoires très strictes, puisque leur permis de travail est conditionné à un unique employeur. En créant les conditions d'un rapport de travail asymétrique et inégalitaire aboutissant à un régime de travail contraint, les États fédéraux et provinciaux participent donc activement à flexibiliser le marché du travail canadien, en mettant en concurrence la main-d'œuvre canadienne avec des travailleuses et travailleurs étrangers qui n'ont pas les mêmes droits qu'elle. Les précautions administratives prises par EDSC et par la province contre un recours possiblement « abusif » au PTET par certains employeurs – à travers l'AMT/EIMT –, ou pour prévenir d'abus de certains employeurs qui pourraient être commis contre les travailleurs en matière de droit du travail, sont manifestement insuffisantes pour atteindre leurs objectifs. La CDPDJ rappelle ainsi les conséquences de l'embauche des TET sur le marché du travail.

« On constate donc que les gouvernements du Canada et du Québec tentent de garantir "que les employeurs ne cherchent pas à remplacer les Canadiens par des [travailleurs étrangers temporaires]". Cependant, la vulnérabilité dans laquelle se retrouvent les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs des secteurs dans lesquels ils œuvrent. On en parle également en termes de distorsion du marché (...) ». (CDPDJ 2011 :70)

être prévenus. Dans ces conditions, le recrutement se passe directement entre les employeurs ou leurs représentants et les candidats. Cf. site de Destination Canada : <http://www.destination-canada-forum-emploi.ca/>, consulté le 20 août 2016.

Par ailleurs, une immersion dans les activités du CTI et de l'ATTET a révélé les abus qui affectent de nombreux travailleurs migrants et qui sont également observés par d'autres organismes de défense des droits des travailleurs ou certaines sections locales de syndicats. Enfin, l'encadrement du PTET par le ministère EDSC n'empêche pas la *discrimination systémique* vécue par les travailleurs migrants et dont on rappelle qu'elle renvoie à l'association de plusieurs éléments : le permis de travail qui restreint l'accès aux droits et libertés, l'obligation de résidence pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, les exclusions de la protection sociale et de certains droits associés au travail, ainsi que l'inadaptation de certains mécanismes de protection à la situation des migrants (CDPDJ 2011).

2.4.2. L'entreprise Porcino et l'agence de recrutement

Alors que l'entreprise *Porcino* aura décidé de recourir à des travailleurs étrangers temporaires, pour des raisons que nous avons évoquées dans la section 1.2.3, c'est à un prestataire privé spécialisé dans le recrutement de TET, qu'elle choisit de confier tous les aspects liés aux procédures administratives et opérationnelles du recrutement, incluant la sélection et l'arrivée des travailleurs au Québec. L'agence engagée par *Porcino* est l'entreprise Chisholm¹⁷⁰ spécialisée avant tout dans le négoce des matières premières servant à l'industrie de la transformation alimentaire. La compagnie qui se définit comme un *market provider*, est en somme un intermédiaire qui met en relation des vendeurs et des acheteurs. En 2003, la compagnie décide de diversifier ses activités pour intégrer les ressources humaines à son éventail de services proposés à son réseau de clients.

« In early 2003, recognizing that sufficient and stable labour is a chronic problem and constant challenge for Canadian meat plants, Chisholm decided to dedicate resources towards facilitating the hiring of foreign workers by Canadian employers. Under this program, employers apply for approval to hire foreign workers, under conditions reflected in a pre-approved employment agreement, for 24 months at a time. Chisholm is uniquely suited to undertake this initiative as virtually all major Canadian food processors are Chisholm clients; we have contacts and relationships worldwide that facilitate sourcing

¹⁷⁰ On se permet de citer cette entreprise par son vrai nom et de faire référence à son site Internet, car l'entreprise *Porcino* n'y est mentionnée à aucun endroit, ni d'ailleurs le reste de sa clientèle.

the workers; and we bring an independence to bear that allows all in the agrifood industry to take advantage of the program without having to each dedicate resources to do so »¹⁷¹.

Prenant acte que la rétention des ressources humaines est un problème persistant dans l'industrie de la viande Chisholm trouve dans le PTET le moyen de satisfaire ses clients en les « approvisionnant » d'employés qu'elle promet d'être « motivés » par ailleurs. Il est saisissant de constater que les travailleurs migrants qui sont amenés à être recrutés par une entreprise spécialiste du négoce de marchandises, sont alors considérés uniquement comme des *intrants* de l'économie des entreprises, indiquant que le régime de travail proposé par le PTET peut aboutir à une forme exacerbée de la marchandisation des travailleurs migrants. D'ailleurs, fort de son expérience de plusieurs années dans le domaine, Chisholm a déjà repéré les pays dont les travailleurs sont les plus adaptés au secteur de la transformation de la viande. « *Our most reliable and recommended source countries for meat plants are the Philippines, Mauritius and Ukraine* » (id.), annonce-t-elle dans le document d'information et de demande de travailleurs destiné aux entreprises clientes, laissant ainsi supposer que ces trois pays offrent une main-d'œuvre particulièrement disposée à être retenue en emploi.

Par ailleurs, vis-à-vis de son entreprise cliente, Chisholm s'engage concrètement à s'occuper des procédures administratives avec le ministère EDSC, trouver des employés « adaptés » à la demande, les aider dans le processus de visa auprès de CIC, organiser leur transport jusqu'au Canada et veiller à ce que les questions liées à leur intégration soient traitées (id.). Dans un autre document, Chisholm annonce un prix de facturation de 500 à 1000 dollars par travailleur à son entreprise cliente. Cela dit, avec le coût des billets d'avion et celui correspondant aux services de l'OIM qui est l'organisation intermédiaire présente à l'île Maurice à laquelle Chisholm fait appel, la facture totale varie entre 3000 et 4000 dollars par travailleur. Alors que les participants nous indiquent par ailleurs que le prix du billet d'avion entre l'île Maurice et le Québec, coûte approximativement 2000 dollars, on peut supposer que Chisholm et l'OIM se partagent la somme restante de 2000 dollars. Ainsi, on peut déjà estimé que l'entreprise Porcino aura déboursé approximativement 210,000 dollars canadiens pour

¹⁷¹ Site de l'entreprise : <http://www.rachisholm.com/english/documents/Foreign%20Worker%20Project.pdf>, consulté le 21 août 2016.

faire venir en 2009 ses premiers 60 travailleurs mauriciens, à raison de 3500 dollars par personne.

Pour ce prix, les avantages dont bénéficie l'entreprise sont nombreux, selon l'agence Chisholm. Au-delà du fait qu'elle se charge de tout le processus de recrutement, l'agence promet des travailleurs motivés, étant donné que les niveaux de salaire canadiens sont très attractifs pour eux, que le but de leur arrivée est uniquement de travailler et que d'ailleurs, ils se montrent souvent intéressés pour effectuer des heures supplémentaires. Enfin, Chisholm spécifie que sa gamme de travailleurs disponibles va des plus expérimentés aux débutants, qu'ils assurent un potentiel de rétention des employés à long terme et que de vrais progrès seront visibles sur le plan de la stabilité de la main-d'œuvre et de la réduction de la rotation.

En vantant l'intérêt du recours aux travailleurs migrants, Chisholm reprend à son compte les deux principaux ressorts implicites du PTET qui tiennent premièrement, dans l'assurance de recruter une main-d'œuvre dont la motivation au travail tient à l'ascension économique supposée que représente un emploi au Canada, même peu qualifié et deuxièmement, dans la fixation des personnes à leur travail, rendue possible par un statut juridique qui leur interdit toute mobilité professionnelle sur le marché de l'emploi. En ce sens, l'agence Chisholm ne fait que vanter à ses clients les mérites d'un régime de travail contraint, pour l'amélioration de leur productivité. D'ailleurs, ce dernier argument est avancé par Chisholm pour convaincre ses clients que les risques encourus après les dépenses réalisées pour chaque travailleur sont minimales et que l'investissement sera rentable au moins à moyen terme et d'autant plus sur le long terme si l'accès à la résidence permanente est possible. Au final, il s'agit donc du travail des migrants qui finance les coûts liés à leur recrutement, leur arrivée et leur installation. Alors que le CTI et l'ATTET recensent plusieurs cas d'employeurs qui récupèrent le coût du billet d'avion par des retenues illégales sur le salaire de leurs travailleurs migrants peu qualifiés¹⁷², ces derniers payent alors deux fois leur transport au Canada, par leur travail qui rentabilise automatiquement leur arrivée et par la spoliation qu'ils

¹⁷² Pour le programme des travailleurs étrangers temporaires qualifiés, le coût du billet d'avion est à la charge du travailleur.

subissent.

Sur le terrain, un membre de l'agence Chisholm aura accompagné les représentants de l'entreprise *Porcino* à l'île Maurice afin de rencontrer les candidats sélectionnés, lors de la rencontre déclinée comme la sixième étape du recrutement à la section 2.3.2. Ce voyage est effectué dans le cadre du partenariat d'affaire qui inclut également l'Organisation internationale des migrations, ainsi que des représentants du gouvernement mauricien. L'agence Chisholm et l'entreprise *Porcino* ont ensuite effectué un voyage à Nairobi au Kenya en 2009, afin de rencontrer les responsables du PTET à l'ambassade régionale du Canada dont dépend le traitement des demandes de permis de travail émanant de l'île Maurice. Cette rencontre qui s'apparente fortement à une activité de *lobbying* institutionnel, est l'occasion de présenter les acteurs à l'origine des nombreuses demandes de permis de travail en cours, associées à l'entreprise *Porcino* et de plaider auprès des fonctionnaires de CIC pour prioriser leur traitement. Dans ce que Brunelle (2002) appelle le partenariat entre l'État et les milieux d'affaire, on constate dans ce cas précis, que les services gouvernementaux sont invités à se mettre au service des besoins immédiats et des intérêts d'entreprises privées, l'agence Chisholm saluant la bonne collaboration de l'ambassade.

2.4.3. L'État mauricien et la promotion active de la « migration circulaire »

2.4.3.1. La promotion d'une politique d'emploi

Par ailleurs, si l'agence Chisholm se tourne vers l'île Maurice pour recruter des TET, c'est qu'elle y rencontre un contexte politique et institutionnel particulièrement favorable à ce que les institutions mauriciennes nomment la *migration circulaire*. En effet, alors que certains secteurs de l'économie mauricienne semblent touchés par le contexte mondial marqué par la crise financière de 2007-2008 et par la crise de la zone euro (Le Mauricien 2012, 2011), le gouvernement mauricien s'est saisi de l'opportunité que représente le PTET canadien pour en faire un axe de ses politiques d'emploi, dans le but de diversifier les opportunités de travail à une main-d'œuvre mauricienne affectée par des pertes d'emploi dans certains secteurs. Dans une présentation des enjeux liés au développement de la migration circulaire à l'île Maurice,

un représentant du gouvernement mauricien explique ainsi le contexte qui aura incité les autorités à s'engager dans un programme de migration circulaire.

« In fact, the ongoing reform programme in Mauritius to restructure the economy will inevitably result in labour retrenchment, mainly in the textile and sugar sectors and it is proposed to provide the workers of these sectors with appropriate skills to facilitate their temporary migration to countries where the demand for such skills is high. The Government of Mauritius is thus encouraging circular migration of unskilled and semi-skilled workers who have lost their jobs on closure of industries. In this regard, with the assistance of the IOM, Mauritius has embarked on a labour migration project with Canadian companies ». (Seewooruthun, OIM 2008¹⁷³)

L'objectif initial du gouvernement est donc de permettre à des Mauriciens qui ont perdu leurs emplois de trouver du travail temporaire à l'étranger. Mais l'engagement dans la migration circulaire revêt aussi des intérêts stratégiques pour le développement économique de l'île Maurice, selon le gouvernement.

« The aim of Government is to offer those Mauritian citizens who have a spirit of enterprise but a few resources, to take temporary employment abroad, to acquire skills and capital and set up their own business when they come back, thus participating in the country development potential. The short term temporary migration strategy is as follows: Maximize the development potential of migrants returning home after a limited stay abroad. Encourage remittance flows to enhance development impacts. Facilitate the return of the Mauritian Diaspora. (id. 2008)

En résumé, le gouvernement mauricien s'engage dans la promotion de la migration circulaire auprès de ses citoyens pour (1) créer des opportunités de travail temporaire à l'étranger pour des personnes ayant perdu leurs emplois dans des secteurs en restructuration (2) compter sur les virements de fonds des travailleurs expatriés pour bénéficier à leurs familles et au développement de l'économie mauricienne et (3) compter sur le transfert des compétences et de technologie, ainsi que de capitaux acquis pendant leur expérience à

¹⁷³ Cf. présentation de Devi Chand Rye Seewooruthun, Principal Assistant Secretary, Prime Minister's Office, (2008) : http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/return_migration_development_070708/speech_seewooruthun.pdf, sur le site de l'OIM : <https://www.iom.int/returndevelopment>, consulté le 24 août 2016.

l'étranger, en soutenant l'investissement des expatriés à leur retour à l'île Maurice à travers l'incitation à créer leurs entreprises¹⁷⁴.

Pour arriver à ces objectifs annoncés, le ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi, a créé le *Programme de migration circulaire* dans le but de promouvoir auprès de la population mauricienne, les perspectives de travail temporaire offertes dans plusieurs pays étrangers, dont le Canada – qui semble avoir fait office de pays pionnier pour attirer des travailleurs mauriciens dans le cadre du PTET et représentant leur principale destination¹⁷⁵ –, et faisant aussi la promotion de la main-d'œuvre mauricienne dans les pays demandeurs. Des représentants du gouvernement mauricien ont d'ailleurs effectué plusieurs voyages au Canada afin d'y rencontrer des représentants des autorités fédérales et provinciales, ainsi que des employeurs. En 2012, un communiqué du gouvernement mauricien relatait la visite du ministre du Travail Shakeel Mohamed aux autorités canadiennes laissant espérer l'ouverture de milliers de postes pour les Mauriciens dans les prochaines années : « *minister Mohamed pointed out that the Federal Government of Canada has accepted, during his visit to Canada in April last, to look into various possibilities of recruitment of Mauritians to work in the province of Saskatchewan* »¹⁷⁶. Dans la Newsletter de l'OIM, on apprend qu'un an plus tard, le ministre Mohamed retournait au Canada afin de rencontrer son homologue

¹⁷⁴ L'Organisation internationale des migrations résume ainsi l'engagement du gouvernement mauricien dans la promotion des programmes de migration. « While Mauritius maintains a stable economy and political environment, recent downturns in the sugar and textile industries have led to a sharp increase in unemployment, with a consequent increase in the number of persons seeking employment opportunities abroad. The Mauritian government has responded to this situation with a comprehensive strategy to promote circular migration as a means of reducing unemployment and promoting longer term development during this economic transition phase. Recognizing the importance of migration as a means of development both through remittances and skills acquisition abroad, the Mauritian government has developed policy to promote short-term labour migration, as well as set up structures to improve opportunities for migrants to invest, develop small and medium enterprises, and use their newly acquired skills from abroad, upon their return to Mauritius ».

¹⁷⁵ Parmi les autres pays sur lesquels compte le gouvernement mauricien pour faire partir des travailleurs, on trouve aussi la Suisse, l'Italie, la France, le Qatar, l'Australie ou les Émirats Arabes Unis, voir le site du journal Business Mega <http://business.mega.mu/2013/02/09/circular-migration-high-qualification-jobs-middle-east/> et <http://business.mega.mu/2013/09/25/shakeel-mohamed-about-circular-migration-we-offer-mauritians-choice-work-abroad/>.

¹⁷⁶ Republic of Mauritius, News, « Circular Migration- More Mauritian Workers to take Employment in Canada », 21 juin 2012 : <http://www.govmu.org/English/News/Pages/Circular-Migration--More-Mauritian-Workers-to-take-Employment-in-Canada.aspx>, consulté le 22 août 2016.

canadien du ministère EDSC, Jason Kenney, ou des représentants de gouvernements provinciaux, comme la ministre québécoise de l'Immigration et des Communautés culturelles Diane de Courcy avec laquelle un accord bilatéral entre l'île Maurice et le Québec était évoqué. Le ministre mauricien effectuait également une rencontre technique avec un haut responsable de CIC, notamment afin d'accélérer les demandes de permis de travail pour les ressortissants mauriciens et obtenant l'ouverture prochaine d'un CANVAC¹⁷⁷ (bureau des visas canadien) à l'île Maurice¹⁷⁸. De plus une rencontre était réalisée avec l'agence Chisholm et d'autres agences impliquées dans le recrutement de travailleurs mauriciens et avec plusieurs employeurs canadiens (OIM 2014 : 2-3).

2.4.3.2. *La présélection des travailleurs et la communication médiatique*

Outre ce travail de lobbying politique très actif auprès des acteurs étatiques et privés du Canada, des institutions publiques mauriciennes sont présentes dans la gestion du Programme de migration circulaire auprès des candidats mauriciens. C'est la National empowerment foundation (NEF), « *compagnie publique à but non lucratif* » – dont la mission est de coordonner la mise en œuvre de programmes étatiques d'emploi, d'intégration sociale, de lutte à la pauvreté ou de coopération décentralisée¹⁷⁹ – qui est théoriquement responsable de coordonner le processus de recrutement des travailleurs, depuis la campagne médiatique de

¹⁷⁷ Canadian Visa Application Center.

¹⁷⁸ Dans la même Newsletter, l'OIM annonce l'ouverture effective d'un CANEVAC à l'île Maurice en 2014, qui est un centre privé de centralisation des demandes de visas pour le Canada, géré par l'entreprise VFS Global : « *Under a new public private partnership between the International Organization for Migration (IOM) and the project lead, VFS Global, IOM is proud to announce the launch of the Canada Visa Application centre (CVAC) in Mauritius. The CVAC will assist with the administrative processing of Temporary Resident Visa (TRV) applications on behalf of Citizenship and Immigration Canada (CIC)* » (OIM 2014 : 11).

¹⁷⁹ Sur son site, la NEF explique la diversité des programmes nationaux qu'elle coordonne : « *Depuis l'entrée en vigueur du budget du gouvernement de juillet 2009, et dans un souci de cohérence, la NEF s'est vue confiée la mission de coordonner divers programmes et organismes préexistants, en plus de l'Empowerment Programme (qui regroupe quant à lui les programmes de Placement & Formation, d'Aide aux Femmes Sans Emploi, de Développement Social Intégré et de Soutien à l'Entreprenariat). Il s'agit du Programme d'Eradication de la Pauvreté Absolue (EAP), du Trust Fund for the Social Integration of Vulnerable Groups (TFSIVG), du Decentralised Cooperation Programme (DCP), du Comité National Corporate Social Responsibility (CSR) et, enfin, de l'organe représentatif de la NEF à Rodrigues. Cette évolution permet aux actions mises en oeuvre sur le terrain d'être mieux concertées, plus efficaces et plus durables* », <http://www.nef.mu/historique.php>, consulté le 24 août 2016.

recrutement auprès de la population de l'île Maurice, à la préparation du départ des travailleurs¹⁸⁰. Alors qu'elle se charge de publier les annonces d'embauche que les participants disent avoir vu dans différents médias de communication (section 2.3.1), nous verrons dans la section suivante que c'est son partenaire direct l'OIM qui prend en charge toute l'organisation technique des étapes de recrutement. Par ailleurs, comme les participants arrivés en 2009 nous l'ont indiqué (section 2.3), le Bureau du travail réalise le premier entretien de présélection, afin de contrôler la qualité des candidatures, avant que les travailleurs sélectionnés ne soient envoyés à l'OIM pour les prochaines étapes de recrutement.

De plus, les participants mentionnent que des hauts responsables du ministère du Travail sont présents lors de l'ultime étape de recrutement, dédiée à la rencontre des dirigeants des ressources humaines de l'usine *Porcino* et des représentants de l'agence Chisholm avec les travailleurs recrutés, dans les locaux de l'OIM. Les travailleurs indiquent que cette rencontre est aussi l'occasion pour le ministère de convoquer la presse mauricienne afin de promouvoir le programme de migration. « *Ils ont même fait une grosse publicité, à la TV, à la radio. Ils ont interviewé des travailleurs sélectionnés. Le ministre du Travail de Maurice était aussi interviewé avec les responsables des ressources humaines de Porcino. Ils étaient ensemble* », explique Adrien.

Cette présence que l'on retrouve relayée dans les médias est particulièrement instructive sur la manière dont le gouvernement justifie son entreprise d'incitation au départ. Ainsi, comme le rapporte le journal économique mauricien *Business Mega* en 2013, en réponse aux critiques émanant de l'opposition qui accuse le gouvernement mauricien d'encourager la fuite des jeunes travailleurs mauriciens vers l'outremer, le ministre du Travail défend sa démarche en insistant sur le fait que le programme de migration est temporaire. « *Many people seem allergic to the fact that we allow Mauritians to work abroad. They think*

¹⁸⁰ National empowerment foundation (NEF), Migration circulaire : http://www.nef.mu/services_migration.php, consulté le 24 août 2016.

that these Mauritians go there for good. But this is not the case »¹⁸¹ (Mohamed 2013), déclare-t-il au journal. Les travailleurs mauriciens sont donc destinés à rentrer après leur expérience de travail au Canada, selon le ministre Shakeel Mohamed. Cette affirmation est importante, car elle est la condition de certaines des raisons invoquées par le gouvernement pour justifier la promotion du programme de migration circulaire, soit de permettre le transfert de compétences et de technologie lorsque les travailleurs rentrent au pays ou qu'ils puissent dynamiser l'économie mauricienne en créant leur propre entreprise grâce au capital gagné de leur labeur à l'étranger.

2.4.3.3. *La mise au pas des travailleurs*

En second lieu, la communication aux médias des autorités mauriciennes lors des rencontres à l'OIM fait porter aux travailleurs une responsabilité explicitement patriotique, lorsque les différents ministres s'adressent publiquement aux travailleurs sélectionnés. Le journal Republic of Mauritius rapporte ainsi l'intervention du ministre Mohamed, prononcée lors de la rencontre publique avec les candidats mauriciens et des membres de l'entreprise Porcino :

« He made an appeal to them to respect the terms and conditions of their contract and to collaborate with their employers so as to maintain the good reputation of Mauritian workers in that country. According to him, this will help create more opportunities in new areas for future Mauritian migrants to Canada » (Republic of Mauritius 2012)¹⁸².

Sur le même ton, Suren Dayal le ministre de l'Intégration sociale s'adressait ainsi à des travailleurs en 2013 : « *All Mauritian workers outside are ambassadors for the country. I'm sure you'll do a good job and allow other Mauritians to do, it is your role as an*

¹⁸¹ Business Mega, « Shakeel Mohamed about Circular Migration: "We Offer Mauritians a Choice to Work Abroad" » du 25 septembre 2013 : <http://business.mega.mu/2013/09/25/shakeel-mohamed-about-circular-migration-we-offer-mauritians-choice-work-abroad/>, consulté le 22 août 2016.

¹⁸² Republic of Mauritius, News, « Circular Migration- More Mauritian Workers to take Employment in Canada », 21 juin 2012 : <http://www.govmu.org/English/News/Pages/Circular-Migration--More-Mauritian-Workers-to-take-Employment-in-Canada.aspx>, consulté le 22 août 2016.

ambassador »¹⁸³ (Business Mega 2013). Ces propos qui responsabilisent les travailleurs du « succès » du Programme de migration circulaire, les intiment clairement de se comporter en bons travailleurs avec leurs employeurs, afin que ces derniers aient une bonne image des Mauriciens et continuent d'en embaucher à l'avenir. Les candidats retenus pour le départ devraient donc partir avec la responsabilité de l'embauche future d'autres compatriotes, qui dépendra du comportement des premiers. Signe que l'île Maurice est engagée sur le marché mondial très concurrentiel de la provision de main-d'œuvre peu qualifiée, au côté d'autres pays ayant le même niveau de développement socioéconomique¹⁸⁴, les autorités mauriciennes cherchent alors à discipliner les travailleurs en partance pour le Canada, auxquels on demande implicitement qu'ils se sacrifient presque, dans une mission d'utilité publique, quelles que soient les conditions de vie et d'emploi qu'ils pourront trouver par ailleurs. Alors que ce discours est adressé publiquement aux candidats sélectionnés, en présence de leurs futurs employeurs canadiens, le message est également destiné à ces derniers, auxquels on assure la motivation et la docilité de travailleurs envoyés par un pays entier au service de leurs besoins. En ce sens, le discours est aussi prononcé par les représentants de l'État mauricien comme un serment d'allégeance aux intérêts privés d'une entreprise étrangère, dont on souhaite certaines retombées économiques pour l'île Maurice. En tout état de cause, cette charge symbolique très forte que les autorités font porter aux migrants mauriciens, dans ce qui ressemble fortement à leur mise au pas, participe activement de la construction d'un régime de travail contraint dans lequel la soumission des travailleurs est une condition pour gagner des parts dans le marché transnational de l'emploi.

2.4.3.4. *Les objectifs gouvernementaux contredits*

Enfin, alors que Shakeel Mohamed déclare que les migrants mauriciens sont assurément appelés à rentrer au pays après leur expérience, rappelons que l'État mauricien compte sur *la migration circulaire*, pour permettre premièrement, à des travailleurs ayant

¹⁸³ Business Mega, « Circular Migration : High Qualification Jobs in Middle East », du 9 février 2013 : <http://business.mega.mu/2013/02/09/circular-migration-high-qualification-jobs-middle-east/>, consulté le 22 août 2016.

¹⁸⁴ Cette situation de concurrence et les pays concurrents de l'île Maurice sont abordés dans la sous-section suivante (2.4.3.5)

perdu leurs emplois dans certains secteurs en crise, de trouver des opportunités à l'extérieur de l'île, deuxièmement, pour faire bénéficier les familles et l'économie insulaire des virements de fonds des travailleurs expatriés et troisièmement pour faire profiter l'économie mauricienne des transferts de compétence, de technologie et de capitaux, au retour des travailleurs. On espère ainsi que ces derniers auront gagné suffisamment d'argent grâce à leur travail à l'étranger pour investir dans la création d'entreprises à leur retour à l'île Maurice.

Or, nos observations de terrain avec le CTI et l'ATTET, ainsi que les entretiens passés auprès des participants, contredisent le premier objectif annoncé par le gouvernement, puisqu'on a vu à la section 2.1 que les candidats privilégiés par l'entreprise *Porcino* étaient tous en emploi au moment de leur recrutement et qu'ils ne font donc pas partie de la population affectée par le manque d'opportunités ou des crises de certains secteurs. D'ailleurs, alors que le gouvernement présente le Programme de migration circulaire comme un moyen de favoriser les Mauriciens affectés par les pertes d'emploi, c'est le service public du Bureau du travail qui présélectionne des individus qualifiés, expérimentés et en emploi, lors du processus de recrutement des travailleurs. De plus, dans une entrevue à un journal mauricien, le ministre lui-même prend l'exemple du Canada où l'expérience est très valorisée sur le marché de l'emploi. « *We think that when we studied is good, but when you're on the ground you feel stupid because you do not practice. In Canada, for example, without experience you are not employable* »¹⁸⁵, déclarait-il, en avouant ainsi que les compagnies canadiennes intéressées par la main-d'œuvre mauricienne auront tendance à privilégier les personnes expérimentées et potentiellement en emploi.

Qui plus est, l'objectif du transfert de compétences et de technologie semble pour le moins compromis, puisque les projets migratoires des participants s'inscrivent toujours dans l'espoir d'une installation permanente au Canada. C'est ce qu'ont vécu les participants arrivés en 2009, dont la demande de résidence permanente aura été soutenue par l'entreprise *Porcino*.

¹⁸⁵ Business Mega, 2013, Youth Unemployment: Shakeel Mohamed Points to Youth and Private Sector, du 5 juillet 2013 : <http://business.mega.mu/fr/2013/07/05/youth-unemployment-shakeel-mohamed-points-youth-and-private-sector/>, consulté le 24 août 2016

En outre, ils affirment que le retour de leurs collègues, survenu au terme des deux premières années de contrat, n'avait pas été souhaité par la majorité d'entre eux. Pour sa part, le gouvernement mauricien avance lui-même certaines données qui viennent étonnamment contredire en partie ses objectifs. Dans son communiqué de 2012, le ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi indique ainsi qu'une enquête a été menée auprès de 90 travailleurs concernant les avantages qu'ils acquièrent de leur expérience de travail au Canada et montre que 34% d'entre eux déclarent avoir gagné suffisamment d'argent pour ouvrir leur propre entreprise à Maurice ou ont l'opportunité de renouveler leur contrat de travail avec l'entreprise (Republic of Mauritius 2012¹⁸⁶). Avec ce chiffre, on comprend que ce sont les deux tiers des travailleurs dont le retour qui devait être permis par la perspective de la création d'une entreprise, serait fortement compromis. Ces personnes seront donc amenées à renouveler leur contrat de travail et selon les postes qu'elles occupent dans leur entreprise, la perspective de la résidence permanente au titre de l'expérience canadienne ou provinciale pourrait être réalisée après plusieurs années passées au Canada.

2.4.3.5. *L'île Maurice particulièrement attractive pour sa main-d'œuvre*

Alors que l'État mauricien est engagé dans une action continue en faveur de la *migration circulaire* qu'il intègre comme un axe privilégié de sa politique d'emploi, son entreprise de promotion du programme, ainsi que son implication active dans différentes étapes du processus de sélection des travailleurs pour faciliter leur embauche par des entreprises canadiennes, semble porter ses fruits à l'international. En effet, depuis plusieurs années, l'île Maurice bénéficie d'une bonne réputation auprès des agences de recrutement et des employeurs canadiens. Dans le marché transnational très concurrentiel du recrutement de travailleurs migrants, les autorités mauriciennes ont ainsi réussi à imposer une image plus positive que celle de certains autres pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. Ainsi, décrivant le marché de la main-d'œuvre temporaire selon les pays de provenance, le *Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire* parle de l'île Maurice comme figurant parmi

¹⁸⁶ Republic of Mauritius, News, « Circular Migration- More Mauritian Workers to take Employment in Canada », 21 juin 2012 : <http://www.govmu.org/English/News/Pages/Circular-Migration--More-Mauritian-Workers-to-take-Employment-in-Canada.aspx>, consulté le 22 août 2016.

« les pays mentionnés pour l'embauche de travailleurs sans haut niveau de formation » (CSMOTA 2009 :70), avec la Colombie, l'Ukraine, le Mexique et la Chine. Or, alors que certains employeurs déclarent avoir eu des problèmes avec les travailleurs mexicains et ukrainiens, notamment parce que certains souhaitent rejoindre les États-Unis, la rétention des travailleurs mauriciens et leur capacité à s'intégrer dans la communauté semblent être appréciées des employeurs. Par ailleurs, une agence privée de recrutement, établie en Saskatchewan et particulièrement active dans l'embauche de travailleurs étrangers temporaires pour le compte de plusieurs entreprises canadiennes, semble apprécier particulièrement l'île Maurice pour la qualité des travailleurs qu'elle fournit. Dans une interview à Radio Canada, son directeur déclare :

« L'île Maurice par exemple, a été un pays qu'on a eu beaucoup de succès, non seulement les compétences, mais le *work ethic* aussi est très fort, surtout quand c'est des pays qui sont plus désavantagés du fait des salaires, etc., on n'a pas de difficultés à recruter dans ce pays-là ». (Radio Canada 2015¹⁸⁷)

Alors que cette impression est confirmée par une association saskatchewanaise impliquée dans un partenariat avec cette même agence pour organiser l'accueil communautaire des TET, celle-ci indique dans un rapport d'activité, que l'île Maurice revêt l'intérêt de posséder « *une surpopulation instruite possédant plusieurs langues, dont le français et l'anglais* »¹⁸⁸. Il est intéressant de noter que l'attractivité des Mauriciens saluée pour leur niveau d'instruction élevé, incluant leur maîtrise des deux langues officielles canadiennes, par des acteurs canadiens impliqués dans leur recrutement, renvoie au niveau de développement des institutions scolaires et universitaires de l'île Maurice et donc au contexte d'un pays doté de services publics solides. Les entreprises bénéficiaires du programme canadien des TET semblent donc se satisfaire de pays dont l'État offre les conditions d'un bon niveau d'instruction à sa population. En effet, l'île Maurice a mis en place depuis sa Première

¹⁸⁷ RADIO CANADA (2015), *Recruter des travailleurs étrangers temporaires : nécessaires, mais difficile*, par Anne-Marie Yvon, <http://www.rcinet.ca/fr/2015/07/07/recruter-des-travailleurs-etrangers-necessaire-mais-difficile/>, consulté le 15 août 2016.

¹⁸⁸ ASSEMBLÉE COMMUNAUTAIRE FRANSASKOISE (2011). *Rapport à la communauté 2011*, <http://www.fransaskois.sk.ca/uploads/files/general/23//rapport-la-communaut-2011-web.pdf>, consulté le 18 août 2016.

Constitution de 1968, un système éducatif universel reconnu par l'UNICEF comme étant performant et présentant un taux de scolarisation au secondaire parmi les plus élevés d'Afrique, avoisinant les 90%¹⁸⁹. Cherchant à ouvrir le Programme de migration circulaire aux emplois qualifiés, le ministre du Travail Mohamed déclarait d'ailleurs en 2013 que l'île Maurice était trop petite pour offrir des opportunités d'emploi à tous les Mauriciens qui ont réussi à obtenir des diplômes grâce à l'Éducation publique.¹⁹⁰

La bonne réputation des travailleurs mauriciens auprès de l'entreprise *Porcino* et relayée par l'agence de recrutement Chisholm, est d'ailleurs confirmée par certains travailleurs.

« Parce que eux ils ont parlé avec l'agence de recrutement de Toronto Chisholm, qui avait déjà fait affaire pour [une autre compagnie]. Et là ils ont dit que les Mauriciens sont vraiment positifs, qu'ils travaillent, qu'ils sont des gens avec confiance. C'est sûr qu'il va y avoir des personnes qui vont moins travailler, mais sur 100, ça va être trois-quatre. Donc dans l'ensemble, il est gagnant. Faire déplacer 100 personnes et le jour de tempête, même si 80 sont présents, c'est déjà suffisant. Ça remplit les postes, et ça continue de produire. Donc on a une bonne réputation les Mauriciens ». (Kevin)

Plus encore, l'implication des institutions mauriciennes dans l'encadrement du processus de recrutement des travailleurs est particulièrement appréciée des recruteurs. « *Le choix des pays se fait non seulement sur la qualité de leurs candidats, mais aussi selon les accommodements offerts par les pays (rapidité d'action, aide pour la présélection des candidats et l'octroi des documents requis, etc.)* », explique ainsi le *Comité sectoriel (...)* aux entreprises québécoises (CSMOTA 2009 :70). Or, si le gouvernement mauricien est très impliqué pour faciliter l'accès des employeurs canadiens à son bassin de main-d'œuvre, il semble qu'il ne soit pas le seul acteur à rendre l'île Maurice aussi attractive pour les accommodements qu'elle propose. En effet, le gouvernement, à travers son agence publique la *National empowerment Foundation*, s'appuie sur un partenariat très étroit avec l'Organisation

¹⁸⁹ International Bureau of Education, *World Data on Education*, 7th Edition, 2010/2011, UNESCO, <http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Mauritius.pdf>, consulté le 23 août 2016.

¹⁹⁰ Business Mega, « Circular Migration : High Qualification Jobs in Middle East », du 9 février 2013 : <http://business.mega.mu/2013/02/09/circular-migration-high-qualification-jobs-middle-east/>, consulté le 22 août 2016.

internationale des migrations qui joue un rôle très important dans l'administration du Programme de migration circulaire.

2.4.4. L'Organisation internationale des migrations (OIM)

Dans un contexte où le gouvernement mauricien promeut activement la migration circulaire avec le Canda, il n'est pas le seul acteur dans cette initiative à l'île Maurice, puisque l'Organisation internationale des migrations se révèle très présente, d'une part, concernant la conception de la politique d'emploi que les autorités ont adoptée et d'autre part, en ce qui concerne l'administration technique des processus de recrutement des travailleurs mauriciens.

2.4.4.1. La mission de l'OIM et son engagement auprès de l'État mauricien dans le développement de la migration circulaire

L'OIM est une organisation intergouvernementale dont le mandat historique fut de gérer les flux migratoires de populations en situation de crises humanitaires. Sur le site de l'organisation, l'évolution de son mandat est expliquée comme suit :

« Simple agence logistique au départ, elle a constamment élargi son champ d'action pour devenir l'organisme international chef de file œuvrant aux côtés des gouvernements et de la société civile afin de favoriser la compréhension de la problématique migratoire, d'encourager le développement économique et social par le biais de la migration et de veiller au respect de la dignité humaine et au bien-être des migrants »¹⁹¹. (OIM)

L'organisation offre donc ses services à ses partenaires gouvernementaux, intergouvernementaux et non gouvernementaux engagés dans la gestion de flux migratoires.

Reconnaissant

« le lien entre la migration et le développement économique, social et culturel, ainsi que (...) le droit à la liberté de mouvement », l'OIM déclare « appuyer les efforts des États dans le domaine de la migration de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les mouvements de courte durée, et d'autres types de migration circulaire »¹⁹².

¹⁹¹ Site de l'OIM, Historique : <http://www.iom.int/fr/historique>, consulté le 21 août 2016.

¹⁹² Site de l'OIM, Énoncé de mission : <http://www.iom.int/fr/enonce-de-mission>, consulté le 21 août 2016.

Dans ce cadre, alors que l'OIM est présente à l'île Maurice depuis la fin des années 1960¹⁹³, sa principale activité depuis la deuxième moitié des années 2000 est axée autour du projet intitulé : « *Enhancing the Development Impact of Migration : Developing an Overseas Employment and Diasporas Mobilisation Strategy in Mauritius* ». En pratique, il s'agit de l'administration du recrutement de la main-d'œuvre dans le cadre du programme canadien de migration temporaire que le gouvernement mauricien s'est approprié, nous l'avons vu, pour en faire un axe de politique publique d'emploi. Sur son site, l'OIM explique alors être aux côtés des autorités mauriciennes pour le développement des migrations de travail. « *IOM's support and joint activities with the government and the development of labour migration initiatives are illustrative of this policy in action* »¹⁹⁴.

« En collaboration avec le Ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi, le Ministère de l'intégration sociale et de l'émancipation économique ainsi qu'avec la Fondation nationale pour l'autonomisation, l'OIM soutiendra les efforts de sensibilisation à l'île Maurice afin de s'assurer que les migrants mauriciens aient connaissance de cette opportunité et qu'une sélection de demandeurs d'emploi au Canada soit créée ». (OIM¹⁹⁵)

2.4.4.2. *Le rôle concret de l'OIM*

Dans ce contexte, l'OIM est un proche partenaire du gouvernement pour participer à la planification politique de son engagement dans le programme de migration circulaire, à la coordination des partenaires étatiques et privés engagés, ainsi qu'à l'encadrement et à l'administration des processus de recrutement et de départ des travailleurs mauriciens vers l'outremer.

On apprend ainsi que, dans un rôle qui ressemble à celui d'un *think tank* au service de l'État mauricien, l'organisation a mené une étude d'évaluation en 2008 pour le compte du gouvernement, en vue de (1) améliorer la planification des ressources humaines sur le marché

¹⁹³ Depuis les années 1960, l'OIM a travaillé avec l'État mauricien autour des thèmes de la gestion de la diaspora des ressortissants mauriciens à travers le monde, de l'organisation de leur retour éventuel et des thèmes de la santé et de l'environnement en lien aux migrations.

¹⁹⁴ IOM Mauritius, Migration activities : <http://www.iom.int/fr/countries/mauritius#fm>, consulté le 21 août 2016.

¹⁹⁵ IOM Mauritius, News : <http://www.iom.int/fr/news/des-mauriciens-vont-travailler-au-canada-grace-un-nouveau-programme-de-migration-de-main>, consulté le 23 août 2016.

du travail mauricien (2) cartographier l'emplacement et le profil des diasporas, pour développer des stratégies visant à accroître leur contribution au développement de l'île Maurice et (3) repérer les opportunités d'emploi dans les pays étrangers, afin de planifier le placement des Mauriciens¹⁹⁶.

En outre, l'OIM a un rôle central pour rassembler les différents partenaires internationaux publics et privés engagés dans le Programme mauricien de migration circulaire et rendre opérationnelle la collaboration entre eux. Dans un projet de recrutement dans trois provinces anglophones canadiennes (Saskatchewan, Alberta et Manitoba), l'OIM explique qu'elle a permis de mener à bien un accord entre les différents acteurs canadiens qui sont venus à l'île Maurice en 2011 et le gouvernement mauricien.

« Grâce à un accord commun entre le gouvernement mauricien, l'Assemblée communautaire fransaskoise (ACF), une entité provinciale représentant la communauté française dans la province canadienne de Saskatchewan, l'OIM et Prudhomme International, spécialiste du recrutement, les travailleurs seront recrutés pour pallier les besoins de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture, du pétrole, de l'hôtellerie, des mines, de la santé, de la construction et des transports à Saskatchewan, Alberta et Manitoba ». (OIM¹⁹⁷)

Le séjour des partenaires privés à l'île Maurice aura été suivi d'une rencontre des représentants de l'ambassade régionale de Nairobi, chapeauté par l'OIM afin de faciliter l'octroi des permis de travail pour les TET recrutés. Alors que des représentants de l'entreprise *Porcino* et de l'agence Chisholm effectuaient leur visite à l'ambassade deux années auparavant comme nous le mentionnions dans la section 2.4.2, on s'aperçoit qu'en organisant la rencontre avec l'ambassade et des partenaires d'autres provinces en 2011, l'OIM joue un rôle de plus en plus central dans la coordination des différents acteurs en présence. Le gouvernement mauricien salue ainsi cette démarche de l'OIM auprès des autorités canadiennes qui aura grandement facilité l'embauche des Mauriciens au Canada.

¹⁹⁶ IOM Mauritius, Migration activities : <http://www.iom.int/fr/countries/mauritius#fm>, consulté le 21 août 2016.

¹⁹⁷ IOM Mauritius, News : <http://www.iom.int/fr/news/des-mauriciens-vont-travailler-au-canada-grace-un-nouveau-programme-de-migration-de-main>, consulté le 23 août 2016.

« The employment opportunities [in Canada] had been made possible following an agreement signed in September last year between the International Organization for Migration in Mauritius and the Federal Government of Canada to enhance cooperation in the field of employment between the two countries as well as facilitate the mobility of Mauritian workers in that country ». (Republic of Mauritius 2012¹⁹⁸)

En 2011, l'OIM avait déjà à son actif l'encadrement de près d'une dizaine de projets de migration temporaire, ayant permis le départ de 300 Mauriciens et qui furent réalisés uniquement avec des partenaires canadiens parmi lesquels on retrouve plusieurs agences de recrutement dont Chisholm et des entreprises issues principalement de l'industrie de la transformation des viandes et d'autres compagnies des secteurs du nettoyage industriel, de l'agriculture, des mines, de la santé, du transport, de l'hôtellerie et du pétrole. Si l'on reprend nos estimations concernant la part financière facturée par l'OIM pour le recrutement des travailleurs en 2011, elle aurait perçu approximativement 300,000 dollars, à raison de 1000 dollars par travailleur recruté. Ces éléments factuels montrent que l'OIM s'est positionné de manière stratégique dans l'industrie du recrutement réalisé dans le cadre du PTET canadien, alors que selon les informations dont nous disposons, elle en détient le monopole à l'île Maurice.

Sur le terrain, nous avons vu avec les participants que l'OIM centralise dans ses locaux les processus de présélection et de sélection des travailleurs, gère tous les aspects administratifs nécessaires à leur recrutement et assure les liens avec les autorités mauriciennes et avec l'ambassade du Canada, réalise également des entretiens pour le compte de l'entreprise représentée par l'agence de recrutement – comme nous l'avons abordé aux première et troisième étapes de la section 2.3.2 – facilite les examens médicaux obligatoires des travailleurs et organise les sessions de formation des travailleurs qui visent à les préparer à leur prochain départ (vu à la *cinquième étape* de la section 2.3.2).

2.4.4.3. *L'OIM, prestataire de tri de la main-d'œuvre au service des entreprises*

¹⁹⁸ Republic of Mauritius, News, « Circular Migration- More Mauritian Workers to take Employment in Canada », 21 juin 2012 : <http://www.govmu.org/English/News/Pages/Circular-Migration--More-Mauritian-Workers-to-take-Employment-in-Canada.aspx>, consulté le 22 août 2016.

Pour le mandat de *think tank* qu'elle remplit auprès du gouvernement mauricien dans la planification des politiques publiques d'emploi et de gestion des migrations et pour les services d'encadrement des processus de recrutement des travailleurs qu'elle pourvoit à ses clients, l'OIM reçoit donc des fonds à la fois publics et privés. L'organisation est alors un prestataire de services en gestion migratoire, qu'elle assume selon ses principaux objectifs qui sont de *faciliter et réglementer la migration*¹⁹⁹. Les entretiens menés avec les participants nous ont permis de comprendre que l'OIM à l'île Maurice est un rouage essentiel au bon fonctionnement du marché du travail transnational instauré par le PTET canadien. Or, si l'organisation prétend « *œuvrer au respect de la dignité humaine et au bien-être des migrants* » comme nous le mentionnions ci-dessus, elle montre qu'elle répond surtout aux besoins et aux intérêts économiques des pays et des acteurs privés qui sont ses mandataires et ses clients, rejoignant plutôt son autre mission historique de « *promouvoir le développement économique et social à travers les migrations* » (*id.*).

Dans ce contexte, l'OIM aide à administrer les migrations internationales selon les règles et les politiques imposées par les pays demandeurs et les pays pourvoyeurs. Or, tandis que le Canada met en place des politiques néolibérales d'emploi et de recrutement qui visent à faciliter l'accès des entreprises à une main-d'œuvre étrangère rendue docile par le statut juridique qu'on lui réserve, l'OIM sert finalement les intérêts des entreprises clientes, au même titre que le feraient d'autres agences de recrutement. D'ailleurs, dans d'autres pays, comme le Guatemala, l'agence locale de l'OIM apparaissait jusqu'en 2013²⁰⁰ comme l'une

¹⁹⁹ OIM, À propos de l'OIM : <http://www.iom.int/fr/propos-de-loim>, consulté le 21 août 2016.

²⁰⁰ En 2013, l'OIM a été sommée par l'État guatémaltèque de mettre fin à ses activités de recrutement de main-d'œuvre dans le cadre du PTET canadien, pour avoir été reconnue coupable de faits de corruption. À ce propos, Muir écrivait en 2016 : « *An intergovernmental organization promoting "orderly migration for the benefit of all," the IOM administered the recruitment and management of Guatemalan workers for Canada for a decade, until accrued corruption charges from the Guatemalan state forced it to leave the Central American country in 2013. Even before the IOM's expulsion, however, new recruitment organizations had already started to pop up in Guatemala: in 2009, FERME's private recruitment counterpart in Guatemala City, Amigo Laboral, began processing the majority of workers going to Canada. Another local development organization, ACADEC, began recruiting workers the following year. In the wake of the IOM's disappearance from Guatemala, five new recruitment organizations surfaced in 2013, profiting from the high demand for out-migration to Canada. Of the seven organizations currently recruiting labour from Guatemala, four are run by former IOM staff* » (Muir 2016).

des voies principales du recrutement des TET peu qualifiés destinés au secteur agricole québécois, au côté d'autres agences privées de recrutement. À l'île Maurice, si l'OIM permet de veiller à ce que le processus de sélection se fasse dans le respect des droits élémentaires des migrants sélectionnés, en leur assurant par exemple une formation censée les préparer à la compréhension de leurs droits dans leur futur pays, elle semble surtout administrer la sélection et le recrutement des migrants désirables par les entreprises canadiennes, triant les bons travailleurs reconnus aptes à la migration, de ceux que le régime migratoire international n'élit pas.

En ce sens, l'OIM participe pleinement d'un régime d'immigration utilitariste qui demande un tri rationnel des utiles et des indésirables, au prix d'une contradiction avec son but déclaré de défendre *le droit à la liberté de mouvement* et perpétuant l'autre contradiction d'un régime économique néolibéral qui œuvre pour l'abolition des barrières concernant la circulation des capitaux et des biens et qui par ailleurs, se satisfait d'un contrôle très étroit de la circulation des personnes. En faisant l'éloge du modèle partenarial de gestion de la migration qu'elle promeut et coordonne et qui met autour d'une table des acteurs publics et privés, la chef de mission de l'OIM à l'île Maurice reconnaît d'ailleurs, que c'est principalement l'entreprise demandeuse de main-d'œuvre qui structure et conditionne la migration.

« Il s'agit là d'un excellent exemple de collaboration entre le gouvernement, la société civile, le secteur privé et une organisation internationale, sur des projets de migration légale qui profitent aux migrants, aux pays de destination et d'origine, ainsi qu'au secteur privé qui définit les besoins de main-d'œuvre pour le moyen-long terme ». (OIM²⁰¹)

D'autre part, en sélectionnant des travailleurs compétents et expérimentés selon les critères imposés par les entreprises, l'organisation participe à l'exode de personnes en emploi qualifié, dont on peut douter de l'intérêt pour le développement économique de l'île Maurice. Alors que les résultats du PTET contredisent les espoirs du gouvernement mauricien en termes de retombées économiques ainsi que de transfert de compétences et de technologie, l'OIM

²⁰¹ IOM Mauritius, News : <http://www.iom.int/fr/news/des-mauriciens-vont-travailler-au-canada-grace-un-nouveau-programme-de-migration-de-main>, consulté le 23 août 2016.

assume pleinement l'aspect permanent du départ des migrants, contredisant ainsi le concept de migration circulaire qu'elle promeut par ailleurs. « *Grâce au programme, les travailleurs mauriciens sélectionnés pourront demander un statut de migrant permanent par le biais de projets existants* » (id.), peut-on lire sur son site.

2.5. Les conséquences de la migration circulaire sur le pays pourvoyeur

De leur côté, les participants qui ont déjà passé plusieurs années au Canada se posent la question des impacts possibles de cette migration d'un grand nombre de travailleurs mauriciens – qui sont pour la plupart recrutés en étant qualifiés et en emploi – sur la situation économique et sociale de l'île Maurice. Alors qu'Adrien confirme que l'entreprise *Porcino* ne cherchait pas « *des personnes qui n'ont jamais travaillé* » et que « *de tous les gars avec qui on est venu en 2012, tout le monde avait un bon job* » (section 2.1), il analyse que ce sont autant de travailleurs qualifiés qui ne participent plus au développement de son pays et qui profiteront plutôt au développement économique et social de leur pays d'accueil.

« Moi j'avais un poste avec des responsabilités par exemple. Comme beaucoup d'autres Mauriciens ici, mais à un moment donné, c'est le Québec qui va s'enrichir avec tout ça. Nous on a quitté notre pays, on vient ici et c'est le Québec qui profite de nous, de notre expérience, de notre compétence ». (Adrien)

Or, Adrien comprend qu'avec les efforts déployés par son gouvernement pour chercher de nouvelles perspectives d'embauche au Canada, le flux des migrants mauriciens va continuer d'y augmenter, risquant de faire partir un grand nombre de travailleurs qualifiés de l'île Maurice.

« Et pour l'île Maurice, c'est dur de penser à ça, mais ça ne s'arrêtera pas. J'ai vu dans le journal, une entreprise du Québec, elle recrute encore 450 personnes pour venir travailler ici. C'est notre gouvernement qui n'arrête pas de chercher des entreprises. Mais à un moment donné, il n'y aura plus personne pour travailler là-bas. C'est le Québec qui profite de ça. Tout le monde se pose la question, à un moment, il n'y aura plus personne de qualifié là-bas, dans nos pays. Parce que c'est pas qu'au Québec. Ils recrutent beaucoup de Mauriciens pour travailler en Saskatoon, en Alberta. Même en Ontario, ils ont recruté 10 Mauriciens le mois passé, pour travailler dans la boucherie industrielle comme *Porcino* ». (Adrien)

L'inquiétude exprimée par Adrien est d'ailleurs partagée par certains partis d'opposition

à l'île Maurice, qui reprochent au gouvernement d'organiser le départ des jeunes Mauriciens qualifiés. « *In the process, the Minister of Labour also co-starred with some members of the Opposition who say it encourages Mauritians, especially the young, to leave Mauritius to find employment elsewhere* »²⁰² (Business Mega 2013). Ou le même journal qui se demande si la volonté du gouvernement d'étendre la migration circulaire aux emplois qualifiés ne favorisait pas une « *fuite des cerveaux* », causant plus de difficultés pour le développement économique de l'île. Le ministre Shakeel Mohamed y répond ainsi :

« The idea of brain drain is now archaic. It was more about the sixties and seventies. We have so much invested in free education there are now many young graduates. Maurice is so small that we cannot make room for everyone. Mauritians can conquer the world through human resources »²⁰³. (Business Mega 2013)

Dans un autre article, alors que le ministre encourage les jeunes mauriciens à rejoindre les programmes de migration de travail, afin de lutter contre la hausse du chômage dans cette catégorie, il affirme que leur départ bénéficierait même indirectement au développement de l'île Maurice.

« Shakeel Mohamed said that young people should take the opportunities presented to them abroad. He says that fears related to brain drain are unfounded because the young leave to work in other countries, relate in one way or another to their country of origin. He cites for example the case of India, where many people have left to work elsewhere and where economic development is now important. In addition, he stressed that Mauritius is a small country where there are less opportunities ».²⁰⁴

Si on voit mal comment de jeunes diplômés au chômage pourraient intéresser les entreprises canadiennes qui cherchent une main-d'œuvre expérimentée et âgée entre 26 et 38 ans, on constate surtout que les autorités sont engagées dans une politique incitative très active

²⁰² Business Mega, « Shakeel Mohamed about Circular Migration : “We Offer Mauritians a Choice to Work Abroad” » du 25 Septembre 2013 : <http://business.mega.mu/2013/02/09/circular-migration-high-qualification-jobs-middle-east/>, consulté le 23 août 2016.

²⁰³ Business Mega, « Circular Migration : High Qualification Jobs in Middle East », du 9 février 2013 : <http://business.mega.mu/2013/02/09/circular-migration-high-qualification-jobs-middle-east/>, consulté le 22 août 2016.

²⁰⁴ Business Mega, 2013, « Youth Unemployment: Shakeel Mohamed Points to Youth and Private Sector », du 5 juillet 2013 : <http://business.mega.mu/fr/2013/07/05/youth-unemployment-shakeel-mohamed-points-youth-and-private-sector/>, consulté le 24 août 2016.

pour encourager le départ des Mauriciens à l'étranger, qu'elle présente comme un facteur qui « *bénéficie d'une manière ou d'une autre* » (in one way or another) à l'économie du pays, sans que le détail des bénéfices ne soit exposé, par ailleurs. Mais si le départ des travailleurs qualifiés n'est pas un problème pour le ministre, le témoignage d'Adrien révèle une autre réalité. Il explique ainsi que son départ aura causé un certain tort à son ancienne entreprise pour laquelle il travaillait depuis 6 ans avant de rejoindre le Québec. Pensant que la migration temporaire d'Adrien prendrait fin au terme de deux ans, comme les annonces gouvernementales le laissent penser, son employeur l'a ainsi rappelé pour lui proposer sa réintégration dans l'entreprise.

« Bien, tu vois, y a pas longtemps, au mois de janvier, avant de renouveler mon contrat, y a ma patronne qui m'a appelé du chantier naval. Elle m'a demandé : "tu fais quoi? Tu vas retourner ici? Ça va faire deux ans!". Mais je lui ai dit : "c'est fini, car j'ai décidé de renouveler mon contrat ici, pour deux ans en plus". "Mais ta place est toujours là, tu peux revenir ici. On a besoin de toi pour travailler ici", qu'elle m'a dit. Tu vois un peu, après deux ans elle m'a rappelé. C'est difficile pour moi de voir ça. Même là, si je décide de partir demain, ma place est toujours là-bas. Ils ont trouvé personne pour me remplacer. Bon ils ont trouvé quelqu'un, mais ça prend du temps de former des gens, qu'ils soient bons au travail, etc. Ils arrivent pas à gérer ». (Adrien)

La situation décrite par Adrien peut sembler anecdotique, mais elle révèle néanmoins que le départ de travailleurs qualifiés occupant des postes à responsabilité peut être difficile à combler pour certaines entreprises. On peut supposer que les autorités mauriciennes escomptent qu'une mobilité sur le marché du travail soit générée par le départ d'un certain nombre de personnes en emploi, ouvrant ainsi des postes pour d'autres Mauriciens sans emploi. Mais, il semble que le départ de travailleurs qualifiés et ayant de l'ancienneté à leurs postes handicape certaines entreprises pour retrouver des candidats ayant des niveaux de compétences nécessaires à leur productivité. Et Adrien de préciser qu'il n'est pas le seul dans ce cas.

« Quand tu regardes, Kevin mon ami, 10 ans dans l'hôtel où il travaillait, Jérémy 7 ou 8 ans je crois, dans sa compagnie d'informatique, Mustafa qui était chef d'équipe dans la construction pendant longtemps (...), Mais comment on fait pour les remplacer? Ça se fait pas comme ça, là! Et on est beaucoup comme ça ». (Adrien)

Si à notre connaissance, aucune enquête ne documente les impacts du départ annuel de centaines de Mauriciens en emploi sur l'activité des entreprises, un auteur néanmoins analyse

le développement de la migration circulaire par l'État mauricien comme faisant partie d'une stratégie globale de développement économique, qui prévoit en contrepartie, l'embauche de travailleurs migrants à l'île Maurice dans les secteurs qui étaient déclarés en crise à la fin des années 2000. Autrement dit, tandis que les entreprises mauriciennes des secteurs du textile, de la transformation de la canne à sucre et de la construction annonçaient des congédiements et/ou des plans de délocalisation vers d'autres pays proposant des coûts plus bas de main-d'œuvre²⁰⁵, ces secteurs engageaient dans la foulée des travailleurs migrants temporaires en provenance du Bangladesh, de l'Inde, de Chine, de Madagascar ou du Sri Lanka²⁰⁶, pour remplacer progressivement leur main-d'œuvre mauricienne devenue trop chère et peu compétitive. Dans les années 2000, l'État mauricien aura donc mis en place des politiques d'immigration favorisant l'arrivée de travailleurs migrants temporaires peu qualifiés, ainsi que d'investisseurs ou de professionnels qualifiés pour l'immigration permanente. Lincoln explique alors que les programmes de migration circulaire pensés à la fois pour accueillir des travailleurs étrangers et pour faire partir des Mauriciens vers l'outremer s'intègrent à une politique de développement économique visant à rendre l'île plus attractive aux investissements étrangers.

« The temporary migration of contractual workers to Mauritius, (...) the arrival of investors and professionals, and the departure of young Mauritian workers under circular migration arrangements, together, constitute what may be referred to as state-led migration. While any other form of migration may involve the state and its agencies, these particular movements to and from Mauritius are deliberately tied to the state's efforts to achieve development by promoting economic growth and attracting investment from abroad ». (Lincoln 2015 :11)

Or si l'État mauricien applique pleinement les recettes néolibérales d'une globalisation qui implique d'utiliser la migration circulaire des ressources humaines pour rester compétitif

²⁰⁵ Dans un article consacré à la crise de l'industrie du textile, un industriel mauricien annonce la nécessité « *d'implanter des extensions à l'étranger* », autrement dit de délocaliser des unités de production au Bangladesh. Le Mauricien (2012), « FRANÇOIS WOO (CMT) : "La situation dans le textile est inquiétante !" », <http://www.lemauricien.com/article/francois-woo-cmt%C2%A0-%C2%AB%C2%A0la-situation-textile-inquietante%C2%A0%C2%A0%C2%BB>, consulté le 24 août 2016.

²⁰⁶ En 2013, l'île Maurice comptait exactement près de 39,000 travailleurs issus de ces cinq pays (Lincoln 2015 : 13).

sur le marché mondial et lui assurant d'ailleurs un niveau de développement économique parmi les plus élevés d'Afrique, Lincoln constate avec d'autres auteurs que le coût social du succès économique mauricien est préoccupant, impliquant des conditions de travail inférieures pour les travailleurs étrangers, l'érosion des emplois (malgré l'augmentation paradoxale du nombre de migrants) et la dégradation de la cohésion sociale (Lincoln 2015 : 18). Ainsi le bilan de la contribution des migrations de travail au développement du pays d'accueil, semble se ternir dès lors que l'on considère ses conséquences dans le champ du travail et sur le plan social. Si ces résultats pour l'île Maurice confirment les nombreuses études qui portent sur les TET au Canada – en termes de mauvaises conditions d'emploi et de difficulté d'accès aux droits pour les migrants, de leur mise en concurrence avec leurs homologues canadiens et de pression à la baisse exercée sur les conditions de travail de la main-d'œuvre en général –, la particularité mauricienne tient au fait que la politique d'immigration s'articule à une politique migratoire incitative. De ce fait, alors que les participants relatent que la migration circulaire qui les concerne a pour conséquence de libérer mécaniquement des emplois valorisés sur le marché du travail, on peut supposer que les employeurs sont alors obligés d'embaucher de nouvelles personnes à des conditions moindres puisqu'elles n'incluent pas l'ancienneté, faisant ainsi baisser le coût de la main-d'œuvre pour les entreprises, dont certaines ont par ailleurs recours à des travailleurs migrants temporaires, qui sont appelés pour occuper les emplois peu valorisés dont nombre de Mauriciens diplômés ne veulent pas. La *state-led migration policy* décrite par Lincoln, qui s'articule à des objectifs de développement économique et d'attraction des investissements étrangers pour l'île Maurice et qui est définie dans le cadre du PTET canadien comme une politique d'emploi et de recrutement, d'ailleurs administrée par EDSC –, est la condition de possibilité d'une baisse généralisée des normes du travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre et permet la mise à disposition pour les entreprises d'un bassin de travailleuses et travailleurs rendus dociles et contraints par des statuts juridiques d'immigration limitant l'accès aux droits fondamentaux.

3. LES IMPACTS DE L'EXPÉRIENCE DU PTET SUR LA VIE DES TRAVAILLEURS

3.1. Le coût individuel et familial de la migration

Alors que le processus de migration temporaire dans lequel les participants sont engagés, s'inscrit dans un régime de travail produit à la fois par le gouvernement du Canada à travers la création du PTET et par le gouvernement mauricien qui promeut le départ de ses citoyens dans le cadre d'une politique plus vaste d'immigration et de « développement économique », les expériences des migrants sont donc encadrées et déterminées par des règles qui conditionnent strictement leur mobilité géographique, leur accès au marché du travail, leur mobilité professionnelle, leur accès aux droits et aux libertés, ainsi que leur retour au pays.

3.1.1. Une expérience de détresse psychologique et d'isolement

Dans ces conditions, les participants décrivent une expérience migratoire et de travail qui représente une véritable rupture dans leurs vies, impliquant d'importantes conséquences personnelles et familiales et des périodes de profonde détresse. Ils relatent ainsi le coût psychologique et émotionnel lié à leur départ, qu'ils subissent d'autant plus la première année suivant leur arrivée.

« En arrivant, c'était dur. On est rentré en plein hiver. Il faisait tellement froid. On ne connaissait personne. On vivait ensemble dans la maison. On a commencé à travailler très fort. C'était très dur. Je ne critique pas *Porcino* (...), mais la première année c'était dur, très dur pour nous. Il y a même des matins, j'arrive à l'usine et je rentrais dans les toilettes pour pleurer. Moi j'ai beaucoup pleuré les premiers six mois, un an. Tu penses à ta famille, à ton travail que tu as laissé, à ta copine, tu penses à tout. On pensait pas que l'hiver allait être comme ça. L'hiver on est tout seul, on connaît pas personne ici ». (Adrien)

Pour sa part, Kevin rappelle que tous les travailleurs mauriciens connaissent le même désarroi. « *Mais pour tout le monde, c'est dur. Pour tout le monde, c'est un sacrifice, pour la famille. On espère attendre deux ans, mais au bout de deux ans rien, trois ans rien, quatre ans rien. Il y en a qui attendent encore leur résidence. C'est très très dur pour eux* », explique-t-il. D'ailleurs, Adrien qui raconte avoir eu des problèmes d'insomnie, parce que « *ça tournait*

beaucoup dans [s]a tête », confirme qu'il « [n'] y a personne qui peut te dire que c'était facile la première année en venant ici. Non, tout le monde te dit, c'était très dur. L'hiver, la bouffe, tout. On est tout seul ». Saturnin relate l'exemple d'un jeune collègue arrivé la même année que lui et qui n'a pas supporté les conditions de vie et de travail.

« Il pleurait tous les jours, tous les jours. Un jeune de 25 ans. En plus il était végétarien, car il est Indien. Pour un végétarien, aller tuer des cochons tous les jours, ça devait être très dur. Il trouvait ça vraiment dur. Et il est parti. Ça joue sur le moral ça. Tu vois quelqu'un qui pleure tous les jours. Il est parti ». (Kevin)

Lorsqu'on demande aux participants s'ils s'étaient sentis suffisamment préparés pour se confronter à un tel changement, ils racontent que malgré des séances de préparation qui avait été organisées par l'OIM avant leur départ, l'expérience de la rupture avec son pays et sa famille est sans commune mesure avec les idées qu'on s'en fait avant de partir.

« Même la dame de l'agence nous avait prévenus que les premiers six mois sont les plus difficiles. Mais quand on le vit, c'est très très très différent. Quand on te dit ça va être dur, tu penses au physique, au froid peut-être. Mais en fait c'est le moral qui est dur. Et tu vis ça tous les jours. Moi en fait, j'étais un peu préparé. Mais y a un moment, je pouvais plus. C'est la première fois que je laissais ma famille pour un bon bout de temps, pour aller vivre dans un autre pays tout seul, sans amis, sans famille, il y a rien, tu connais personne ». (Adrien)

Adil aussi confirme que pendant les premiers mois, il se sentait « *dans le néant* » malgré s'être préparé pendant plusieurs mois.

« Je me suis préparé pendant neuf, dix mois psychologiquement, pour cette décision à prendre de quitter ton pays pour venir travailler. Ça demande du courage, puis je l'ai fait. Je l'ai accepté quoi. Y a pas beaucoup de monde qui peut faire ça, mais malgré que j'avais 27 ans à cette époque, c'est ce que j'ai fait. On se prépare surtout psychologiquement et mentalement pour être fort. Ceux qui ont des familles, ils doivent se préparer aussi comme il faut ». (Adil)

Dans ces conditions, la tentation est forte de vouloir abandonner son travail au Québec pour rentrer à l'île Maurice. « *Je voulais rentrer au bout de deux mois. Mais mes amis m'ont dit, "tu vas le regretter". On dit à Maurice : "tu as déjà mangé les mangozes qui sont amères. Les cerises qui viennent après sont toujours douces". C'est très dur* », raconte Adrien.

« Moi mon frère qui vit en Angleterre, m'a dit « tu vas dans un grand pays, prépare-toi à tout. Tu vas *décroiser* [souffrir], tu vas pleurer, tu vas rire, tu vas tout tout tout. Mais 90%

du temps, tu vas décroiser. Tu vas être affaibli. Tu dois être fort. C'est mon frère qui m'a donné ces conseils. Lui aussi a dû tout quitter. Et au bout de trois mois, il voulait revenir à Maurice. Il voulait même laisser sa femme. Alors, il m'a dit, si tu prends la porte pour aller là-bas, il faut pas que tu retournes en arrière. Reste là ». (Adrien)

C'est avec cette détermination que les participants disent tous à leur manière, être venus au Québec : endurer les difficultés liées à la rupture avec leur pays, afin de ne pas compromettre tous les investissements humains et les bouleversements déjà amorcés avec leurs familles, d'autant plus que la rupture est définitive avec leur ancien emploi. Car, s'ils rentraient à l'île Maurice, beaucoup n'auraient pas la chance d'Adrien d'être attendus par leur ancien employeur. Le sacrifice a été tel, qu'il semble difficile de revenir en arrière pour les participants. « *J'ai fait le sacrifice de mon passé en venant ici. J'ai essayé d'oublier mon passé. J'ai fait ce sacrifice-là. C'est important. On est rendu en 2014 aujourd'hui et je suis content d'avoir tenu bon. Mais il s'est passé de tout* », explique Adil qui est arrivé en 2009.

3.1.2. L'isolement social et humain et le dévouement au travail

Or, le poids du sacrifice est tel que plusieurs participants expriment leur isolement et leur impossibilité de se confier à leurs familles sur leurs difficultés, se sentant probablement coupables d'être partis loin de leur famille. « *Parfois on est stressé, mais on peut pas se confier chez nous* », explique Kevin. « *J'ai jamais parlé de ça avec personne, ni avec ma famille, ni mon père, non ! Si je parlais de ça, j'étais mort, c'est sûr* », dit Saturnin qui explique que c'est important d'assumer son choix vis-à-vis des membres de sa famille qui sont aussi très affectés par son absence. Même aux proches qui demandent conseil aux participants pour déposer à leur tour une candidature à la migration circulaire au Québec, il leur est impossible de dire réellement comment les choses se vivent en étant migrant.

« Des gens nous appellent parfois pour savoir comment venir ici. Mon cousin m'a demandé la dernière fois. Mais tu peux pas dire à personne si c'est bon ou c'est pas bon. C'est pas toi qui décides. Tu peux pas dire à tes amis : "Au Québec c'est pas bon". Eux ils vont prendre ça mal. Peut-être qu'ils vont penser que tu aimes pas qu'il vienne ici. Moi je dis, "c'est toi qui décides" ». (Saturnin)

Dans ce contexte, outre quelques amis québécois qu'on a, ou quelques rencontres qu'on fait avec des membres de l'église locale ou d'un groupe communautaire, les réseaux de solidarité se forment principalement avec les autres collègues mauriciens qui sont

possiblement d'un grand secours.

« Heureusement, nous, on fait partie de la deuxième batch, et les autres qui sont arrivés ici en 2009, ils nous ont beaucoup aidés. Je les remercierai toujours pour ça. Si tu as pas tes collègues là qui peuvent te soutenir, c'est sur que tu vas rentrer à l'île Maurice » (Adrien).

Et puis l'exemple des Mauriciens qui sont arrivés en 2009, montre que leurs efforts ont été récompensés avec l'obtention de la résidence permanente, ce qui motive les personnes pour « tenir bon ».

« Ceux qui sont arrivés en 2009, ils ont tous eu leurs papiers de résidence permanente. J'aime ça. Donc on espère l'avoir aussi. Ils ont attendu beaucoup. Ils ont fait beaucoup de sacrifices. Pour le moment, je tiens bon. J'ai renouvelé mon contrat pour deux ans de plus. Je ne sais pas si j'aurais la résidence permanente, mais j'attends ça après ». (Adrien)

Au final, le temps qui passe aide à s'habituer à ses nouvelles conditions de vie et à accepter les conditions de la migration. « *Après être venu, un an s'est écoulé, puis ça a passé vite finalement. On a commencé à s'habituer, avec l'été qui était arrivé. Et puis on a dû se préparer encore pour le deuxième hiver* », raconte Saturnin. Or, dans leur nouvelle vie de travailleur migrant, le travail à *Porcino* qui aura constitué l'unique raison de leur arrivée au Québec, semble être aussi l'unique horizon de l'existence des participants et qui donne du sens à leur expérience de migration. « *La vie au Québec, c'est pas facile, mais dès que tu travailles, tu auras des sous, ça permet de vivre. Si tu travailles pas, tu as pas de maison, tu as rien... t'es mort* », termine Saturnin, qui témoigne ainsi d'une existence privée de toute autre ressource que celle du travail pour survivre. L'expérience de migration au sein du PTET ressemble donc à l'entrée dans un régime de travail où la séparation avec la famille est une condition de possibilité du dévouement total des travailleurs à leur emploi. Car c'est à la fois la raison de leur arrivée et aussi le seul élément disponible auquel les personnes se raccrochent pour donner sens à une existence dépouillée de ses attributs humains, familiaux, sociaux et culturels. Cela explique que Saturnin fasse du travail une question de vie et de mort. Sans travail, « *t'es mort* », dit-il. Alors qu'un jeune québécois du même âge bénéficierait très probablement de son réseau familial et social en cas de chômage, Adrien rappelle : « *On a pas de famille ici. On est tout seul. On doit travailler. On est venu ici pour travailler* ». Or, après deux années de vie au Québec, ce dernier tente de survivre dans une nouvelle existence qui lui procure un niveau de satisfaction très relatif. « *Maintenant c'est un peu correct, à 50% disons.*

Faut pas trop se plaindre ».

3.1.3. Les conséquences sur la situation familiale

Si l'éloignement géographique avec la famille est l'une des clés du dévouement des travailleurs à leur emploi, c'est aussi ce qui revient comme l'élément le plus douloureux dans les témoignages des participants. Adil exprime ainsi avec émotion le sacrifice familial que représente son travail au Canada.

« C'est un sacrifice d'être loin de ma famille aussi. J'ai une mère à l'autre bout de la terre et puis j'en ai juste une seule, mère. Et puis pendant neuf mois elle m'a porté dans son ventre et puis c'est juste elle qui peut comprendre ça. Après mes sœurs ont leur vie maintenant. La vie continue ». (Adil)

Adrien raconte lui aussi que la séparation avec ses parents est particulièrement difficile à vivre pendant les fêtes.

« Moi je suis célibataire, je suis pas marié, j'ai pas d'enfants, mais parfois, la famille, mes parents me manquent beaucoup. Nous on est migrants, on travaille, on est pas des Québécois ou des Canadiens, on a pas nos familles. C'est la vie, on est ici. Mais souvent c'est dur, pour Noël, le jour de l'An, les fêtes comme ça, c'est dur de fêter ça sans la famille. Mais imagine pour ceux qui ont leurs femmes, leurs enfants à l'île Maurice, pour eux c'est encore plus dur que ça ». (Adrien)

En effet, comme le mentionne Adrien, le coût émotionnel est élevé pour les personnes en couple et/ou avec enfants. Kevin, confie à propos de son expérience migratoire que « *c'est plus dur que prévu. Être loin de ses enfants, de sa femme* ». Qui plus est, résultant de l'éloignement avec la famille imposé par le PTET, nombre de couples se séparent. Si Adrien dit qu'il est célibataire, c'est qu'il l'est devenu quelque temps après son arrivée au Québec.

« J'avais une copine à Maurice. À un moment donné, elle m'a dit qu'elle voulait plus continuer. Ça m'a beaucoup déçu. Je l'aimais quand même. Mais quand je vais aller en vacances. Si vraiment tu m'aimais, tu aurais pu m'attendre pendant deux ans. Pour moi c'est pas grave, mais c'est grave. Je dis ça souvent. Oui c'est dur. Je suis resté ici deux ans. Je n'ai pas eu une seule copine depuis que je suis arrivé. Je voulais pas trouver une autre copine. Je l'aimais. Je pensais qu'elle allait changer d'avis. J'espérais toujours, mais elle n'a pas voulu revenir. On était ensemble depuis quatre ans. Elle m'a dit, si tu vas là-bas, c'est fini entre nous. Elle voulait même pas venir ici ». (Adrien)

De son côté, Kevin, marié et père de cinq enfants et qui est au Québec depuis cinq ans sans être retourné à l'île Maurice, raconte que la durée trop longue de l'éloignement

géographique avec sa famille aura eu raison de son couple. « *La séparation est due à la distance. Parce qu'au départ, c'était deux ans. Mais moi ça a pris trois ans pour que je puisse avoir mes papiers et pendant ces trois ans, je suis resté là* ». Les conditions d'obtention de la résidence permanente auront donc imposé à Kevin d'attendre au moins trois ans après être arrivé au Canada et avant de pouvoir entamer les démarches pour faire venir sa famille, dont on a vu dans la section 2.8.1 du Chapitre II, qu'elles pouvaient prendre encore plusieurs années pour certains des participants. Même si Kevin n'aura pas attendu très longtemps entre le moment de sa demande de résidence et son obtention, un an supplémentaire se sera tout de même ajouté à ses deux premières années déjà passées loin de sa famille.

« Mais j'ai eu les papiers vite quand même. Moi je suis venu pour rester. C'était ça mon idée première. En trois ans, j'ai eu les papiers. Mais c'était trop long pour ma femme (...) Ce que je pense, c'est qu'elle attendait deux ans. Mais trois ans c'était trop long pour elle. C'est arrivé à une séparation. Mais rien n'arrive pour rien ». (Kevin)

3.1.4. De l'impossibilité financière de faire venir sa famille

Or, alors que le changement de sa situation de couple compromet définitivement le projet familial initial de faire venir son épouse et ses cinq enfants au Québec, il est un autre facteur qui grèverait les chances d'y parvenir.

« Quand je suis parti, j'ai laissé un bébé de trois mois. Et je l'ai pas revu depuis. La plus grande a 8 ans. Moi j'ai la possibilité de faire venir mes enfants. Mais comme on est séparé et que les enfants sont petits, alors je vais attendre un peu pour les faire venir. Et je ne suis pas parti avant [pour chercher ma famille], car je savais que le coût pour faire venir ma femme et mes cinq enfants, de trouver une maison meublée, etc., ça demandait beaucoup d'argent ». (Kevin)

Outre les bouleversements que le départ de Kevin aura provoqués sur le plan familial et leurs impacts psychologiques et émotionnels importants, son témoignage indique que bien qu'il soit légalement en mesure de faire venir sa famille, puisqu'il a obtenu la résidence permanente trois ans après son arrivée, ses conditions matérielles et financières se révèlent insuffisantes pour pouvoir accueillir son épouse et ses cinq enfants.

Or, en plus des conditions matérielles suffisantes pour accueillir sa famille – incluant un logement suffisamment grand et équipé, des vêtements adaptés à toutes saisons ou le matériel scolaire, ainsi que le coût des billets d'avion (environ 2000\$ par personne) –,

Kevin devrait aussi remplir les critères financiers du regroupement familial qui impliquent de démontrer une capacité financière du parrain pour subvenir aux besoins de tous les membres parrainés. Selon le calcul des revenus requis, réalisé sur le site du ministère québécois de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Kevin aurait dû démontrer un revenu brut annuel de 56,817 dollars pour faire venir son épouse et ses cinq enfants²⁰⁷ (voir Figure 4.2 à l'Annexe 8 qui reproduit la feuille de calcul des revenus). Avec un salaire brut annuel avant imposition de 33,696 dollars, Kevin n'aurait donc pas été en mesure de faire venir les membres de sa famille.

²⁰⁷ Cf. site d'Immigration Québec, Parrains et parrainés, Evaluation de votre capacité financière : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/information-parrainage/exigences-particulieres/normes-financieres/index.html>, et Calculer des revenus requis, Demandes avec exigences financières : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/information-parrainage/exigences-particulieres/normes-financieres/calcul.php>, consulté le 25 août 2016.

**Figure 4.2 –
Feuille de calcul des revenus requis pour le regroupement familial en 2016**

Site officiel du gouvernement du Québec

Recherche

Version imprimable

IMMIGRER AU QUÉBEC TRAVAILLER AU QUÉBEC VIVRE AU QUÉBEC OÙ S'INSTALLER? APP LE F

Calcul des revenus requis – demandes avec exigences financières

- Travailleurs permanents
- Gens d'affaires
- Travailleurs temporaires
- Étudiants étrangers
- Parrains et parrainés**

Vous informer sur les exigences pour parrainer

1

Conditions requises

Exigences particulières

Durée du parrainage

Responsabilités et obligations

Frais et modes de paiement

2 Faire une demande pour parrainer

3 Faciliter l'intégration au Québec de votre parrainé

4 Suggérer à votre parrainé de se rendre au bureau d'Immigration-Québec à l'aéroport

5 Accompagner votre parrainé dans ses démarches d'intégration

Unité familiale

Nombre total de personnes dans votre famille	1
--	---

Unité familiale parrainée

Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	1
Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	5

Personnes visées par les engagements encore en vigueur

Engagement numéro 1: Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	0
Engagement numéro 1: Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	0
Engagement numéro 2: Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	0
Engagement numéro 2: Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	0
Engagement numéro 3: Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	0
Engagement numéro 3: Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	0

Vous devrez démontrer que vous disposez d'un revenu annuel brut égal ou supérieur à : 56 817 \$ CAN

Or, si le nombre relativement élevé des membres de sa famille fait augmenter le niveau de revenu qu'on demande à Kevin pour les parrainer, des estimations faites à partir du même outil de calcul, montrent qu'avec son salaire brut annuel, il serait éligible pour faire venir un seul de ses enfants et sans son épouse. Cette situation montre que même en ayant rempli les conditions juridiques nécessaires pour accéder au regroupement familial, le niveau de salaire

proposé par la compagnie *Porcino* – qui suit pourtant une grille d’augmentation encadrée par une convention collective et attribuant à Kevin un salaire de 50% plus élevés que le niveau de faible revenu en 2015²⁰⁸ –, permet seulement aux travailleurs d’envisager un regroupement familial très restrictif, même après cinq années passées sur le territoire canadien.

Or, outre les difficultés générées par cette situation sur le plan personnel et familial, ce blocage a pour effet de fixer davantage les personnes au travail, puisque la recherche d’un autre emploi dans un autre secteur, signifierait probablement une période de formation et/ou d’inactivité, ainsi qu’un nouvel emploi possiblement moins rémunérateur, car sans reprise de l’ancienneté, comme Kevin l’explique. Ce changement d’emploi pourtant désiré par tous les participants occasionnerait donc des pertes de revenu, qui grèveraient encore plus les possibilités du regroupement familial. Dans ce contexte, l’encadrement législatif du regroupement familial – dont nous avons vu déjà dans la section 2.8.1 du Chapitre III, qu’il entravait la mobilité professionnelle des participants travailleurs d’agence de placement –, a aussi un effet structurant sur la situation en emploi des TET que nous avons interrogés. Finalement, la restriction du regroupement permet indirectement à l’entreprise *Porcino* de disposer de ses travailleurs mauriciens pour plusieurs années encore. Certains de ceux arrivés en 2009, comme Adil ou Kevin, disent d’ailleurs vouloir rester en emploi à l’usine afin d’arriver au niveau de salaire le plus haut possible de la grille salariale prévue dans la convention collective et ne pas risquer une perte de salaire en court d’évolution. En tout état de cause, l’impact des conditions du regroupement familial sur la situation en emploi des personnes, qui s’observe en termes de restriction de leur mobilité professionnelle et de fixation à leur poste, indique que le régime d’emploi du PTET caractérisé par un dévouement total au travail, perdue de façon contrainte pour les travailleurs, même lorsqu’ils sont autorisés légalement à en sortir.

²⁰⁸ En 2015, le niveau de faible revenu était considéré au Québec à 22,461 dollars annuel. La même année, les participants commençaient avec un salaire brut annuel de 23,293 dollars, pour arriver à un taux plein deux ans plus tard, de 29,116 dollars, selon la convention collective de l’entreprise (voir Annexe 4).

3.2. Des conditions de travail éprouvantes

Alors que nous avons vu dans la section 1.2.2 que les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation des viandes sont dues principalement à la nature des tâches demandées aux travailleurs, ainsi qu'à des conditions de travail éprouvantes et dangereuses, les participants mauriciens disent comprendre qu'ils sont venus accomplir un travail que de nombreux Québécois ne souhaitent pas faire. Ils décrivent ainsi des tâches et des conditions de travail particulièrement difficiles à accepter. Kevin qui était maître d'hôtel dans un établissement cinq étoiles à l'île Maurice, raconte que le travail en abattoir représente un choc pour tous ses collègues, bien qu'ils en furent informés avant leur départ, lors de la sixième étape de leur recrutement, comme nous l'avons vu à la section 2.3.2.

« [Les] personnes des ressources humaines de l'entreprise, quand elles sont venues à l'île Maurice, après que tout le monde a été reçu, ils sont venus nous parler, nous montrer une vidéo, c'est quoi le travail. Pour nous les Mauriciens, c'était vraiment du travail *tough* là ! Pour les travaux manuels comme ça, nous on est plutôt habitué à la maçonnerie, l'agriculture, des choses comme ça. Là tu vas tuer des animaux, travailler dans le froid, etc. On n'est pas habitué à travailler avec les couteaux. Quand on est arrivé, vraiment, tout ce qu'ils avaient expliqué était vrai là. On était en choc ! Et puis, au début, la chaleur était moins que ce qu'on attendait ». (Kevin)

3.2.1. Travailler dans « la mort des animaux »

Premièrement, le fait de travailler dans le secteur de l'abattage, impliquant de devoir tuer des animaux industriellement et de manipuler quotidiennement de la chair, du sang et des viscères, renvoie les travailleurs à une activité contenant une symbolique sociale très peu valorisée et difficile à accepter²⁰⁹. Comme le raconte Kevin dans les sections 2.3.2 et 3.1.1,

²⁰⁹ Dans un article sur les représentations sociales par l'image de la mise à mort des animaux, les auteurs décrivent la dimension cachée et non assumée du secteur des abattoirs : « *Dans les sociétés industrielles et urbanisées, la mise à mort des animaux est reléguée dans un monde éloigné des villes et de la réalité sociale. La délégation progressive de la gestion de cette activité à des appareils spécialisés peut être vue en lien avec « le rapport à la mort, au sexe, à l'aléa, à tout ce que l'homme affronte difficilement sans médiation, et qui, d'après Marc Guillaume, ne serait plus assuré symboliquement à l'intérieur de la société »* (Delavigne et al. 2000). Pour sa part, dans une ethnographie réalisée en abattoir, Rémy explique que les tâches liées à l'abattage des animaux ne sont pas anodines pour les travailleurs, quand bien-même l'industrialisation et la standardisation du travail auront normalisé la « tuerie » des animaux. L'auteure prétend « *questionner les points de vue décrivant le processus d'industrialisation comme vecteur de banalisation de l'activité d'abattage ayant transformé les « tueur » en « opérateurs » et l'animal-viande en artefact. Selon nous, le tueur n'est pas devenu un simple opérateur ni la viande un artefact standardisé, du moins à l'abattoir* » (Rémy 2005).

certains travailleurs sont d'ailleurs placés en contradiction avec leurs valeurs culturelles et religieuses, depuis leur recrutement qui voit certains travailleurs musulmans refuser de continuer le processus, ou en cours de travail, alors que des personnes hindouistes et végétariennes ne supportent pas de travailler dans « *la mort des animaux* » et décident alors de démissionner. Bien qu'il soit resté en emploi, Adil qui est hindouiste explique la difficulté qu'il a eue à accepter son nouveau travail.

« Travailler dans la mort des animaux, ça m'a pris du temps à accepter. Au début j'avais peur, je pensais que je pouvais pas faire ça, etc. J'ai travaillé mon côté psychologique dans ce domaine, dans le travail, dans le milieu, et tout. Puis j'ai compris. J'ai accepté et j'ai continué. Et après 6 mois 1 an, j'ai tout fait. Après 1 an, j'ai commencé à comprendre plein de choses ». (Adil)

Or, Adil aura également accepté de bouleverser ses habitudes alimentaires, comme pour mieux s'adapter à sa nouvelle condition, semble-t-il.

« Je suis arrivé, j'étais végétarien, pour ma religion. Et quand je suis arrivé ici, tu es obligé de manger de la viande, à cause du froid. Tu es obligé de manger du porc, du bœuf, du gras, oui. Le porc j'en ai mangé au Québec. J'en avais jamais mangé avant ça. Moi je suis hindou, alors on est très strict. En tout cas, j'en ai mangé pareil, car le corps a besoin de ces choses-là, pour se nourrir. Ça te donne l'énergie pour travailler. J'ai changé mes habitudes de vie en arrivant ici ».

Adil qui avait 27 ans à son arrivée, explique alors ce changement radical comme une amélioration, lui permettant de passer à l'âge adulte. « *J'ai amélioré mes habitudes en fait. Parce qu'avec l'âge, j'ai compris que j'ai traversé les périodes de l'enfance et de l'adolescence, et je suis arrivé à l'âge adulte, et là c'est autre chose* », donne-t-il ainsi sens à son expérience. (Adil)

3.2.2. Un travail répétitif, sous pression et dangereux

Qui plus est, si les tâches ne sont pas compliquées à réaliser, certains participants disent avoir eu du mal à accepter l'aspect répétitif du travail, dont ils décrivent une organisation typiquement taylorienne, comprenant notamment une stricte division de tâches très précises à effectuer par une personne, le défaut de diversité de l'activité, malgré des rotations de postes, ainsi que l'absence d'autonomie des personnes au travail.

« C'est pas difficile, mais c'est des travaux très très répétitifs. On est tout le temps en

mouvement, mouvement, mouvement. Ce sont des mouvements répétitifs à long terme, qu'on répète seconde après seconde. On a des pauses, mais ça m'a pris du temps d'accepter ça. C'est tout le temps le même produit, le même travail, tu travailles avec du porc ». (Adil)

De plus, l'aspect répétitif du travail semble être accentué par une pression constante exercée sur la main-d'œuvre pour atteindre des objectifs souvent élevés de rendement. « *Le jour il y a beaucoup de pression* », explique Adrien, et bien que le quart du soir soit un peu plus tranquille, « *mais tu dois travailler pareil, tu dois pas faire de connerie* », dit-il. Kevin explique que « *ça roule vraiment très vite, on coupe 500 cochons en 1 heure comme ça, le matin, tu fais comme 3500 cochons. L'après-midi, on va faire 3000. Donc il sort 6500 par jour* ». Et dans ces 6500, « *tu as tout [le processus] avec. Le cochon vient entier, il arrive à l'usine et tout repart en boîte* », explique Adrien. Avec cette cadence, Visham, un travailleur rencontré lors d'une réunion de l'ATTET prétend même qu'il assume l'ouvrage de deux personnes. Pour sa part, Kevin explique que le rythme de travail est très intense depuis son premier poste.

« Quand je suis arrivé, j'ai travaillé comme journalier, manœuvre à l'emballage plastifié. Tu mets les viandes dans des plastiques où ils vont les mettre sous vide. Ça c'était vraiment vraiment dur. (...) Parfois on doit emballer des gros gros morceaux en 4 min. Tu dois faire très très rapidement. Parfois il y a des commandes de fesses de cochon, des six cents, sept cents boîtes qui doivent partir là ». (Kevin)

D'ailleurs, à son nouveau poste de désosseur de longe²¹⁰, Kevin explique qu'il dispose de 45 secondes pour désosser chaque morceau, le faisant travailler « *comme un robot* », dit-il.

« Désosseur de longe, ça va très vite ! Tu as 45 secondes pour désosser une longe. Et tu dois affuter ton couteau et faire tout là. 45 secondes après, l'autre longe est devant toi. Moi je tiens le rythme. Je désosse, j'affute mon couteau, je parle 2 secondes et puis l'autre longe arrive. Je suis habitué maintenant » (Kevin)

²¹⁰ Adil explique que « *la longe, c'est la partie la plus épaisse du dos du cochon, où on trouve le plus de viande* ». La longe s'étend ainsi de la tête à la queue du cochon et peut atteindre 90 cm de long. L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), fournit un descriptif détaillé du travail de coupe des morceaux du porc, dans la Nomenclature et description des coupes de viande : <http://www.inspection.gc.ca/aliments/produits-de-viande-et-de-volaille/emballage-et-l-etiquetage/coupes-de-viande/porc/fra/1348682479773/1348684480749#nom>, consulté le 27 août 2016.

Et Kevin d'expliquer que la pression au travail dépend des commandes que l'usine doit livrer. Car *Porcino* reçoit des commandes de plusieurs clients issus de différents pays, lesquels clients ont chacun des exigences spécifiques en matière de découpe de la viande.

« Le boss oui, il met beaucoup de pression sur toi par rapport aux commandes qu'il a, parce que de jour, il y a beaucoup de visiteurs. C'est rare que tu vois des visiteurs québécois là, c'est plus des entreprises australiennes, des Mexicains, des Japonais qui sont vraiment très exigeants sur les façons de faire la viande. C'est beaucoup pour l'exportation. Chacun vient avec sa technique. Moi je veux ma viande comme ça. Découpée comme ça, ou un peu plus comme ça. C'est juste ça. Donc parfois, il faut adapter les façons de découper ». (Kevin)

Ainsi, en plus de la pression générée par la quantité des commandes à fournir quotidiennement, Adil explique que l'usine est soumise à des normes de qualité qui déterminent la satisfaction des clients, ainsi que les résultats économiques de *Porcino*.

« Cette entreprise-là, c'est important de fournir de la bonne qualité. Parce que mon client passe par un système de contrôle qualité. Il vient contrôler la qualité. Si je produis pas de la bonne qualité, c'est sûr que mon produit va rester à l'intérieur. Ils déterminent le taux de graisse dans la viande et s'il y en a trop, de la graisse, il paye moins cher ». (Adil)

Or, la pression est telle que parfois, certains chefs en deviennent très durs avec les travailleurs. Saturnin raconte le comportement d'un cadre de l'usine, alors qu'un travailleur venait de faire un malaise cardiaque.

« L'autre jour y a un travailleur qui a eu un problème à son cœur, dans la salle d'abattage. Il a eu un malaise. Alors tout le monde arrête la chaîne, pour s'occuper de notre collègue. Puis le big boss arrive et il nous dit "non, non, go ! On continue la production ! Mettez-le sur la chaise là. Go faut que ça roule!" Il était très stressé là. Il criait comme ça. Mais nous on voulait seulement aider notre collègue. Après il allait mieux, ils sont venus le chercher. Alors on a recommencé le travail ». (Saturnin)

Le rythme est si intense que Kevin explique devoir travailler en tee-shirt dans une salle de coupe dont la température ambiante ne dépasse pas quinze degrés Celsius. « *Malgré qu'il fait froid, tu travailles en tee-shirt, parce que tu es tout le temps en mouvement* ». Or, pour atténuer les risques de la répétition incessante des tâches, sur la santé des travailleurs, l'entreprise *Porcino* a instauré des roulements de poste.

« On est quatorze désosseurs, mais il y a onze places sur la table. Des fois, moi je vais trimer les longes, quand il y a trop de monde. Des fois d'autres vont enlever les filets, ou

d'autres qui font des barrages de viande. Donc sur quatorze personnes, il y a comme trois personnes qui servent en mobile ou [qui sont] en congés, ou en maladie ». (Kevin)

Mais ces rotations qui peuvent se faire chaque semaine n'empêchent pas l'aspect très répétitif des gestes, selon Adil. « *On a des rotations aussi avec d'autres postes, mais après, ce sont des gestes pareils. Après une semaine, tu vas revenir sur le même poste, pour faire la même chose* », explique-t-il. Par ailleurs, Adrien et Kevin indiquent la dangerosité des outils de travail utilisés et le froid qui n'aide pas le travail.

« Mais c'est très physique. Car il fait très froid. Tu dois tout le temps tremper ta main dans l'eau chaude. On met des gants en laine, en plus des gants en plastique et par dessus des gants en maille pour manipuler les couteaux. La viande vient très froide. La maille arrive jusqu'à l'avant-bras. C'est des petits couteaux, mais très très très très très affûtés. La viande vient congelée. Mais les couteaux la coupe. Quand tu trempe le couteau dans l'eau chaude, si tu poses ta main sur le couteau, tu te coupes. C'est même interdit de marcher avec les couteaux. Si ils te prennent, ils te mettent un avis et une suspension de 3-4 jours. Il y a des gens qui se blessent tout le temps ». (Adrien)

« C'est difficile quand la viande est trop gelée. Parce que les cochons qui sont tués maintenant, c'est demain soir qu'on peut les couper. Donc on les entrepose dans le frigidaire. Ça doit geler pour que le sang soit bien saisi. Le cochon est sorti pour que ça se réchauffe un peu. Ça doit faire vingt-quatre heures dans le frigo. Normalement ça devrait pas être trop gelé, mais des fois, c'est très dur et là, c'est ça qui te donne du mal, car tu es obligé de repasser deux-trois fois ». (Kevin)

D'ailleurs Adil informe que la manipulation des couteaux demande à la fois une formation relativement longue et beaucoup de force physique. « *La formation pour utiliser le couteau, ça peut durer comme trois mois. Ça dépend quelles sont les personnes qui vont faire la job. Tout le monde est pas pareil. Mais ça demande beaucoup de physique. C'est très dur, ça demande de la force* », explique-t-il.

3.2.3. La santé des travailleurs et la politique RH intransigeante de *Porcino*

Dans le contexte d'un travail répétitif, effectué dans un environnement très froid, imposant une cadence de travail très intense aux personnes et l'utilisation d'outils dangereux, les risques de maladies, de blessures ou de lésions liées à la répétition des gestes sont élevés. Bien que Kevin n'ait jamais été empêché de travailler, il décrit les douleurs chroniques qu'il ressent, à cause de son activité répétitive. « *Ça donne mal au poignet, mal au bras, mal au dos, c'est toujours toujours les mêmes mouvements. J'ai des douleurs, mais j'ai pas de*

problèmes de santé ». Il raconte aussi qu'un collègue mauricien a dû abandonner son emploi et repartir à l'île Maurice, après être tombé malade plusieurs mois après son arrivée.

« Un autre qui est venu, il est tombé malade à cause du froid dans l'usine et il est allé à l'hôpital. Il est resté ici plus de cinq-six mois. Il était malade et avec les conditions de travail, le stress aussi, il se sentait pas bien. Après, il s'est senti mieux, il est venu travailler, mais finalement, il pouvait pas travailler et il a dû partir ». (Kevin)

Dans contexte, Kevin relate qu'en passant par le syndicat, les travailleurs réussissent à obtenir assez facilement un changement de poste pour varier leur activité ou une période de travaux légers lorsque cela est nécessaire.

« Certains prennent du repos. Si tu as mal, tu vas voir le syndicat et le contremaître va t'envoyer faire des travaux légers. Si tu as encore vraiment mal, ils vont te donner un papier pour aller voir le médecin. Et lui va te donner des travaux légers à faire pendant une semaine. Le syndicat nous aide pour ça. On a une très bonne convention ». (Kevin)

De son côté, Adil relate les maladies ou les nombreuses blessures qu'il a eu au travail, sans pour autant avoir choisi d'arrêter de travailler ni de consulter un médecin même lorsqu'il en avait besoin.

« J'ai eu la grippe, comme deux ou trois fois, mais je suis jamais tombé sous la CSST. J'ai eu souvent des blessures, des coupures à la main, mais j'ai continué à travailler pareil. Ce sont pas des petites cicatrices comme ça qui vont me faire peur. Ça saignait beaucoup là, mais j'ai utilisé des pansements qu'on a à l'usine et puis j'ai continué. J'ai pas eu de choses graves. Mais j'aurais du avoir des points de suture, par exemple. Mais j'ai la tête dure, ça me tente pas de passer 24 heures à l'hôpital, non. J'ai mis du rhum et puis voilà ». (Adil)

Par ailleurs, un autre témoignage collecté auprès d'un informateur privilégié relate une politique de gestion des ressources humaines très stricte en matière de congé de maladie. Ainsi, lors d'une discussion de groupe effectuée dans le cadre des activités de mobilisation de l'ATTET, Louise qui est une amie proche des travailleurs présents, qui soutient régulièrement certains d'entre eux dans leurs démarches administratives (d'immigration, de santé ou d'impôt) et qui participait à la rencontre associative, s'exprimait de manière critique sur la gestion des ressources humaines en vigueur dans l'entreprise *Porcino*. Se basant sur des informations récoltées auprès de travailleurs migrants mauriciens et de québécois employés à l'usine, Louise relatait ainsi les difficultés de certains d'entre eux à faire valoir leur droit au

congé de maladie, dès lors que certains documents administratifs n'étaient pas apportés.

« C'est vraiment fou à cette place-là, c'est pire que dans une école secondaire. Ils [les travailleurs] sont très contrôlés. Tu manques le travail pour un rendez-vous à la clinique là et si tu as pas un papier qui te donne l'autorisation de manquer la journée de travail, ça passe pas et ils te donnent un avis. Et quand tu as deux avis, t'es suspendu. Un Mauricien qu'on connaît a dû aller à la clinique pour son dos, il a téléphoné à l'entreprise pour prévenir, il a apporté un billet du médecin quand il est retourné travailler et puis on lui a dit que son papier ne suffisait pas, qu'il devait demander une autorisation avant. Il a eu un avis. Il fallait que le médecin signe son congé et [qu'il lui] ordonne d'être en congé aujourd'hui. Ils sont traités comme des enfants. Ils sont infantilisés totalement. J'capote avec ça, moi ! »²¹¹. (Louise)

L'exemple de ce travailleur mauricien ayant reçu un avis disciplinaire pour être allé à la clinique sans passer par le travail et pour ne pas avoir ramené le document médical certifiant qu'il lui était nécessaire de manquer une journée de travail pour réaliser ses examens, montre de la part de l'entreprise une politique plutôt inflexible sur les conditions de l'exercice du droit au congé de maladie, davantage qu'une entrave réelle ou qu'un déni d'accès au droit. Et Louise de continuer en comparant la discipline imposée aux employés de *Porcino* comme celle d'un camp militaire, que cela concerne la gestion intransigeante des retards ou celle des congés de maladie.

« Moi j'ai déjà discuté avec beaucoup de monde qui travaillait là et j'en ai entendu des commentaires d'anciens employés sur la façon dont *Porcino* fonctionne, c'est vraiment intéressant. Sur le fait que ça fonctionne comme dans un camp militaire. Tu sais Saturnin, il peut pas dire – comme ça nous est déjà tous arrivé –, “ah aujourd'hui, je me sens pas bien, j'ai la gastro, je peux pas aller travailler, parce que j'ai vraiment besoin de me reposer là”. Moi je travaille dans une compagnie en sous-traitance pour *Porcino* et puis avec mon boss, c'est facile à déplacer. En plus, j'ai repris des études, il respecte. Je suis pas obligée de suivre la même discipline qu'eux autres. Moi si je suis en retard, j'ai pas un avis ou je suis pas suspendue car je suis arrivée en retard deux fois. Là-bas, quand tu arrives en retard une fois, tu as un avis, t'sais ! ». (Louise)

La comparaison établie par Louise entre ses propres conditions de travail et celles des travailleurs de *Porcino* semble très relative, puisqu'elle est en emploi dans une petite entreprise où la gestion des ressources humaines a plus de probabilité d'être gérée de façon informelle, que dans une usine employant plus de huit cents personnes. Cela dit, malgré ces

²¹¹ La réunion ayant été enregistrée, on restitue ici les paroles exactes de Louise qui a accepté qu'on les utilise dans le cadre de cette recherche.

différences dont elle dit avoir conscience par ailleurs, elle souligne surtout la situation sociale des travailleurs de *Porcino*, qui les expose particulièrement à une gestion disciplinaire des ressources humaines. En d'autres termes, Louise considère que l'intransigeance dont fait preuve la hiérarchie de *Porcino* à l'égard de ses employés, – bien qu'il ne dépasse pas le cadre légal des règlements intérieurs de l'usine encadrés par une convention collective –, est une forme d'abus de pouvoir implicite, rendu possible par le fait que les travailleurs de l'usine connaissent en majorité des situations de vulnérabilité sociale –, que l'on pense aux TET mauriciens dont le statut migratoire les rend dépendants de leur employeur, des travailleurs immigrants permanents qui connaissent une vulnérabilité sur le marché de l'emploi, comme nous l'avons vu dans le chapitre III, ou des travailleurs québécois qui pour la plupart, ont un faible niveau de scolarité ou sont en processus d'insertion sociale après une sortie de prison, explique-t-elle.

« Puis c'est vraiment à cause que c'est un abattoir, parce qu'y a personne qui veut travailler là. Souvent, c'est des immigrants, ou des jeunes qui ont pas vraiment de scolarité, ou c'est des gens qui sortent de prison. Du monde qui a pas beaucoup le choix. C'est aussi une région qui est propice à ça, comme [d'autres villes où sont implantées des usines *Porcino*], toutes ces zones où il y a beaucoup de chômage, beaucoup de gens sur le bien-être social. C'est ça qui fait que *Porcino* va chercher ailleurs et puis en attendant les travailleurs, ils sont vraiment sous contrôle, là ! ». (Louise)

D'ailleurs, bien qu'ils ne le mentionnent pas de cette manière, Saturnin et d'autres collègues présents à la rencontre de l'ATTET confirment la véracité des propos de Louise sur la gestion des retards et des congés de maladie, sur la composition de la main-d'œuvre de l'usine et sur le fait que cette gestion plutôt stricte des ressources humaines fonctionne avec toutes les catégories d'employé. Cela dit, on note que les participants n'auront pas spontanément parlé de cette situation comme étant particulièrement problématique pour eux, ni lors des rencontres, ni pendant les entretiens de recherche, bien que la question des conditions d'accès à la santé ait été évoquée avec eux. On suppose premièrement qu'en ayant une compréhension *de l'intérieur*, de l'organisation du travail et des exigences imposées par le secteur de la transformation des viandes en matière de réglementation, ils peuvent considérer que les pratiques de gestion des ressources humaines de l'entreprise s'intègrent à une organisation globale du travail qui nécessite d'être rigoureusement encadrée. De plus, si Louise critique des pratiques particulièrement intransigeantes, celles-ci ne sont pas pour autant

illégales, dans un contexte où les participants disent globalement être satisfaits par des conditions d'emploi encadrées par « *une très bonne convention* », pour reprendre les mots de Kevin. Enfin, on peut soupçonner une certaine méfiance des travailleurs à l'égard de l'ATTET, alors que leurs principales préoccupations concernent l'évolution de leur statut juridique d'immigration et non leurs conditions de travail et d'emploi.

3.3. La déception à propos des revenus d'emploi

Nous avons vu dans la section 2.2 que les motivations des participants pour choisir de migrer au Canada étaient partagées entre des motifs personnels, reliés à un besoin de changer de vie, de chercher à vivre dans une société plus tolérante ou de vivre une expérience dans un autre pays, familiaux, pour l'opportunité supposée de donner une meilleure éducation à ses enfants ou matérielles, avec l'idée selon laquelle l'emploi serait beaucoup plus rémunérateur que celui qu'ils avaient à l'île Maurice. Or, avec le profil recherché par l'entreprise pour le recrutement des travailleurs, avant leur départ au Canada, les participants partagent tous le point commun d'avoir un emploi qualifié ou d'avoir suffisamment d'ancienneté pour percevoir des salaires plutôt élevés. Tandis qu'en 2016, le *Mauricius Labour Congress* regroupant les principaux syndicats mauriciens, réclamaient au gouvernement, l'instauration d'un salaire minimum mensuel équivalent à 545 dollars canadiens²¹², les participants percevaient des salaires mensuels compris entre 1000 et 3000 dollars, la majorité percevant en moyenne 1200\$ par mois. Alors que « *de graves inégalités dans la répartition des salaires* » sont dénoncées régulièrement par les syndicats mauriciens²¹³, on observe que les participants ne figurent pas parmi les catégories de travailleur pauvre à l'île Maurice. Certains d'entre eux disent d'ailleurs se situer dans la classe moyenne.

²¹² Indian Ocean Times, « Maurice : Un salaire minimum réclamé par les syndicats », http://www.indian-ocean-times.com/Maurice-Un-salaire-minimum-reclame-par-les-syndicats_a4249.html, consulté le 28 août 2016.

²¹³ Le Mauricien, « Conditions d'emploi-salaire minimum : Un impératif social ! », 13 septembre 2013, <http://www.lemauricien.com/article/conditions-demploi-salaire-minimumun-imperatif-social>, consulté le 28 août 2013.

« À l'île Maurice, je gagnais comme quelque chose de *middle class man*. Je gagnais en roupie. Mon salaire était de 110.000 roupies par mois. En dollars, c'était 4500 dollars par mois environ. C'était un gros salaire, mais j'avais des dettes à payer aussi, avec le commerce, etc. C'est moi qui a pris la responsabilité. Quand mon père est décédé, il a mis tout à mon nom. J'ai eu une belle expérience. Donc il me reste 2500-3000 dollars par mois. C'est la classe moyenne, c'est pas la classe riche par exemple ». (Adil)

Dans ce contexte, les participants disent tous qu'ils espéraient une augmentation substantielle de leur niveau de vie grâce à leur emploi au Québec. Bien qu'avant de quitter l'île Maurice, Adil n'avait aucune idée de ce que serait sa nouvelle vie québécoise, la seule chose qu'il pouvait espérer était un bon salaire et un bon travail, explique-t-il, même si cela n'était pas sa motivation pour migrer.

« Je connaissais pas le Canada du tout. J'avais aucune idée de ce que c'était. Dans ma tête, je pensais qu'au travail. Et jusqu'à date d'aujourd'hui, je travaille. J'étais comme face à un vide. Tu connais rien avant de partir. Tu sais pas où tu te rends. Aucune idée, c'est black out. Je pensais quand même qu'on aurait des bons salaires, un bon travail, etc. ». (Adil)

De son côté, ne sachant pas s'il pourrait obtenir la résidence permanente au Canada avant de partir, Adrien explique qu'il a pris le risque de tout perdre et de devoir revenir à l'île Maurice pour tout recommencer à zéro, pour la promesse d'un très bon salaire au Canada. « *Mais moi j'ai accepté de prendre ce risque, car je pensais aussi que j'allais gagner beaucoup d'argent* », confie-t-il, alors que la communication du gouvernement mauricien en relation à la migration circulaire, laisse penser aux travailleurs que le retour à l'île Maurice serait l'occasion d'ouvrir une entreprise grâce aux capitaux économisés par l'emploi à l'étranger.

3.3.1. La confrontation à la réalité

Or, après quelques mois de travail chez *Porcino*, les travailleurs mauriciens se rendent compte que leurs revenus d'emploi ne sont pas à la hauteur de leurs espérances. Ainsi, le salaire net mensuel reçu par les travailleurs mauriciens ne leur permet pas de réaliser des économies, comme ils pensaient pouvoir le faire. Si Adil avait accepté avant son départ une diminution considérable de ses revenus, pour la promesse d'une situation en emploi beaucoup moins stressante et moins fatigante que celle qu'il avait à l'île Maurice, il pensait tout de

même que son salaire net serait plus élevé. Or, avec un salaire horaire brut de 11,88\$ en 2009 et un contrat de travail stipulant 36h semaine, il ne reste plus grand chose à la fin du mois, lorsque les impôts prélevés à la source, ainsi que les coûts liés à la vie quotidienne sont payés. Pourtant, depuis l'île Maurice, les travailleurs étaient informés du montant bruts des salaires qu'ils allaient percevoir.

« Moi je savais oui, mais à propos du coût de la vie, on savait pas ce que ça allait coûter. Si on va avoir 300\$ par semaine, tu auras 150\$ pour l'épicerie, pour tout... Il te reste 100-125\$ par semaine seulement. Mais tu dois vivre ici, il reste pas beaucoup. On savait pas ça. On pensait que au salaire total, ils nous parlaient du salaire. Mais quand on est rentré ici, c'était pas la même chose ! Bon, on nous avait donné un calcul, ça c'est vrai, mais quand on rentre ici, on vit dans un grand pays comme ça, tu dois faire beaucoup de sacrifices pour sauver de l'argent à la fin du mois ». (Adrien)

Par exemple, bien qu'on leur ait donné une estimation approximative du prix des loyers qu'ils devraient payer, lors des séances de préparation à leur séjour canadien, les travailleurs ne pensaient pas payer des loyers si élevés. Alors qu'une agence immobilière engagée par l'agence de recrutement Chisholm a prévu des maisons en collocation pour loger l'ensemble des travailleurs, ces derniers ont été rapidement insatisfaits du prix trop élevés des loyers qu'on leur demandait. Kevin raconte ainsi les conditions d'hébergement.

« La compagnie avait déjà réservé des maisons. Donc quand on arrive, les maisons sont déjà prêtes. Il y a 10 dans une maison, 14 dans une autre, 6 dans une autre. Dans la maison où j'étais, on était seize personnes. C'était une très grande maison et on était deux par chambre. Avec un grand salon, deux tables à manger (...) trois salles de bain. Grande cuisine avec deux poêles. C'est une agence qui s'occupe de ça. Tout est meublé et on loge ensemble. On payait 75 dollars semaine, donc c'était 300 par mois par personne. Et on s'est plaint car on a trouvé que c'était trop pour nous, avec le reste à payer, le transport, la bouffe, Internet, le téléphone, etc. Et ils ont baissé à 60 dollars par semaine, au bout de trois mois qu'on était là. Ils ont accepté ». (Kevin)

Selon les calculs effectués avant le départ de l'île Maurice, en présence des formateurs censés préparer les travailleurs à leur future vie au Québec, Kevin explique qu'ils pouvaient escompter sur un salaire net après impôts de 250\$ par semaine. Or, avec un niveau d'imposition plus élevé que prévu, ils ne peuvent pas atteindre cette somme.

« On était supposé avoir 250\$ par semaine au moins, après que tout est payé. Et en fait, on gagnait 150-160\$ par semaine. Et pour envoyer de l'argent à la famille, c'était difficile. Je pouvais leur envoyer 100 dollars, mais après pour moi c'était très dur. Car il faut qu'on vive ici. C'est les impôts qui nous prélevaient beaucoup. Ce qu'on paye maintenant, on

payait comme presque deux fois plus. Maintenant, on paye comme 130\$ par semaine ». (Kevin)

Un journal local s'intéressant à la situation des Mauriciens, confirme que les travailleurs manquaient d'information sur les niveaux provinciaux et fédéraux d'imposition, avant de venir travailler chez *Porcino*. Parlant du dépliant informatif que leur avait remis les responsables de l'entreprise avant de partir.

« Dans le document, il est question des impôts et des déductions à la source imposées au Québec. Aux dires des Mauriciens, ces dernières n'y sont pas toutes mentionnées. "Nous savions qu'il y avait des déductions à prévoir sur notre chèque de paye, mais pas autant. À ce compte-là, nous serions restés chez nous avec nos familles. Après avoir envoyé 100 \$ par semaine à l'île Maurice pour la famille, nous n'avons plus d'argent pour nos dépenses personnelles", de souligner un Mauricien désespéré, sous le couvert de l'anonymat ». (Journal local)

Or, Kevin explique que « *la compagnie même ne savait pas pourquoi on payait autant d'impôts sur nos payes. On s'est plaint et ils ont dû appeler les impôts pour savoir* ». En effet, la situation des travailleurs mauriciens se révèle suffisamment préoccupante pour que les responsables des ressources humaines de *Porcino* se renseignent auprès de l'administration fiscale québécoise et découvrent que les employés étrangers qui ne résident pas de façon permanente au Québec, sont soumis à un taux d'imposition plus élevé que les travailleurs résidents. Or, les dirigeants de l'entreprise avouent qu'ils ne savaient pas que sous certaines conditions, des déductions fiscales pouvaient être accordées par Revenu Québec aux TET. Dans un autre article, un responsable des ressources humaines de l'usine explique ainsi la situation.

« Nous ignorions des informations importantes sur les déductions pour les résidents non permanents. Un travailleur étranger paie plus d'impôts qu'un résident du Québec, ce qui entraîne un manque à gagner d'environ 30 \$ par semaine pour les Mauriciens. Nous devons mettre l'accent là-dessus et corriger le tir. Nous avons prévu faire certains ajustements en cours de route. C'est un processus normal, surtout quand il est question d'un programme expérimental, et nous devons nous adapter tout autant qu'ils doivent s'adapter. L'apprentissage est réciproque ». (Journal local)

Alors que les travailleurs mauriciens constatent, selon le même journal, que « *le Québec n'est pas nécessairement l'endroit pour s'enrichir* » et réalisent « *que les Québécois payent beaucoup plus d'impôts que ce à quoi ils sont habitués* », les travailleurs qui ne peuvent

travailler que 36 heures par semaine à *Porcino*, souhaiteraient trouver une autre activité, mais en sont empêchés par les règles du PTET qui relie leur permis de travail à un unique employeur.

« Mais ils nous avaient dit qu'on avait pas le droit de travailler pour une autre compagnie. C'est sûr que si le permis est ouvert, on peut trouver un autre travail facilement pour gagner plus. Pour ceux qui ont des familles, tu vois un peu, ils ont plus de frais, ils doivent envoyer de l'argent, beaucoup. à l'île Maurice. Kevin, il a cinq enfants. Mais avec le permis de travail fermé, c'est un peu dur ». (Adrien)

Avec une mobilité professionnelle interdite par la restriction qui caractérise le permis de travail des TET, certains travailleurs mauriciens avouent qu'ils ont cherché à contourner les règles pour trouver un revenu d'appoint. Un travailleur raconte que nombre de ses collègues cumulent ainsi des emplois non déclarés qui leur permettent de travailler plusieurs heures en plus de leur emploi chez *Porcino*. Parlant du permis de travail fermé :

« Mais regarde, ça empêche pas les gens d'aller travailler ailleurs. Moi même je fais ça. Il y a plein d'activités. La distribution de journal, on peut le faire du printemps au début de l'hiver. Ils payent comme 10 dollars de l'heure. On fait ça le matin très tôt, vers cinq heures comme ça. Si non, l'été on va dans les champs cueillir les fraises ou d'autres choses comme couper les choux. Ce sont des amis qu'on a rencontré ici qui nous ont connectés avec les fermes. Ils nous ont emmené là-bas. C'est comme trois quatre heures par jour. On commence à 7h du matin, jusqu'à 10h, on rentre à la maison et on va travailler comme ça. On peut gagner 10-12\$ de l'heure. C'est six jours par semaine si tu veux. Et dans les champs, ça dure comme deux, trois mois dans l'année. C'est assez proche d'ici. Tout le monde fait pas ça, on est plusieurs quand même. C'est très fatigant quand même ».

En travaillant dans ces emplois d'appoint, certains travailleurs peuvent ainsi gagner entre 180 et 220 dollars de plus par semaine, leur permettant ainsi d'envoyer plus d'argent à leur famille ou de financer leurs vacances à l'île Maurice. « *Grâce à ça, l'année dernière j'étais parti en vacances à l'île Maurice avec l'argent en plus* », explique le travailleur.

Pour conclure, les témoignages des participants montrent que les espoirs d'un emploi beaucoup plus rémunérateur que celui qu'ils avaient à l'île Maurice, sont fortement déçus par la réalité économique du Canada qui implique un coût de la vie et des niveaux d'imposition beaucoup plus élevés que ceux auxquels ils étaient habitués dans leur pays. Ils réalisent donc en arrivant au Québec que leur salaire leur permet difficilement d'envoyer les sommes

escomptées à leur famille, pour ceux qui ont des enfants à charge et encore moins de pouvoir épargner de l'argent. Même si leur niveau d'imposition aura été revu à la baisse au terme d'une année fiscale et qu'ils auront bénéficié de l'augmentation salariale prévue dans la convention, leur situation financière aura connu une amélioration, sans pour autant parvenir à ce qu'ils espéraient avant d'arriver. Dans ce contexte, l'interdiction de la mobilité sur le marché de l'emploi prévue par les règles fédérales encadrant le permis de travail temporaire, empêchent les travailleurs de trouver un emploi qui pourrait légalement constituer une source de revenus d'appoint et les incite alors à chercher du travail non déclaré, au risque d'être confrontés à des conditions d'emploi et de rémunération précaires et incertaines.

CHAPITRE V

QUELLES PERSPECTIVES POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES IMMIGRANTS ? UN EXEMPLE DE MOBILISATION À L'ATTAP

1. PRÉAMBULE

Alors que les deux chapitres précédents furent consacrés à analyser la construction des conditions d'accès à l'emploi pour des catégories de travailleurs immigrants en agence de placement (TAP) et de travailleurs étrangers temporaires (TET), mettant en lumière les mécanismes qui président à leur précarité en emploi (pour les TAP) et/ou à la contrainte au travail (pour les TAP et les TET), nous avons établi que malgré leurs différences, ces deux exemples d'emploi atypiques et problématiques du point de vue de l'accès aux droits et à la citoyenneté, constituaient des régimes disciplinaires de travail fonctionnant grâce à un système sophistiqué de contraintes institutionnelles, juridiques et administratives mises en place par l'État. Nous verrons dans la dernière partie dédiée à la discussion des résultats qui fera office de conclusion, dans quelle mesure ces deux régimes de travail précaire et contraint illustrent le délitement de l'emploi salarié, des protections qui y sont associées, ainsi que des modes institutionnalisés d'organisation collective des travailleurs. En effet, face à l'emploi atypique et précaire, les formes syndicales classiques d'organisation et de représentation des travailleurs, correspondant au contexte de l'économie industrielle, soutenues et garanties par l'État social et contribuant à définir la société salariale, se sont révélées inopérantes pour protéger les nouveaux travailleurs précaires, parmi lesquels on trouve nombre d'immigrants et de migrants temporaires. Se pose alors la question de leur mobilisation et des nouveaux modes de défense de leurs intérêts, alors que la tendance à l'individualisation du rapport salarial

somme chaque individu de négocier ses conditions d'emploi sur le marché du travail, générant un rapport de force largement en faveur des employeurs.

Si l'exemple des travailleurs migrants temporaires mauriciens abordé dans le chapitre IV évoque la situation de travailleurs salariés, syndiqués et protégés, leur condition de quasi-captivité questionne néanmoins le rôle du syndicat dans l'embauche, qui se fait certes aux mêmes conditions d'emploi que tous les autres employés, de travailleurs étrangers littéralement contraints (pour plusieurs raisons structurelles, personnelles et familiales) d'endurer des conditions de vie et de travail extrêmement difficiles et n'offrant aucune perspectives de mobilité sur le marché du travail. Dans ce contexte, la mobilisation des travailleurs mauriciens de l'entreprise *Porcino*, réalisée dans le cadre de l'ATTET à partir de l'automne 2013 et jusqu'au printemps 2016, n'aura porté que sur leur situation d'immigration, puisque que le ministère québécois de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) avait bloqué l'accès à la résidence permanente pour ces travailleurs migrants arrivés sous le programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés, situation face à laquelle leur syndicat de l'entreprise *Porcino* s'était retrouvé dans l'incapacité de défendre leurs intérêts.

Mais c'est la situation des travailleurs immigrants en agence dont on a vu qu'elle était extrêmement préoccupante au plan de la vulnérabilité sociale des travailleurs, que la question de leur mobilisation se pose avec acuité. En effet, les répondants dont j'ai restitué les témoignages au chapitre III, sont insérés dans de l'emploi dont les caractéristiques sont celles de l'emploi précaire, si l'on considère que l'emploi en agence (1) est à bas salaire, (2) ne prévoit pas de plan de retraite, (3) entrave les possibilités de progression à l'interne ainsi que l'accès à la formation et les perspectives d'emploi permanent, et (4) n'est pas syndiqué, empêchant donc l'accès aux avantages extrasalariaux, pour reprendre les critères de l'emploi précaire, déclinés par plusieurs auteurs (cf. : section 3.3 du chapitre II). Dans ce contexte, c'est donc à partir de leur situation que je pose dans ce chapitre la question des perspectives de leur mobilisation et de leur organisation collective pour la défense de leurs intérêts. L'enjeu de cette étude de cas d'une mobilisation organisée au sein de l'ATTAP, réside notamment dans le fait qu'elle met en scène une partie des répondants qui sont l'objet du chapitre III et qui,

durant les entretiens semi-directifs, livrèrent nombre d'informations sur les enjeux de la mobilisation collective à laquelle j'ai participé durant mon immersion au CTI.

1.1. Un exemple de mobilisation de travailleurs précaires²¹⁴

La syndicalisation et, plus largement, l'organisation collective des travailleurs précaires, peuvent être un rempart contre la précarisation (Yerochewski 2014 :61). Or, la segmentation des marchés du travail, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et la fragmentation des collectifs de travailleurs contribuent à l'usure du modèle syndical traditionnel construit autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène, modèle qui n'est plus en phase avec la nouvelle organisation du travail (Durand, 2004). Comment faire converger les aspirations et les besoins pluriels d'une classe travaillante éclatée et segmentée dans le nouveau contexte ? Quels sont les défis posés par la dynamique de flexibilisation du travail et la prolifération du travail atypique sur la théorie et les pratiques d'organisation collective des travailleurs et travailleuses ? Comment identifier les nouveaux acteurs collectifs qui surgissent de ces processus de manière à réfléchir sur leurs éventuelles capacités de mobilisation ? En appréhendant l'action syndicale à partir de la marge, c'est à ces questions de plus en plus posées par les sociologues du travail (Moulier Boutang, 1998 ; Yates, 2004 ; Standing, 2011, etc.) que cherche à répondre le projet de recherche mené par le Pôle de recherches sur l'action collective et le travail atypique au sein duquel s'inscrit cette étude de cas portant sur l'Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement (ATTAP) mise en place par les membres du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI-IWC), dont il sera fait une présentation plus détaillée dans ce chapitre.

²¹⁴ Les lignes qui suivent dans ce chapitre sont reprises d'une étude de cas portant sur une campagne de mobilisation de travailleurs temporaires d'agence de placement, menée au sein de l'ATTAP. Cette étude de cas dont je suis le principal contributeur et qui a été cosignée par Yanick Noiseux, a été menée dans le cadre d'un programme de recherche portant sur les mobilisations de travailleuses et travailleurs précaires au Canada et le renouvellement de la théorie syndicale, dirigé par Noiseux (CRSH, Subvention de développement Savoir/ Chercheur émergent, 2013-2016).

2. CADRE DE L'ÉTUDE DE CAS SUR L'ATTAP

Prenant acte que les transformations de l'organisation et de la régulation du travail se traduisent par l'individualisation du rapport salarial et la précarisation des conditions d'emplois (Durand, 2004), il est essentiel de poser la question de la pertinence de l'organisation collective des travailleurs – et du syndicalisme. Autrement dit, comment des travailleuses et travailleurs privés de toutes les ressources traditionnelles pour se mobiliser et défendre collectivement leurs intérêts, arrivent-ils à trouver les moyens de s'organiser, malgré tout ? On cherche à comprendre aussi s'il est possible d'aller au-delà d'une sociologie « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme explication suffisante des freins à la syndicalisation » (Fribourg 2000). À cet égard, le cas du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants est particulièrement pertinent, puisqu'il est engagé, à plusieurs titres, dans des collaborations avec des syndicats.

Eu égard à la question de la réaction syndicale face à la montée du travail précaire et atypique, certaines études ont montré que même si la réaction fut relativement lente (Noiseux 2014), les grandes centrales syndicales québécoises ont progressivement pris acte de l'obligation d'agir face aux transformations en cours. Depuis le tournant du nouveau millénaire, des efforts concrets ont été mis de l'avant par certaines organisations syndicales afin d'adapter leurs pratiques aux formes atypiques de travail. Des centrales syndicales québécoises ont ainsi mené d'importantes campagnes afin de recruter de nouveaux membres parmi les travailleurs précaires et non-syndiqués. Dans des circonstances difficiles où l'on assiste à la résurgence d'une droite antisyndicale (Collombat et Gagnon, 2003), les syndicats ont notamment réussi à obtenir plusieurs accréditations syndicales et à négocier des conventions collectives dans des mégacommerces de détail (dont Walmart²¹⁵), dans le secteur de l'alimentation et de la pharmacie, tous réputés pour embaucher bon nombre de travailleurs à temps partiel. Le succès d'une importante campagne de syndicalisation auprès d'étudiants employés dans les universités québécoises, qui a permis de regrouper plus de 7,300

²¹⁵ Sur la campagne de syndicalisation dans les Walmart du Québec et ses leçons pour le syndicalisme, voir Meyer et Noiseux (2015).

travailleurs, témoigne aussi du fait que des avancées sont possibles dans certains secteurs où l'emploi est occasionnel, saisonnier ou à forfait. Contrairement aux idées reçues, les initiatives auprès des travailleurs et des travailleuses autonomes (ou « dits autonomes ») ont également permis au syndicalisme québécois de joindre des milliers de travailleurs autonomes. À cet égard, la *Loi sur le statut de l'artiste* a certes facilité la mobilisation de différentes catégories d'artistes, mais le mouvement d'organisation collective des travailleurs autonomes ne s'est pas limité au domaine des arts, s'étendant par ailleurs à de nombreux secteurs : journalisme, transport, services sociaux (notamment dans les ressources intermédiaires et les services de garde en milieu familial), ainsi que dans le champ des médecines douces²¹⁶.

D'autres initiatives, davantage basées sur le rapprochement et la création d'alliances entre des syndicats et des organismes communautaires de défense des précaires sont documentées (Fine 2011; Tattersall 2005, 2013) et représente une piste à privilégier pour rejoindre les catégories de travailleurs non syndiqués (Wilton et Crandford 2002). Malgré les succès recensés, elles mettent néanmoins en évidence les difficultés des syndicats à comprendre les aspirations des travailleurs atypiques, au premier rang desquelles la dignité et la volonté d'être reconnus comme des acteurs politiques à part entière (Yerochewski 2014). C'est d'ailleurs le premier constat mis en évidence dans plusieurs travaux antérieurs et qui a trait aux difficultés d'adaptation des syndicats aux nouveaux rapports de travail faisant suite à l'étude de plusieurs cas de mobilisations portées par des travailleurs atypiques et des organisations syndicales (Noiseux 2014).

Dans ces circonstances, la création de groupes communautaires de défense des travailleuses et travailleurs précaires ou *workers centres* en Amérique du Nord fait écho au vide laissé par l'action syndicale et initie de nouvelles formes d'organisation collective (Reynolds, 2004; Fine, 2006). Ces centres ont tendance à s'organiser autour d'un secteur de travail ou d'un groupe culturel spécifique (Choudry et al, 2009; Reynolds, 2004), permettant d'investir dans l'éducation populaire en dehors du milieu de travail. Nombre d'exemples de

²¹⁶ Pour un bilan plus complet des efforts de syndicalisation des grandes centrales auprès des travailleurs atypiques depuis trente ans, voir Noiseux (2014).

centres ayant contribué à la défense des droits du travail et de l'immigration sont recensés dans la littérature (Reynolds, 2004; Kim, 2015; Chauvin 2010 ; Hanley *et al.* 2013; Calugay *et al.* 2014), offrant aux travailleurs le temps de s'informer et de créer des liens de confiance entre eux avant de confronter éventuellement leur employeur. Ces centres appuient le développement d'un *leadership* et d'un pouvoir collectif pour des groupes spécifiques de travailleurs vulnérables, afin que ces derniers aient les moyens de se défendre sur leurs lieux de travail et prennent aussi leur place parmi les acteurs du mouvement ouvrier. En outre, Fine (2006) observe que ces centres incitent souvent à la solidarité entre les travailleurs et les membres de leurs communautés (géographiques et/ou ethniques) plus larges, afin de renforcer l'action collective de leurs luttes mutuelles.

Force est de constater que ce type d'initiatives est très peu documenté au Québec. À l'exception des travaux portant sur la collaboration entre le Centre d'appui aux travailleurs agricole et les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), les recherches portant sur la collaboration entre des organisations syndicales et des groupes communautaires voués à la défense des travailleurs migrants et/ou issus de l'immigration sont, à ma connaissance, très rares si on exclut les travaux déjà réalisés autour du CTI et que nous évoquerons plus loin.

Dans ce contexte, le cas de l'Association des travailleurs et travailleuse d'agence de placement (ATTAP) apparaît triplement intéressant. En effet, parce qu'elle génère des emplois parmi les plus flexibles et les moins protégés du marché du travail, l'industrie du placement temporaire est particulièrement intéressante pour documenter un exemple de mobilisation collective de travailleurs précaires issus de l'immigration et qui sont surreprésentés dans le secteur. De plus, le secteur représente un véritable défi pour nombre d'acteurs syndicaux qui cherchent à rejoindre une main-d'œuvre rendue extrêmement flexible et mobile et engagée dans des relations d'emplois triangulaires qui rendent très difficile la mobilisation du droit collectif du travail tel qu'institutionnalisé dans le Code du travail. Enfin, parce que l'ATTAP s'est dès le départ appuyée sur une collaboration entre le CTI et la CSN, ce cas permet de mettre en lumière les enjeux et les défis liés à la collaboration entre des acteurs syndicaux et un groupe communautaire.

Au cours de ma participation observante réalisée au CTI, j'ai pu prendre part à différentes activités du CTI, me permettant d'accumuler des données qualitatives auxquelles il aurait été plus difficile d'accéder sans une telle immersion. J'ai ainsi participé à la campagne de mobilisation des travailleurs d'agence, à la défense individuelle des personnes (*case work*) dans le cadre de la clinique d'information juridique, à des activités de sensibilisation (*outreach*), à l'organisation d'événements comme des conférences de presse ou des rencontres avec des responsables institutionnels, ainsi qu'à de nombreuses conversations informelles dans des cadres variés. Des entretiens semi-directifs ont aussi été réalisés auprès de trois organisateurs communautaires et bénévoles du CTI, auprès d'une représentante du syndicat collaborant à l'action collective et auprès de cinq travailleurs immigrants. Afin de respecter l'anonymat de ces interlocuteurs, leurs noms ont été changés et, lorsque cela pouvait être litigieux, le poste occupé par les personnes n'est pas mentionné.

Dans un premier temps, je dresserai une chronologie de l'action collective mise en place par le CTI à travers la création de l'ATTAP puis je discuterai des pratiques, des stratégies et des revendications mises en œuvre par l'association. Dans la dernière section de cette étude de cas sur l'ATTAP qui fait office de conclusion, je chercherai à repérer les principaux enjeux et les difficultés qui auront émergé de cette lutte, en vue de comprendre dans quelle mesure l'ATTAP et le syndicat participent à renouveler les pratiques de mobilisation collective afin de répondre aux besoins spécifiques de travailleurs atypiques, nourrissant ainsi notre réflexion générale sur les actions collectives menées par des personnes précaires.

3. LA MISE EN PLACE DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES D'AGENCE DE PLACEMENT (ATTAP) À MONTRÉAL : PRATIQUES, STRATÉGIES ET REVENDICATIONS

Le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) a vu le jour en 2000, à Montréal, sous l'impulsion de travailleurs, de militants, d'universitaires et de syndicalistes

avec pour mission : « *to defend the rights of immigrants in their places of work and fights for dignity, respect, and justice* ». L'initiative vise par ailleurs à mettre en place une réponse à la précarité en emploi de nombreux immigrants qui se situent dans l'angle mort du syndicalisme. « Notre but est de les aider à s'organiser et à mener leur propre lutte pour toujours plus de justice sur leurs lieux de travail », nous expliquait ainsi un membre fondateur. Outre des ateliers d'information juridique et d'éducation populaire offerts aux personnes, le CTI coordonne deux projets de mobilisations collectives articulés autour de statuts d'emploi particuliers : l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP), qui est l'objet de cet article, et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET). Établissant le lien entre les problématiques individuelles et la manière dont sont structurés ces régimes d'emploi, un organisateur communautaire explique qu'il fallait « *collectively respond to the influx of these vulnerable workers* ». En soutenant la création de ces associations, les membres du CTI ont ainsi voulu répondre aux sollicitations croissantes de personnes engagées dans ces types d'emploi et affectées par une précarité liée à la fois au travail et à leur statut d'immigration.

Même si le CTI représente une alternative à l'action traditionnelle des syndicats, nombre d'entre eux sont présents dès l'origine au conseil d'administration du CTI. De nos discussions avec des membres du CTI, il ressort que cette configuration organisationnelle permet potentiellement d'établir un pont entre des syndicats et une main-d'œuvre atypique et précaire qui leur est souvent invisible et difficilement atteignable, tout en rendant possible une sensibilisation des représentants syndicaux aux réalités des travailleurs immigrants actifs au CTI. En associant des acteurs issus des milieux communautaires, académiques et syndicaux à la défense des droits des travailleurs, en les invitant à alimenter les discussions, à participer à l'élaboration des stratégies d'action et à participer aux prises de décisions, le CTI s'inscrit dans une démarche visant à rallier un large spectre d'acteurs autour de leur démarche. Des membres du CTI sont par ailleurs des membres actifs dans d'autres groupes communautaires comme *Dignidad migrante*, *No One Is Illegal*, *Pinay*, ou siègent à certaines coalitions, comme le Front de défense des non-syndiqués. Cette structure permet par ailleurs au CTI de s'appuyer sur ces alliances afin de financer en partie ses activités. Le Centre bénéficie généralement de financements limités, très irréguliers, provenant de sources diverses comme des subventions

fédérales et provinciales et des dons individuels, d'organisations ou de syndicats, le bilan financier étant très fluctuant d'une année sur l'autre, en termes de ressources disponibles et de provenance des fonds.

4. L'ACTION DU CTI AUPRÈS DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN AGENCES DE PLACEMENT : RETOUR SUR LES ORIGINES ET LA COCONSTRUCTION DE L'ACTION COLLECTIVE

Pour expliquer l'origine de la mise en place de l'ATTAP en 2012, il faut retourner au tournant du millénaire, époque où, comme nous l'avons vu, on assiste à une augmentation considérable du recours aux agences de placement par les employeurs québécois. Dans ces circonstances, le CTI reçoit de plus en plus de requêtes de travailleurs d'agence. En 2008, le congédiement abusif de 500 travailleurs permanents qu'une entreprise de textile souhaitait remplacer par des travailleurs d'agence ainsi que le non-paiement, par une agence qui avait détourné les contributions au régime de ses employés à l'assurance chômage, ont conduit le CTI à organiser des actions plus soutenues autour des agences de placement.

Souhaitant mener une action d'envergure dépassant le cadre limité de luttes associées à des lieux spécifiques de travail, le CTI a par la suite lancé, en 2010, une campagne sur le travail temporaire en agence de placement. L'objectif initial était alors de sensibiliser la société québécoise aux problématiques générées par ce type d'arrangements de travail et de faire pression sur le gouvernement provincial afin qu'il mette en place des mesures permettant de réguler le secteur et d'adapter le droit du travail à la réalité du travail d'agence, ce qui, à terme, permettrait d'améliorer les conditions de travail. Pour les membres du CTI, il s'agit alors de construire un cadre collectif de réflexion et de promotion des droits du travail, en plus d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs d'agences, indépendamment de leur statut d'immigration.

L'année suivante, le CTI s'associe à l'organisme *Au bas de l'échelle* (ABE) afin de mener une campagne médiatique et politique articulée autour du slogan « *À la défense des*

travailleuses et travailleurs d'agence de placement » et qui aboutit, en octobre 2011, au dépôt auprès du ministère du Travail d'une pétition signée par 175 autres organismes de défense des droits²¹⁷. Afin de répondre à leur dénonciation des abus des agences de placement et de leurs pratiques jugées antisyndicales, la coalition demande l'adoption de deux mesures phares qui permettraient de réglementer l'industrie du placement, à savoir « la mise en place d'un permis d'opération obligatoire et renouvelable pour les agences » et « l'établissement dans la *Loi sur les normes du travail* d'un principe de coresponsabilité entre l'agence et les clients d'agence pour le respect des droits et le versement des sommes dues aux personnes salariées ». Des activités ont été organisées dans le cadre de la journée mondiale pour le travail décent et une manifestation a été tenue devant le bureau de la ministre québécoise du travail.

Si cette campagne menée par le CTI a pris naissance dans un contexte où ses membres recevaient de plus en plus de demandes de soutien de la part de travailleurs d'agence, elle s'inscrit aussi dans le cadre d'une mobilisation plus vaste de groupes québécois de défense de droits et de groupes universitaires de recherche qui ont contribué à analyser le phénomène et à alerter les institutions publiques sur les enjeux de précarité liés à ce statut d'emploi. Au fil du temps, comme l'avait recommandé le *Rapport Tapin* dès 1993, plusieurs rapports furent remis à différents ministres du travail, les enjoignant publiquement d'encadrer les pratiques des agences, dont notamment le *Rapport Bernier, Vallée et Jobin* en 2003, les travaux de Vallée en 2005 ainsi que les mémoires d'ABE (en 2005) et les rapports conjoints d'ABE, de la FFQ et du CIAFT (en 2007). Cette levée de boucliers avait aussi conduit certains médias à emboîter le pas et à enquêter sur le sujet²¹⁸. De leur côté, certains syndicats ont alors aussi interpellé

²¹⁷ Parmi les signataires, on retrouve notamment Action Travail des femmes, le Mouvement Action Chômage, le Mouvement autonomes des sans-emploi, des grandes centrales syndicales et des syndicats locaux, mais aussi des groupes travaillant plus directement avec les travailleurs immigrants comme l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) et PINAY. La liste complète est disponible en ligne : <http://www.aubasdelechelle.ca/campagne-agences.html#3>, consulté le 10 juillet 2016.

²¹⁸ Voir notamment : CBC News, 2010, « Temp Agencies Paying Immigrants Below Minimum Wage », (20 October), <http://www.cbc.ca/news/canada/montreal/temp-agencies-paying-immigrants-below-minimum-wage-1.955141>, consulté le 23 juin 2016 ; Radio Canada, *La jungle des agences de placement*, 21 octobre 2010, <http://ici.radio-canada.ca/emissions/enquete/2010-2011/reportage.asp?idDoc=122495> consulté le 23 juin 2016 ; L'Express, *Immigrants au noir les agences de placement frauduleuses existent vraiment*, 25 octobre 2010, <http://www.journalexpress.ca/section/2010-10-25/article-1882721/Immigrant-au-noir--les-agences-de-placement-frauduleuses-existent-vraiment/1>, consulté le 23 juin 2016 ; Le Devoir, *La jungle des agences de*

publiquement les différents gouvernements sur la situation, tout en se montrant bien souvent incapables d'empêcher le remplacement progressif d'emplois permanents et syndiqués par des emplois temporaires et non protégés à l'intérieur même de leurs syndicats locaux. Plus encore, un débat est ouvert autour du fait que les conventions collectives, négociées par des travailleurs syndiqués, contribuent à institutionnaliser les disparités de traitement entre les travailleurs « réguliers » et les autres, au sein même de milieu de travail (Bernier 2007). Tel que mentionné plus haut, les difficultés redoublent, si l'on souhaite intégrer les travailleurs d'agence dans le giron des droits et protections dont bénéficient leurs homologues syndiqués sur un même lieu de travail²¹⁹. Au final, le CTI constate ainsi que les cas où les travailleurs d'agences arrivent à faire des gains sont rares et très localisés et que, presque toujours, ceux-ci ne bénéficient bien souvent d'aucun soutien concret sur leurs lieux de travail qui leur permettrait de défendre collectivement leurs droits.

C'est dans ce contexte et à l'initiative de travailleurs et travailleuses d'origines africaines et latino-américaines qui travaillaient en agences de placement et dont certains militaient au sein du collectif *Dignidad Migrante* qui se réunissait au CTI, que l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) est créée en 2012 afin de mettre en place « *a framework of reflection and promotion of labour rights, as well as work towards improving working conditions for temporary placement agency workers regardless of their immigration status* »²²⁰. Au-delà des services individualisés déjà proposés par la clinique juridique du CTI ou des activités d'éducation populaire ouverte à tous, l'ATTAP s'est donné six objectifs afin de mettre en place des actions qui seront décidées

placement temporaire, Le Devoir, 8 octobre 2011, <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/333252/la-jungle-des-agences-de-placement-temporaire>, consulté le 23 juin 2016 ; Le Journal de Montréal, *Agence de placement, des travailleurs négligés*, 20 avril 2016, <http://journalmetro.com/actualites/national/951571/agences-de-placement-des-travailleurs-negliges/>, consulté le 23 juin 2016.

²¹⁹ Dans le cadre d'une journée de réflexion coorganisée par le PRACTA (Pôle de recherche sur l'action collective et le travail atypique) en 2015, un officier syndical expliquait ainsi que dans certaines entreprises, il n'était pas rare de voir des officiers syndicaux élus localement, manifester une hostilité ouverte et des comportements racistes envers les travailleurs d'agences.

²²⁰ Site web de l'ATTAP, <http://iwc-cti.org/about-us/the-temporary-agency-workers-association/>, consulté le 10 juillet 2016.

collectivement : 1) rejoindre, mobiliser et conscientiser les travailleurs d'agences; 2) identifier, discuter et résoudre des problèmes sur les lieux de travail; 3) faire de l'éducation populaire sur le thème des droits du travail; 4) conscientiser les syndicats, les employeurs et la population en général sur les réalités du travail précaire en agence; 5) Développer des pratiques visant la participation des travailleurs et travailleuses d'agences et leur inclusion à tous les niveaux organisationnels et décisionnels; 6) Développer un sens d'appartenance des membres à l'ATTAP²²¹.

Très rapidement après la mise en place de l'ATTAP, un syndicat avec lequel le CTI est en lien a montré son intérêt pour appuyer l'organisation des travailleurs immigrants en agence. Une conseillère du service de la syndicalisation de la CSN a alors été invitée à collaborer pour participer au développement des activités de l'ATTAP. D'après nos observations sur le terrain, il semble qu'on ait alors voulu miser sur la complémentarité et l'échange d'expertise et de moyens afin de soutenir le développement de l'association.

Malgré un contexte politique qui leur est peu favorable depuis les trente dernières années, les syndicats possèdent encore un certain pouvoir de négociation collective, des moyens humains et matériels importants, des structures solides, une puissance d'action relativement forte et une connaissance fine des lois du travail et des mécanismes institutionnels permettant de défendre les droits collectifs des travailleurs. Cette expertise est d'ailleurs reconnue par Jérôme, un activiste du CTI, qui nous raconte « *l'importance de l'arrivée des gens du syndicat pour collaborer avec l'ATTAP* » en 2013 :

« C'est elle [la représentante syndicale] qui a pratiquement rédigé les statuts de l'association de l'ATTAP et a contribué à transmettre une logique de fonctionnement plus organique. Même si cela reste un enjeu inachevé, [elle] y a beaucoup contribué. Je me souviens aussi que grâce à elle, on a bénéficié d'une formation au syndicat sur la santé et la sécurité au travail. Même si j'ai mon avis sur ce processus, ça a été super important pour comprendre la situation de désavantage des travailleurs immigrants à propos des droits à la santé et la sécurité au travail ». (Jérôme)

²²¹ Site web de l'ATTAP, <http://iwc-cti.org/about-us/the-temporary-agency-workers-association/>, consulté le 10 juillet 2016.

Pour toutes sortes de raisons évoquées par la littérature, dont la difficulté à mettre en place des équipes de syndicalisation correspondant au profil sociodémographique des travailleurs issus de l’immigration, les organisations syndicales ont difficilement accès à cette classe ouvrière immigrante et précaire que constituent les travailleurs d’agences. La représentante du syndicat évoque cette réalité dans ces termes :

« Dans nos syndicats, les exécutifs blancs québécois ont du mal à s’adapter à ça [la réalité multiculturelle]. Et aussi la structure syndicale traditionnelle ne marche pas avec d’autres types de travailleurs [que les salariés permanents]. Les gens arrivent avec un ordre du jour établi, ils n’expliquent rien, avec un jargon (...) ». (La représentante du syndicat)

En permettant la collaboration entre le service de syndicalisation de la CSN – qui a désormais pour mission prioritaire de rejoindre des travailleurs non syndiqués²²² – et l’ATTAP, l’initiative permet ainsi au syndicat de rejoindre et de connaître les travailleurs d’agences qui ont des caractéristiques se distinguant de leurs *effectifs* traditionnels.

De son côté, l’ATTAP, issu du CTI, est enraciné dans la communauté montréalaise, dispose d’un réseau communautaire étendu, d’une expérience concrète de la mobilisation des travailleurs issus de l’immigration et bénéficie d’une connaissance approfondie des situations en emploi des travailleurs et de leur précarité. En revanche, l’association reste limitée par ses moyens humains, matériels, financiers et organisationnels et dans son pouvoir politique à porter ces acquis en changements d’envergure comme le met en évidence cet extrait de l’entretien avec Victoria, une organisatrice communautaire du CTI :

« Et l’autre chose c’est le manque de budget. Nous avons un budget très limité. Par exemple, maintenant ils me disent, « bon ton budget s’est terminé, il n’y a plus d’argent, et ça ne peut pas être reconduit par la même fondation ». Je leur ai dit, « bon, ça ne m’importe pas, car de toute façon je vais continuer à travailler ». Cela ne se termine pas, il y a encore des millions de choses à faire ». (Victoria)

L’ATTAP s’inscrit dans une culture associative de terrain où l’on vise – peut-être davantage que dans le mouvement syndical traditionnel – l’autonomisation des personnes et leur appropriation des moyens de se défendre pour améliorer leur situation en emploi, à travers

²²² Sur les prises de positions et les mesures mises sur pied par des organisations syndicales québécoises en ce qui a trait au travail atypique, voir Noiseux 2014.

l'information juridique, les outils organisationnels et les ressources communautaires. L'objectif visé est donc que « *les travailleuses et les travailleurs s[oient] les principaux acteurs de leurs luttes* », insiste Victoria. L'Association se réclame d'un fonctionnement caractérisé par l'horizontalité des relations et par une certaine informalité dans la manière de mener les actions, en raison notamment de moyens disponibles (humains, matériels et financiers) aléatoires et des réalités de vie fluctuantes de ses membres.

« [À l'ATTAP] il y a pas de manière *straight* de faire les choses, mais on a un but collectif (...) Si les statuts et les règlements des syndicats sont bien rigides (...) il faut juste se rappeler pourquoi ça existe. Il peut exister autre chose, mais le pourquoi [que les statuts et règlements] existent, ça demeure important. On ne peut pas avoir de démocratie sans imputabilité, sans une forme de responsabilisation, sans le respect de la place de tout un chacun (...) [à l'ATTAP] ça passe par un souci d'animation au départ, qui fait en sorte que le plus de monde possible puisse s'exprimer ». (La représentante du syndicat)

Cette volonté d'intégrer les membres à l'ensemble des structures décisionnelles ne va pas sans défi. La représentante syndicale souligne qu'elle doit parfois s'assurer de ne pas occuper trop de place :

« Une fois, avant une assemblée, j'avais demandé [au coordonnateur] si vous [N de l'a : je faisais partie de ce groupe] aviez préparé quelque chose. Préparer une réunion, c'est pas si pire. Il m'a dit oui ok. Là, on décide qu'il va y avoir un atelier, puis ensuite, ça se transforme en assemblée (...) une semaine après on se retrouve avec L. et J. pour préparer un atelier pour le YMCA. Et puis J. me dit, bon on va préparer l'Assemblée. Et là je me dis, mais c'est pas à moi de faire ça, c'est aux travailleurs de le faire démocratiquement, etc. Je lui ai dit, bien je peux préparer le bout de l'atelier, mais pas celui de l'assemblée ». (La représentante du syndicat)

Cette mise en commun des savoirs oblige par ailleurs les syndicats à sortir des sentiers battus et de leurs pratiques traditionnelles :

« [Dans le cadre de l'ATTAP] l'objectif traditionnel de syndiquer des travailleurs immigrants en agence [normalement défendu par les syndicats], est relégué à l'ordre d'une possibilité parmi d'autres, qui dépendra avant tout de la façon dont évolue la mobilisation et si les travailleurs décident à un moment donné que c'est le meilleur moyen de défendre leurs intérêts ». (La représentante du syndicat)

Partant, on comprend que la représentante du syndicat dispose d'une liberté relativement exceptionnelle au sein d'un Service de syndicalisation normalement voué à « *conquérir de nouveaux lieux de travail acquis à d'autres syndicats ou à consolider notre*

effectif sur des lieux déjà acquis », explique-t-elle. Cette liberté permet d'expérimenter de nouvelles stratégies de soutien à des travailleurs précaires, hors des modes traditionnels de syndicalisation et surtout de s'adapter au processus collectif de mobilisation.

Enfin, on observe sur le terrain que, de leur côté, les travailleurs immigrants mobilisés ont des profils divers et des expériences très variables en matière d'action collective. Certains d'entre eux étaient engagés socialement et politiquement dans leur pays d'origine et ont des convictions politiques réfléchies ou des savoir-faire concrets pour mener une action militante. D'autres, en revanche, n'ont pas d'expérience associative, politique ou de défense des droits et découvrent progressivement ce que représente l'engagement dans une action collective. Cela dit, tous possèdent une expertise liée à la connaissance de leur lieu de travail. Par ailleurs, la représentante du syndicat note que les organisations syndicales doivent également prendre les moyens de gagner la confiance des travailleurs membres de l'ATTAP :

« Tu sais, dans des pays, les syndicats sont systématiquement corrompus ou associés au gouvernement. Donc (...) quand j'arrive, je suis représentante d'un syndicat, c'est sûr que les personnes se posent des questions sur moi. Il faut vraiment expliquer les différences mêmes entre les syndicats. Il y en a qui ont des structures déjà verrouillées, où mettre de la démocratie là-dedans c'est impossible, et puis de l'autre côté du spectre, il y a l'autonomie, mais parfois les gens la refusent, car ils veulent une prise en charge ». (La représentante du syndicat)

5. LA MISE EN PLACE DE L'ACTION COLLECTIVE ET LES DÉFIS DU DÉPLOIEMENT

Concrètement, la stabilité de l'Association et la continuité de ses activités sont permises par une structure composée d'une personne organisatrice communautaire salariée par le CTI, un ou deux étudiants en travail social qui effectuent leur stage d'étude pendant une période de 4 mois à raison de 3 jours par semaine, un cercle de 3 ou 4 militants sympathisants dont certains sont impliqués depuis plusieurs années et un groupe de 3 à 5 travailleurs mobilisés pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, et qui ont des responsabilités au sein du bureau exécutif. Autour de ce cercle de membres actifs, l'ATTAP compte dans ses rangs une dizaine de travailleurs qui participent plus ou moins régulièrement à ses activités. Dès la

création, une campagne de recrutement est mise sur pied et des thèmes centraux sont identifiés:

« A membership campaign in 2012-2013 led to the creation of the Temporary Agency Workers Association (TAWA), a group for placement agency workers from a diversity of locations to come together for mutual education, support and action. (...) The association's members have decided on major common themes, and have planned workshops to address these themes including: workers compensation, employment insurance, and housing. (...) Additionally, specific cases have been highlighted surrounding dangerous workplace conditions, unpaid overtime, unpaid holidays, and unjust dismissal²²³ ». (TAWA-IWC)

Le noyau autour duquel s'est déployé l'ATTAP à son origine étant relativement restreint, il est décidé collectivement dans un premier temps que la tâche la plus urgente consiste à sensibiliser les travailleurs aux possibilités de défendre leurs intérêts. Rapidement, les acteurs de l'ATTAP se rendent compte qu'à chaque étape de la mobilisation, on observe que les difficultés renvoient directement aux conditions de vie déterminées par des statuts d'emploi et d'immigration qui les enferment dans la précarité et leur accordent bien peu de marge de manœuvre et de temps pour militer dans une association comme le met en évidence Pascal, un travailleur :

« Ce qui arrive souvent (...) [c'est] que quand ils ont commencé à travailler quel que soit le diplôme que tu as, tu payes ton loyer, tu n'as pas d'autres moyens. Tu ne peux plus arrêter parce que si tu arrêtes, tu ne peux plus payer ton loyer, (...), ils rentrent dans un engrenage, un cercle vicieux où ils ne peuvent plus arrêter et faire autre chose ». (Pascal)

Alors que certains travailleurs ont pris l'initiative d'entrer en contact avec l'ATTAP, ce nombre reste relativement limité et il est nécessaire d'en mobiliser un plus grand nombre en prenant soin de ne pas compromettre les premiers sur leurs lieux de travail. Des dépliants informatifs sont conçus avec la participation des travailleurs, incluant des informations sur les normes du travail, sur les services du CTI et sur l'existence de l'ATTAP, afin d'être distribués par des équipes de volontaires, dans des endroits suffisamment discrets pour ne pas mettre à risque les travailleurs vis-à-vis de leur employeur. C'est aussi l'occasion de les inviter systématiquement à des activités militantes ou récréatives, afin de les inciter à se mobiliser.

²²³ Rapport annuel 2012-2013, disponible sur le site web de l'ATTAP. <http://iwc-cti.org/wp-content/uploads/2014/03/IWC-Annual-Report-Big.pdf>, consulté le 10 juillet 2016.

Ces séances d'*outreach* permettent aussi de converser avec les personnes qui livrent des informations précieuses sur leurs conditions d'emploi ou leur situation d'immigration, de recueillir leurs coordonnées et de maintenir un contact direct avec de nombreux travailleurs. Cela permet également à l'ATTAP de se tenir informée régulièrement sur les conditions de travail et d'emploi ou sur les changements qui pourraient intervenir sur les lieux de travail, comme le précise Jérôme un militant interrogé. Par ailleurs, la prise de contact d'un travailleur avec l'ATTAP après une rencontre dans la rue peut prendre plusieurs mois, selon l'évolution de sa situation ou de la perception qu'il en a.

S'il est nécessaire de sensibiliser de nouveaux travailleurs, ces séances ont des résultats relatifs et ne portent pas leurs fruits immédiatement. Notre participation sur une longue période à l'*outreach* nous a permis de constater que c'est la présence régulière des membres de l'ATTAP sur un même lieu pendant plusieurs mois qui permet à certains travailleurs de gagner en confiance pour discuter et s'intéresser aux activités. À ce stade, leur éventuelle mobilisation dépend encore beaucoup de la confiance qu'ils auront pu établir avec une personne en particulier, ainsi que de leur situation particulière – notamment leur statut d'immigration – comme nous le verrons plus loin.

Afin de sensibiliser un plus grand nombre de travailleurs et de sympathisants, un journal intitulé *La voix des migrant(e)s* fut créé en 2013 à l'initiative des membres travailleurs de l'ATTAP. L'idée est « [d]'informer les travailleurs d'agence, car on est très mal informé sur les droits en tant qu'immigrant ici... et pour parler de notre combat aussi, pour leur montrer que c'est possible de résister », explique Francis, en emploi temporaire depuis un an. Afin d'être lu par le plus grand nombre, le journal paraît en trois langues (français, anglais, espagnol) et vise à rassembler les travailleurs d'agences au-delà de leur diversité culturelle²²⁴, à redonner du pouvoir aux travailleuses et travailleurs et à développer un sentiment d'appartenance à l'ATTAP. Comme le souligne Michel qui semble retrouver une voix citoyenne, ainsi qu'une dignité dont il se sent privé au travail comme en société : « pour la

²²⁴ On le verra plus loin, l'organisation du travail en agences de placement, qui regroupent bien souvent les travailleurs en fonction de leurs origines ethniques et qui hiérarchisent les groupes dans le processus de travail a bien souvent pour effet de créer des tensions entre les différents groupes.

première fois depuis que je travaille... j'ai l'occasion de participer à un groupe, grâce à l'ATTAP et au journal. Je suis très fier de ce qu'on fait ici... ».

Toutefois, force est de constater, comme la littérature l'a maintes fois évoqué, que le travail temporaire rend l'engagement difficile pour des personnes qui ne savent pas d'emblée où elles travailleront le lendemain. Lorsqu'elles s'engagent avec l'ATTAP, leur participation active est aussi rendue extrêmement difficile par des emplois du temps irréguliers ou des changements fréquents de lieu de travail. En somme, il apparaît clairement que le manque de perspectives à long terme a un effet démobilisant, les bénéfices éventuels de la mobilisation se situant au-delà de leur horizon d'implication dans l'entreprise. Par ailleurs, notre participation aux séances d'*outreach* nous a permis de prendre la mesure du risque perpétuel de congédiement, rendant certains travailleurs très dociles vis-à-vis de leurs employeurs et les dissuadant fortement de s'engager dans une lutte quelconque. Des travailleurs nous ont ainsi rapporté plusieurs exemples d'employés non rappelés après un conflit avec des superviseurs.

Enfin, on a pu observer que les situations administratives et sociales des travailleurs déterminent au moins en partie leur intérêt à se mobiliser. Une première catégorie de travailleurs est constituée de résidents permanents diplômés qui semblent particulièrement motivés à s'engager, se déclarant « *révoltés* » par leur déqualification professionnelle, leurs conditions de travail et d'emploi et la racialisation des rapports de travail dont ils sont l'objet. Parmi ces travailleurs, un professeur de mathématique, le gérant d'un supermarché, un comptable ou un avocat racontent aux autres membres de l'ATTAP leur profonde déception des perspectives socioprofessionnelles offertes au Canada. Ils rapportent aussi que dans l'entrepôt où ils travaillent, la majorité des manutentionnaires sont Noirs, Africains ou Caribéens, alors que les superviseurs de terrain sont majoritairement Maghrébins et que l'administration est composée d'employés permanents canadiens blancs, francophones pour les employés de bureau et anglophones pour les dirigeants. Or, si l'indignation des travailleurs présents à l'ATTAP, suscitée par les conditions indécentes de travail est un motif de mobilisation, aucun, en revanche, ne s'identifie à son milieu de travail et tous déclarent rechercher activement un meilleur emploi ou vouloir reprendre des études. Ils sont en effet venus comme résidents permanents et espèrent travailler dans leur domaine de travail le plus

rapidement possible. Or, bien que leur engagement potentiel dans une lutte pour de meilleures conditions de travail n'ait pas nécessairement de sens pour eux, lorsqu'ils expriment leurs espoirs professionnels, ils constituent néanmoins le noyau dur des travailleurs impliqués à l'ATTAP.

Cela dit, force est de constater que malgré leurs aspirations à un meilleur emploi, leur durée de travail en agence se révèle toujours plus longue que prévu, les mécanismes du travail contraint forçant les travailleurs à rester à Prizunik pendant parfois plusieurs années, comme nous l'avons constaté dans le chapitre III de cette thèse. Cela explique probablement que les travailleurs les plus diplômés – qui ont légitimement l'espoir de travailler un jour dans leur secteur et à leur niveau d'étude et qui ne se projettent pas à long terme dans le travail en entrepôt –, trouvent malgré tout un sens à s'impliquer dans les actions de l'ATTAP.

Par ailleurs, des membres de l'ATTAP nous apprennent qu'une majorité de travailleurs sur le lieu de travail est composée de demandeurs d'asile ou de réfugiés acceptés, dont la plupart ne sont pas diplômés. Ils relatent qu'à leur arrivée dans l'entreprise, les employés étaient en majorité des Indiens et des Pakistanais qui furent progressivement remplacés par la main-d'œuvre actuelle composée essentiellement d'Africains subsahariens et surtout d'Haïtiens. À propos de leur profil respectif, André raconte :

« Je pense que tous les Africains et Maghrébins, ou au moins 90%, avaient au moins le niveau BAC, des ingénieurs, beaucoup avec des maîtrises. Ce sont les conditions de la résidence permanente. Les Haïtiens, la plupart étaient demandeurs d'asile. Ceux-là sont là comme réfugiés. La plupart ne sont pas venus comme travailleurs qualifiés ». (André)

Or, plusieurs travailleurs rapportent que des superviseurs encensaient la meilleure productivité de la nouvelle main-d'œuvre, pensant ainsi les complimenter. Cela confirme l'utilisation racialisée des travailleurs auxquels l'employeur attribue des prédispositions particulières selon leurs origines ethniques. Or, si les travailleurs présents à l'ATTAP confirment le fait qu'il y ait des différences d'attitude au travail, ils l'analysent très finement.

« (...) Celui qui n'est pas allé à l'école, quand il travaille, il est motivé. C'est des gens qui souvent atteignent [les quotas] avant la fin de la semaine. Pourtant celui qui a des qualifications, lui est un sous-employé, sous-utilisé. Il fait ça... Il est dégoûté. Il n'est pas motivé, car il ne se sent pas à sa place ». (André)

« [Les Haïtiens] ... craignent de perdre le travail. (...) D'après la psychose qui entoure le contexte, ça aurait des répercussions sur leur statut, parce que la plupart n'ont pas encore la résidence, ils sont menacés d'être déportés, parce qu'ils sont venus à cause de la catastrophe naturelle qu'il y a eu en Haïti. Maintenant, on estime que la situation est stable donc ils peuvent rentrer. Donc, pour ne pas rentrer là-bas, il n'y a pas de travail en Haïti, ils veulent s'accrocher ici. Alors ils ont peur pour ça ». (Christian)

Le niveau de diplôme, ainsi que le statut d'immigration semblent donc être des facteurs déterminant l'attitude des personnes au travail, les incitant à davantage de docilité lorsqu'ils espèrent obtenir un statut permanent. Cette situation a d'ailleurs obligé l'ATTAP à penser à d'autres stratégies pour sensibiliser ces travailleurs qui accordent plus volontiers leur confiance lorsque l'Association est recommandée par des membres des communautés culturelles ou religieuses dont ils sont issus.

Au début 2013, à la suite de nombreuses demandes individuelles de soutien reçues par l'ATTAP émanant de travailleurs loués par différentes agences à des entrepôts de distribution de *Prizunik*, une importante chaîne de commerce de détail canadienne, les membres de l'association ont proposé à ces travailleurs de mener une action collective à partir de trois lieux de travail où ils sont régulièrement embauchés. Certains travailleurs membres de l'agence avaient alors déjà pris des initiatives individuelles avec l'appui de l'ATTAP. Dans certains cas, cela n'avait pas été sans faire de « dommages collatéraux », ce qui montre bien le climat de peur dans lequel l'ATTAP doit conduire ces actions comme en fait foi le témoignage d'André qui a travaillé un an dans divers entrepôts par le biais d'une agence de placement temporaire :

« J'avais fait une formation santé-sécurité au travail, je connaissais un peu les droits des travailleurs. J'ai essayé de sensibiliser les travailleurs sur les droits de SST, [sur] comment recourir à la réparation quand ils sont blessés. On organisait des séances de sensibilisation avec le CTI. Mon travail consistait à les mobiliser pour qu'ils viennent s'informer sur leurs droits de la SST. Comment faire une fois qu'ils sont blessés, quels sont les recours possibles. Parce que beaucoup, quand ils se blessaient, ils repartaient à la maison. Ils ne savaient pas que pour un accident au travail, ils avaient droit à une réparation. Ils repartaient 2, 3, 4 jours à la maison, et quand ils se rendaient compte que la santé revient, ils revenaient travailler comme ça, sans aucune compensation. Donc, mon rôle, à un moment donné, était de les mobiliser pour les sensibiliser. Donc, ils ont été au courant de ces actions, et c'est là où ils m'ont foutu dehors (...) ». (André)

« C'est le gars chargé de la santé et sécurité au travail de [l'agence] qui est venu me voir. En pleine journée, il me dit : « voilà André, à partir de lundi, tu vas travailler en ville.

Viens avec nous ». Et il me suivait comme si j'étais un vulgaire bandit. « Va prendre toutes tes affaires dans ton casier ». C'était vraiment dingue. Il s'est assuré lui-même que j'avais bien quitté l'établissement. (...) Personne de *Prizunik* ne m'a rien dit. Théoriquement, je suis employé de [l'agence X]. Donc, c'est eux qui me disent où aller, où je suis affecté, etc. *Prizunik* a constaté, il a mis au courant mon employeur qui directement est intervenu pour me sortir du milieu de travail le plus tôt possible. Car j'étais de la mauvaise graine! (rires) Pourtant, je ne faisais rien de mal. Dire aux gens quels sont leurs droits, c'est logique ». (André)

L'action de l'ATTAP s'est donc progressivement articulée autour de *Prizunik*, du fait principalement de la présence de travailleurs issus de certains de ses entrepôts et aussi parce que cette entreprise est le symbole public d'un succès économique québécois, que les agences présentes sur le lieu de travail sont légales et ont pignon sur rue, autant d'éléments propices à une action ayant une certaine prise et des possibilités concrètes de succès, selon les membres de l'ATTAP.

Afin de mieux organiser leur action chez *Prizunik*, la collaboration entre l'ATTAP, le syndicat et ces travailleurs a d'abord consisté à réaliser, à la suggestion de la représentante syndicale, un travail de *recherche stratégique* sur l'entreprise, afin de documenter son organisation, sa gestion des ressources humaines et sa manière de gérer les conflits de travail²²⁵. Concrètement, en s'appuyant sur la connaissance de l'entreprise développée par les travailleurs dans l'exercice de leur fonction, il a ainsi été possible de dresser le portrait de l'organisation du travail quotidien et de ses difficultés, ainsi que celui de la répartition de la main-d'œuvre immigrante en agence. On apprend alors que les lieux de travail se répartissent en un grand « centre de distribution » et cinq autres entrepôts engageant au total près de 1000 employés²²⁶ qui sont majoritairement des hommes²²⁷ immigrants noirs, Africains ou Haïtiens et qui sont loués à *Prizunik* par six agences de placement. Si ces lieux de travail ont été choisis en raison des contacts que l'ATTAP y a développés, les travailleurs confirment que cette

²²⁵ Cette enquête fut inspirée d'un cadre de recherche élaboré par Bronfenbrenner (2007) sur les grandes entreprises, préconisant de s'appuyer sur la documentation officielle, des articles de presse et les informations livrées par les travailleurs, afin de préparer une stratégie de lutte à court, moyen ou long termes.

²²⁶ Le nombre des employés appelés varie selon les périodes de l'année, certains entrepôts étant par exemple spécialisé dans le conditionnement des paquets festifs et leur distribution pour les fêtes collectives (Halloween, Noël, St. Valentin, Pâques, St. Patrick...).

²²⁷ Une seule femme a été répertoriée dans le cadre de ce travail de recherche sur l'entreprise.

entreprise est aussi emblématique de l'usage permanent d'une main-d'œuvre temporaire d'agence qu'elle emploie depuis au moins 15 ans et des mauvaises conditions de travail imposées aux employés d'agence.

Nos observations lors des séances collectives dans le cadre de la recherche stratégique, nous ont permis de constater qu'en investiguant sur l'entreprise, les sentiments d'injustice et d'indignation des travailleurs dus aux difficultés vécues au travail, redoublaient à la lecture du bénéfice net annuel de la compagnie s'élevant à 250 millions de dollars²²⁸ et lorsqu'on a constaté que la rémunération de ses hauts dirigeants dépassait le million de dollars annuellement. Or, cette entreprise – qui est considérée par plusieurs médias canadiens²²⁹, voire par certaines universités²³⁰, comme un modèle de réussite économique – a basé son succès notamment sur une stratégie de rationalisation exacerbée des coûts de main-d'œuvre. À l'exception des administrateurs des entrepôts et des superviseurs de terrain, la quasi-totalité des travailleurs est engagée via des agences de placement et est payée au salaire minimum, avec de faibles possibilités d'augmentation selon l'ancienneté. À titre d'exemple, un travailleur arrivait au CTI fin 2012, avec son chèque-bonus de Noël d'un montant de 45 dollars, unique prime rétribuée par l'entreprise après 17 ans de travail dans l'entreprise²³¹. On a aussi pu constater que les autres, ceux qui sont appelés irrégulièrement par les agences, ne dépassent que difficilement le salaire minimum. On retiendra ici que le travail de recherche stratégique a permis de mieux préparer l'action collective, mais qu'il permet également de mobiliser les travailleurs qui sont extrêmement conscients et révoltés que le « succès économique » de leur employeur soit dû en bonne partie à leur propre exploitation.

Les situations abusives vécues au travail discutées dans le cadre de ce processus collectif ont par ailleurs permis d'identifier des thèmes autour desquels la lutte s'est articulée. Les problèmes rencontrés par ces travailleurs étant premièrement liés à la santé et la sécurité

²²⁸ Le *résultat net* (avait augmenté à 295 millions de dollars pour l'exercice de l'année 2015.

²²⁹ Voir notamment J. Cowan, 2010.

²³⁰ En 2016, une université canadienne décernait un Doctorat en droit *honoris causa*, au fondateur de l'entreprise.

²³¹ Celui-ci raconte que la prime de Noël commence à 5\$ la première année de travail pour les travailleurs permanents.

du travail. Interrogé à propos des questions soulevées par les travailleurs lors des discussions de groupes, Christian, travailleur en entrepôt pendant deux ans, raconte que les travailleurs « avaient pratiquement presque [tous] les mêmes préoccupations» que les siennes :

« La première chose c'était d'abord la fourniture des équipements de sécurité... Parce que je constatais, quand je travaillais là-bas, que je me coupais les doigts, en même temps, au lieu que [l'entreprise] me fournisse les gants, c'est moi même qui doit les acheter. Le masque parce qu'il y avait trop trop trop de poussière, c'est moi-même qui dois acheter le masque. Ce sont des choses que je trouvais que c'était pas normal ». (Christian)

Outre le fait que les travailleurs rapportaient les manquements à la sécurité et, corollairement, le déni d'accès aux protections pourtant prévu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ils racontent aussi le fait que les heures supplémentaires n'étaient pas payées, déplorent le manque de transparence dans le paiement de salaires, le manque d'heures de travail et des horaires irréguliers, la pression au rendement et le racisme au travail. On s'inquiète aussi beaucoup, comme en témoigne Christian, du fait que « *des gens travaillaient là-bas depuis 5 ans (...) uniquement avec des agences et [que] pendant [tout] ce temps [l'entreprise] ne les engage pas* ».

À la suite de ces discussions, la représentante du syndicat a aidé à identifier, parmi ces récriminations, les violations des normes du travail comme pouvant faire l'objet de plaintes légalement constituées. Ainsi, concernant la sécurité au travail, en contradiction avec la loi en vigueur, ni les agences de placement ni l'entreprise ne fournissent aux travailleurs les équipements obligatoires devant assurer leur sécurité. Un exemple récurrent revenait régulièrement dans les témoignages des travailleurs : ils racontaient qu'ils devaient eux-mêmes se procurer leurs bottes de sécurité pour être autorisés à travailler dans des bâtiments industriels ou en entrepôt, cette obligation étant annoncée par les agences au moment même du recrutement. « *Il y a même des agences qui louaient les bottes aux travailleurs* », raconte Christian. Les membres de l'ATTAP ont ainsi compris que cette exigence faite aux travailleurs d'acheter leurs bottes était systématique pour travailler dans les entrepôts. À raison de 130 dollars en moyenne pour une paire de bottes de sécurité, la compagnie et/ou les agences de placement réalisent une économie illégale de 135,000 dollars pour les 1000

employés en agence engagés de façon permanente, somme qui se répercute sur des travailleurs déjà pauvres²³².

Partant de ce constat, l'ATTAP a donc décidé, dès le printemps 2013, de s'engager dans une première action visant à dénoncer les manquements de l'employeur à cet égard et à revendiquer l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Plusieurs raisons justifient ce choix. D'abord il s'agissait d'un enjeu concret, simple à comprendre pour l'ensemble des travailleurs. Deuxièmement, le montant qui pourrait être récupéré est significatif pour les travailleurs comme le relève la représentante du syndicat : « *C'est quand même 100 à 130\$ par personne qu'on peut aller chercher. Ce qui n'est pas négligeable compte tenu de la réalité du monde. Quand tu penses que certains sont obligés d'acheter les bottes avec une carte de crédit, obligés de s'endetter* ». Troisièmement, il y avait là un enjeu qui touche un grand nombre de personnes, qui va au-delà des travailleurs chez *Prizunik*, qui permet une mobilisation collective et qui a une possibilité réelle de succès :

« Là on est dans un contexte où toutes les conditions sont réunies. On a une infraction qui est généralisée, donc c'est éminemment collectif, tout le monde est touché de la même manière ou à peu près. On a une loi existante donc on n'est pas en train de faire de la grosse politique et de rêver en couleur. On demande juste l'application d'une loi. Puis on a un organisme [la CSST] qui sur papier a tous les pouvoirs pour régler notre problème. Donc 1+1+1. Si on s'outille comme il faut, on devrait pouvoir arriver à quelque chose ». (La représentante du syndicat)

Cette action était en outre pensée comme un premier coup d'essai qui servirait à sonder les réactions des agences de placement et de l'entreprise en vue d'éventuelles luttes à venir. En lien avec les principes guidant l'action de l'ATTAP, il a été décidé de donner préférence à une action globale, plutôt que de mener des actions individuelles devant la Commission des normes du travail :

« Si on y va juridiquement avec un cas, oui on peut toujours le mettre dans notre journal, ça peut être quelque chose qu'on sera peut-être réduits à faire si on peut pas faire plus que ça. Mais pourquoi pas tenter d'en tirer une dynamique collective? (...) Ou on attend qu'une plainte individuelle se fasse, ou bien on est proactif et stratégique pour s'assurer

²³² À titre indicatif, pour la compagnie, 135.000 dollars représentaient 0,05% de son bénéfice net pour son exercice 2013.

que ça soit appliqué à tout le monde et que l'Association en récupère le crédit. L'idée c'est qu'elle grandisse là-dedans, qu'elle apprenne plein d'affaires, que le leadership se développe (...) ». (La représentante du syndicat)

Jérôme nous raconte que depuis 2014, « *les membres de l'ATTAP ont contacté régulièrement la Commission de la santé et de la sécurité au travail²³³ pour lui signaler des cas de violations à la LSST et lui demander d'organiser des séances d'inspections sur les lieux de travail de Prizunik* ». Suite à la rencontre avec l'inspecteur, les membres de l'ATTAP se demandent par ailleurs si des cas d'accidents dus à l'absence de bottes de sécurité ont été signalés à la CNESST et s'ils auraient donné lieu à des interventions de la Commission auprès d'agences de placement et d'entreprises clientes. Malgré deux visites d'un inspecteur de la CNESST fin 2014 et qui avait alors annoncé, dans la foulée de ses rapports d'interventions, qu'un accord pouvait être trouvé entre les employés et l'employeur pour le remboursement progressif des bottes de sécurité (en ajoutant quelques dollars sur le salaire des travailleurs), les bottes de travail, sauf exception, n'ont pas été remboursées et les résultats de cette initiative furent très peu satisfaisants pour l'ATTAP. Par ailleurs, l'ATTAP doute beaucoup de l'utilité des inspections organisées par la CSST, alors que les inspecteurs informent systématiquement les employeurs de leur arrivée sur les lieux de travail plusieurs jours à l'avance. Des travailleurs expliquent que dans les entrepôts, les superviseurs demandent à tout le monde de faire place nette avant l'arrivée des inspecteurs de la CNESST. Dans ces conditions, tout semble fait pour que les employeurs ne soient pas pris en défaut devant la Loi, laissant les travailleurs sans autres recours légaux pour la faire appliquer. Les membres de l'ATTAP prennent donc conscience que les agences et les entreprises clientes ne sont pas seules responsables des manquements à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, puisque la Commission censée garantir l'application de la loi par ses propres employeurs contributeurs, ne parvient pas à remplir sa mission dans des entrepôts de distribution présentant des risques avérés pour la santé et la sécurité des employés. La décision fut donc prise d'orienter l'action de l'ATTAP vers la CNESST afin de comprendre son rôle dans le manque d'accès des travailleurs à la LSST.

²³³ Depuis janvier 2016, la CSST a été intégrée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

À partir de janvier 2015, une recherche a donc été menée par les membres de l'ATTAP dans le but de dresser « *un portrait des interventions effectuées par la CNESST dans le milieu de l'entreposage et de la distribution auprès des agences de placement de personnel* » (CTI-ATTAP 2016), à partir de la consultation de 250 rapports d'intervention de la CNESST concernant des accidents de travailleurs engagés par les principales agences de placement présentes dans les entrepôts de distribution. Dans leur rapport intitulé « *Une action concertée pour le respect des lois en matière de santé-sécurité au travail* » (2016), le CTI et l'ATTAP pointent plusieurs problèmes quant à l'application de la loi sur la sécurité des travailleurs et la qualité des interventions et du suivi réalisés par la CNESST à propos des cas qui lui sont signalés. Premièrement, une forte majorité des accidents révèlent des lacunes ou l'absence totale de formation des travailleurs à la sécurité. Deuxièmement, plus de 40% des cas d'accidents présentent des lacunes dans l'obtention des équipements de protection individuelle, dont les chaussures de sécurité. Enfin, seulement 5% des interventions sont réalisées à la fois à l'agence qui embauche le travailleur et au lieu de travail où il est affecté, seule manière de tenir compte de la relation tripartite de travail qui caractérise le travail d'agence et de permettre d'établir les responsabilités des employeurs quant à l'application de la loi. Enfin, le rapport pointe « *un manque de rigueur dans le suivi des interventions de la CNESST* » (p12), ainsi qu'une « *grande confusion dans l'interprétation de la loi* » (p13) et dresse une série de revendications demandant à la CNESST de prendre des mesures concrètes pour lutter efficacement contre les abus commis sur les travailleurs d'agence en matière d'accès à la santé et à la sécurité au travail. Le lancement du Rapport fut l'occasion d'une conférence de presse organisée en avril 2016, permettant de faire relayer par les médias les préoccupations de l'ATTAP et d'interpeler publiquement les responsables des agences de placement, de l'entreprise en cause et de la CNESST concernant l'application effective de la LSST.

Toutefois, outre quelques réponses conjoncturelles adressées à la presse par la CNESST et une agence de placement, on ne recense jusqu'ici aucune retombée politique de cette opération menée par l'ATTAP. Cela dit, si les revendications des travailleurs évoquées ci-haut portent sur l'amélioration des conditions matérielles de travail, on note aussi une dimension politique tout aussi importante à leur mobilisation. Dans un contexte où leur

précarité en emploi rime avec sous-citoyenneté, cette mobilisation a malgré tout permis aux travailleurs de s'impliquer dans un espace où ils se construisent comme sujets de droit (individuels et collectifs) et comme citoyens à travers leur appartenance à une condition commune et leur participation active à une action collective où leur voix compte. Plus encore, les membres de l'ATTAP ne semblent pas vouloir lâcher prise, comme en fait foi l'action menée le 14 juillet 2016 devant un entrepôt de *Prizunik* par l'ATTAP et des nombreux partenaires dans le cadre d'une journée d'action liée à la campagne revendiquant l'augmentation du salaire minimum à quinze dollars de l'heure²³⁴.

6. ENJEUX ET DÉFIS DE L'ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS D'AGENCES : QUELQUES CONSTATS EN GUISE DE CONCLUSION

Quatre ans après sa création, l'ATTAP est encore une association jeune qui construit son action par tâtonnement et par apprentissages successifs. Les succès en termes de mobilisation des travailleurs et en termes d'améliorations concrètes des conditions de travail restent donc pour l'instant embryonnaires, mais l'observation du travail de terrain réalisé par l'ATTAP au cours de cette période permet d'ores et déjà de dresser un certain nombre de constats eu égard à l'organisation collective des travailleurs d'agence et de la collaboration entre une organisation syndicale et un groupe communautaire.

On notera d'abord que l'ATTAP s'appuie sur un rapprochement stratégique entre deux organisations – communautaires et syndicales – qui font l'expérience de leurs limites respectives pour défendre les droits de travailleurs précaires. Or, si l'objectif commun est d'appuyer le *leadership* des travailleurs, l'action collective est en perpétuelle construction et son issue reste incertaine. Pour ces raisons, la mobilisation est donc pensée de manière dynamique, au sens où elle s'adapte aux conditions fluctuantes d'emploi des travailleurs, à leur capacité relative d'engagement et à leurs besoins spécifiques et aussi, parce qu'elle

²³⁴ Cf. : la page Facebook du CTI : <https://www.facebook.com/ctiwc/posts/1344238382272148>, consulté le 15 juillet 2016.

nécessite la construction d'une perspective commune entre les travailleurs, l'ATTAP et le syndicat, alors que ces acteurs sont porteurs de cultures politiques et organisationnelles distinctes.

Cette démarche fait de cette action collective un espace de réflexion où s'inventent des formes de mobilisation et de luttes collectives adaptées à la situation de ces travailleurs atypiques et précaires qui implique une coconstruction de l'action entre l'ensemble des acteurs en présence, sachant qu'elle s'initie à partir des réalités et des besoins exprimés par les travailleurs et qu'elle ne pourrait pas se réaliser sans leur engagement, leur prise de responsabilité et en d'autres termes, leur prise de pouvoir dans le processus de lutte qu'ils entendent mener. Le *leadership* des travailleurs est donc soutenu et facilité par les organisations communautaires et syndicales qui partagent et garantissent un fonctionnement participatif et démocratique respectant l'autonomie des personnes et valorisant les contributions de chacun.

Par ailleurs, l'étude de cas rejoint bon nombre des constats répertoriés dans les travaux antérieurs menés dans le cadre du Pôle de recherche sur l'action collective et le travail. D'abord, le cas de l'ATTAP montre bien, malgré les difficultés de recrutement, que plusieurs travailleurs veulent et peuvent arriver à s'organiser collectivement malgré les conditions extrêmement précaires dans lesquelles ils se retrouvent. Il apparaît par ailleurs assez clair que malgré les difficiles conditions matérielles dans lesquels se retrouvent les travailleurs d'agence, la recherche de dignité et la volonté d'être reconnus comme des acteurs à part entière de leurs luttes est le vecteur premier de la mise en place d'une structure collective. C'est d'ailleurs ce qu'indique clairement l'énoncé de mission du CTI, ainsi que le choix collectif de créer un journal *La voix des migrants* et surtout, le fait de privilégier une approche collective dans la construction des actions visant l'application des normes du travail en ce qui a trait au remboursement des bottes de travail. En ce sens, l'ATTAP-CTI est d'abord un espace permettant de libérer la volonté de s'organiser des travailleurs et de revendiquer leur dignité.

Deuxièmement, le cas met en lumière que l'organisation des travailleurs d'agences ne peut être circonscrite aux milieux de travail qui sont fluides, évanescents, voir « liquides »,

pour reprendre les termes de Bauman (2006). Dans la mesure où les travailleurs passent d'un emploi à l'autre et parce que nombre de leurs difficultés se situent sur un autre plan – celui notamment, de leurs conditions d'immigration – l'action collective doit adopter une approche de type « 360 degrés » qui se situe en amont (activité communautaire, journal, logements, etc.²³⁵) et en aval (autour de la CNESST) des milieux de travail. En ce sens, l'approche communautaire privilégiée par l'ATTAP vise la prise de pouvoir des travailleurs dans le processus de mobilisation et promeut une compréhension globale de leur situation en ne se limitant pas aux questions de travail et d'emploi. En somme, il s'agit de prendre acte que la précarité en emploi conjuguée à la précarité des statuts d'immigration est systématiquement associée à des conditions d'existence précaires et que l'action collective est aussi, sinon avant tout, un lieu de solidarité où se partagent les ressources nécessaires pour répondre aux situations d'urgence des travailleurs.

Dans nos travaux antérieurs, nous avons également relevé que l'une des clés permettant le succès de campagnes menées auprès des travailleurs atypiques reposait sur la capacité de conduire des actions permettant de réduire les différences entre les travailleurs, des plus stables aux plus précaires. Dans le cas qui nous a occupés ici, on constate qu'un des grands défis de l'ATTAP est de réunir des travailleurs d'origines diverses et qui sont souvent conduits à s'opposer les uns aux autres à cause des pratiques organisationnelles de l'employeur et des agences qui visent une mise en concurrence des travailleurs selon leurs statuts d'immigration (immigrants reçus, réfugiés, sans papier). De manière semblable, il semble également qu'un des enjeux cruciaux pour l'ATTAP au cours des prochaines années sera d'être en mesure de rejoindre des travailleurs moins diplômés qui se voient, à long terme, engagés dans de l'emploi en agences de placement. Jusqu'ici, comme nous l'avons souligné, il semble que ce segment soit encore réticent à s'impliquer au sein de l'ATTAP.

Eu égard à la place des organisations syndicales dans des luttes d'abord issues de la mobilisation à travers des mouvements communautaires, le cas de l'ATTAP met par ailleurs

²³⁵ Nombre de ces actions sont organisées d'abord par le CTI et non par l'ATTAP (et qui fonctionne comme des vases communicants), ce qui explique que nous ne nous y sommes pas explicitement attardés dans cette étude de cas.

en évidence que la capacité des syndicats à reconnaître la légitimité et la différenciation des pratiques d'organisation collective des groupes de travailleurs atypiques, est une condition essentielle d'une saine collaboration entre les associations communautaires et les syndicats traditionnels. Autrement dit, la capacité des syndicats à jouer un rôle dans l'organisation collective des travailleurs précaires repose sur leur capacité à adapter leurs valeurs aux besoins différenciés des catégories de travailleurs atypiques. Dans le cas de l'ATTAP, il semble que cette expérience soit jusqu'ici concluante et que la collaboration soit destinée à se poursuivre, l'apport de chaque culture organisationnelle semblant être apprécié de la plupart des personnes rencontrées. En outre, le cas semble montrer qu'une lecture plurielle des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs d'agence – permise par des expertises et des savoir-faire différenciés – est essentielle afin d'être en mesure de relier les enjeux des milieux de travail aux luttes sociales qui réclament la dignité au travail pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

On notera enfin que la participation des organisations syndicales à des initiatives de défense de droits des travailleurs et travailleuses comme l'ATTAP a pour effet de sensibiliser davantage les premières aux enjeux liés à la multiplication des statuts d'emploi particuliers (comme le travail en agence) qui apparaissent comme des illustrations fortes de la tendance globale à la précarisation de l'emploi, à la remarchandisation du travail, aux exigences exacerbées de flexibilité des employeurs et à la volonté du législateur de libéraliser et déréguler les marchés du travail. En ce sens, même si ce constat est sans doute un peu hâtif, la meilleure connaissance réciproque des uns et des autres, permise par la mise en place de l'ATTAP, a sans doute contribué à renforcer les stratégies d'action – en intégrant les revendications portées par les travailleurs issus de l'immigration – de la coalition d'acteurs syndicaux et communautaires dans le cadre des luttes menées pour le rehaussement du salaire minimum à quinze dollars de l'heure²³⁶.

²³⁶ Au printemps 2016, les grandes centrales syndicales adoptèrent des résolutions enjoignant leurs syndicats locaux à s'impliquer dans ce mouvement.

En terminant, il apparaît important de relever quatre enjeux qui nous apparaissent essentiels à la pérennisation de l'action de l'ATTAP et son élargissement à l'ensemble des travailleurs et travailleuses embauchés à travers des agences de placement.

En premier lieu, même si nous n'avons abordé cet aspect qu'en filigrane, force est de constater la précarité financière dans laquelle se trouve l'association, ce qui remet en avant plan la quasi-absence de l'intervention étatique lorsqu'il s'agit de financer des activités dites de « défense de droits » (encore moins lorsqu'il s'agit de personnes racialisées), mais également les contributions budgétaires somme toute modestes des organisations syndicales, pourtant mieux pourvues financièrement, à ce type d'initiative.

Deuxièmement, il semble que l'ATTAP ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la possibilité de faire des gains importants sans chercher à syndiquer formellement certains collectifs de travailleurs en vertu du Code du travail, ce qui impliquerait des partenariats encore plus soutenus avec des organisations syndicales qui ont les moyens de soutenir financièrement les luttes juridiques inévitables qui s'en suivraient. Ce second aspect n'est pas sans engendrer une réflexion corollaire sur la façon de maintenir une mobilisation importante dans un contexte de judiciarisation des luttes.

Les deux derniers éléments renvoient à la nécessité de mener des actions qui permettraient d'inclure les hommes et les femmes, mais aussi les travailleurs et travailleuses sans-papiers. À cet égard, même si certaines actions ont déjà été entreprises afin de remédier à cette situation²³⁷, il semble que l'inclusion des femmes devra être renforcée. Comme le souligne avec vigueur Victoria, pour se développer l'ATTAP devra non seulement être en mesure d'arriver à mobiliser davantage de femmes, mais également de faire travailler *ensemble* les hommes et les femmes qui font partie de l'organisation :

« ... à l'ATTAP, 80% des membres sont des hommes. Cela parle d'une problématique. Laquelle, on ne le sait pas, mais il y a un problème. Ça veut dire que les femmes ne viennent pas à cause de l'horaire, ou parce que nous avons d'autres types de responsabilités à la maison, ou parce qu'on a la pression du mari, donc on se dit "non,

²³⁷ Victoria a notamment mené un projet avec un groupe de 24 femmes, dont plusieurs sans papiers.

pourquoi se mettre dans des problèmes?" ou parce qu'à la sortie du travail, tu dois aller chercher tes enfants. (...) il y a [donc] une nécessité palpable, réelle, de travailler avec les femmes à des horaires appropriés, séparément. (...) L'objectif était de pouvoir les intégrer à l'ATTAP après (...) [Quand] je disais à l'ATTAP "bon, les gars (...) si on faisait une réunion avec les femmes", car elles font partie aussi de l'ATTAP, même si elles se réunissent de manière séparée. Et jamais ça n'a pu se concrétiser. (...) rien qu'avec les horaires, il y avait un choc (...) Finalement (...) j'ai proposé qu'un samedi du mois, on puisse se réunir à 1pm pour qu'hommes et femmes puissent se rencontrer. Le jour où on était tombés d'accord, tous les hommes de l'ATTAP avaient annulé leur participation, ils m'ont dit qu'ils ne pouvaient pas venir ». (Victoria)

Eu égard aux sans-papiers, elle ajoute ceci :

« Je pense que le thème des sans-papiers est un thème qui se comprend tant au CTI comme à l'ATTAP, mais pour différentes raisons, comme le manque de ressources humaines et économiques, on ne peut pas aller beaucoup plus loin. Il y a d'autres organisations comme *Solidarité sans frontières* et qui sont très bonnes sur le thème des sans-statuts et qui ont réussi des choses excellentes. [Trop souvent] le CTI ne va pas plus loin que le travail de défense, qu'il fait de manière très bonne, mais les ressources manquent. Et je crois que dans les dernières années, le CTI a avancé beaucoup avec la création de l'ATTET, il fait un travail incroyable, mais je continue de penser que l'ATTAP devrait clarifier sa position et être plus revendicative et solidaire avec les travailleuses sans-papiers en agence. Je ne sais pas comment l'exprimer. Depuis que je suis là-bas, c'est un thème que je continue d'amener. Il y a des gens comme D. qui revendiquent ça aussi, que c'est un thème préoccupant. Car les agents des services aux frontières ont déjà arrêté des travailleurs d'agence qu'ils sont venus chasser sur les lieux de travail ». (Victoria)

Comme le montre également l'étude de cas, l'ATTAP a surtout développé des actions collectives ciblant des agences ayant pignon sur rue – correspondant à la première des catégories identifiées par Choudry et Heneway (2012) – alors que les agences dites « *fly-by-night* », là où travaillent souvent les sans-papiers qui constituent la catégorie de personnes les plus vulnérables embauchées à travers des agences de placement, sont, pour l'instant du moins, laissées en plan. Le développement d'action portant sur cette seconde catégorie d'agences de placement conduirait sans doute l'ATTAP, comme le suggère Victoria, à intégrer davantage les préoccupations des travailleurs et travailleuses sans-papiers.

CONCLUSION

À travers une immersion ethnographique réalisée au CTI, de décembre 2012 à juillet 2014, sous le mode de la participation observante, j'ai eu l'opportunité de m'engager dans diverses activités consacrées à la défense individuelle et collective des intérêts des travailleuses et travailleurs immigrants. Je l'ai fait, par exemple, à travers la clinique d'information juridique (*case work*), à l'occasion d'ateliers d'éducation populaire (*skills for change*), d'activités de relations institutionnelles entre le CTI et plusieurs syndicats, la coordination de la *Coalition contre le travail précaire*, des actions médiatiques et de pression politique auprès des institutions provinciales ou la sensibilisation communautaire aux activités du CTI. Cette participation active aux diverses activités du CTI m'a permis d'entrer dans l'univers de la précarité en emploi de personnes dont le point commun est d'être non natives du Canada, disséminées qu'elles sont dans une diversité de statuts juridiques d'immigration allant de la citoyenneté obtenue par naturalisation, à la résidence permanente, en passant par le statut de réfugié ou de demandeur d'asile, sans oublier celui des bénéficiaires de mesures spéciales pour raisons humanitaires, des migrants temporaires venus sous un des programmes de travailleurs étrangers temporaires, le tout allant même jusqu'au déni de statut conduisant à l'illégalité, voire à l'inexistence sur le territoire canadien.

Mon attention et mon engagement, cependant, se sont principalement tournés vers les deux campagnes collectives du CTI articulées autour du travail immigrant en agence de placement temporaire et du travail migrant temporaire, lancées respectivement en 2011 et 2009 et donnant lieu à la création de deux associations: l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agence de placement (ATTAP) en décembre 2012 et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET) en novembre 2013. C'est de l'observation de tels régimes de travail, qui associent des statuts d'immigration à des formes ou à des statuts d'emploi caractérisés par la précarité, que mes réflexions se sont concentrées — notamment avec un intérêt pratique dans le cadre des deux mobilisations —, vers la construction institutionnelle de ces deux régimes d'emploi destinés à certaines catégories d'immigrants. L'objet de recherche de cette thèse s'est alors construit autour de la question centrale des conditions d'accès à l'emploi pour ces personnes, renvoyant aux processus de

construction institutionnelle et politique dans lesquels sont engagés divers acteurs issus des marchés du travail, de l'État et des individus ou des groupes d'individus directement aux prises avec les situations de précarité en emploi.

À partir de sources théoriques empruntant en premier lieu à la thèse de l'effritement de la société salariale (Castel 1995), il a été question de comprendre les situations en emploi des travailleurs immigrants en agence de placement et des travailleurs étrangers temporaires à la lumière des dynamiques sociopolitiques contemporaines révélant une métamorphose profonde et durable du rapport social dominant centré sur le travail sous forme d'emploi salarié. Cet emploi salarié fut progressivement construit (1) comme principal mécanisme de distribution des richesses et d'autonomisation des individus, (2) comme matrice de la fonction sociale, de l'identité sociale et du statut des individus, et (3) comme garant de mesures de protection sociale et de droits collectifs qui lui sont associés. Nous avons vu avec les auteurs comment ces métamorphoses, qui vont dans le sens de l'effritement de ces trois fonctions sociales de l'emploi, sont le résultat des transformations dans le champ du travail — incluant le modèle économique des entreprises, l'organisation de l'activité de travail, les politiques des ressources humaines, les statuts d'emploi et les relations professionnelles —, ainsi que le résultat de nouvelles orientations politiques de l'État au plan économique, de l'encadrement des marchés du travail et de l'emploi, des protections sociales et de l'immigration, renvoyant à la prédominance des besoins spécifiques des employeurs dans la sélection des nouveaux arrivants.

Partant, les constats établissent une montée des inégalités socioéconomiques, une précarisation du travail, une prolifération des statuts d'emploi atypiques et précaires, une individualisation du rapport salarial et une érosion des protections sociales. Le tout conduit à l'individualisation des risques socioprofessionnels, responsabilisant *de facto* la famille – dont les modes d'organisation et de distribution de la solidarité ont pourtant évolué vers moins de réciprocité –, conduisant enfin au retour massif du phénomène de la pauvreté en emploi. Autrement dit, pour un nombre croissant d'individus, le travail rend pauvre, même à temps plein.

Pour nombre d'auteurs, l'association de la pauvreté à une participation active au marché du travail sonne comme une incompatibilité ontologique avec le cadre de l'économie de marché propre aux sociétés libérales. Selon ce cadre, (1) la pauvreté est toujours associée au non-travail et (2) les personnes devraient mécaniquement obtenir de l'emploi, les ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins fondamentaux et bénéficier des fonctions sociales et politiques du travail. Plus encore, les conséquences de la pauvreté en emploi dépassent les questions de salaire et de pauvreté puisque cette situation prive les personnes de l'accès aux droits fondamentaux de citoyenneté, tels que les droits économiques, sociaux et culturels de l'individu (Ulysse 2006) ou même civiques (Ehrenreich 2004). L'exercice de la citoyenneté est donc grandement compromis pour ces personnes dont la survie est à peine assurée par le travail, même à temps plein, et dont la condition est dictée par l'incertitude du lendemain, les plaçant dans « *l'obsession d'avoir à vivre "au jour la journée"* » (Castel 1995 :747).

À partir de cette grille de lecture des transformations sociétales contemporaines aux impacts particulièrement saisissants dans le champ du travail et de la protection sociale des individus, on peut comprendre les conditions d'émergence des formes d'emploi concernant les travailleurs immigrants en agence de placement (TAP) et les travailleurs migrants temporaires (TET). Or, les parcours en emploi de ces derniers, qui sont souvent marqués par la précarité et par la pauvreté, sont par ailleurs grandement déterminés par leurs statuts juridiques d'immigration. En effet, le cadre juridique, les règles administratives ainsi que les critères retenus pour la sélection (qualification) des personnes destinées à l'immigration permanente, ou à la migration temporaire, produisent un accès relatif aux droits et encadrent spécifiquement l'insertion et le parcours des personnes sur le marché du travail.

Partant, ces réflexions préliminaires font apparaître une construction institutionnelle des conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories de travailleurs non natifs du Canada. Cette thèse a tenté d'en révéler les mécanismes en interrogeant les situations en emploi d'immigrants en agence de placement (chapitre III) et de travailleurs étrangers temporaires (chapitre IV), où intervient une myriade d'acteurs institutionnels. Au sujet des conditions d'accès à l'emploi au Canada, que nous apprend l'analyse des situations en emploi

de ces deux catégories de travailleurs non natifs? Les conditions d'accès à l'emploi de ces derniers révèlent-elles des régimes particuliers de travail, qui se définiraient en dehors du marché du travail salarié ? Enfin, que révèlent les situations en emploi de ces deux catégories de travailleurs immigrants et migrants temporaires à propos des dynamiques globales de précarisation des marchés du travail et des régulations politiques et institutionnelles qui y sont engagées ?

L'étude successive et la mise en rapport des situations en emploi de deux catégories distinctes de travailleurs non natifs du Canada, des immigrants en agence de placement (TAP) et des travailleurs migrants temporaires (TET) ont révélé un intérêt particulier, en cela qu'elles permettent aux situations à l'étude de s'éclairer réciproquement, en mettant en lumière leurs différences objectives et en faisant possiblement émerger des significations convergentes permettant d'éclairer les dynamiques sociales contemporaines structurantes. En effet, rappelons que l'intérêt ultime de cet exercice est de considérer les situations des deux catégories de travailleurs immigrants et migrants temporaires comme des observatoires privilégiés des dynamiques sociales, politiques, économiques et culturelles contemporaines. À partir des variables d'analyse qui se dégagent des situations à l'étude, il devient donc possible de comprendre ce qu'elles révèlent des processus de construction active des conditions d'accès à l'emploi pour certaines catégories de personnes non natives du Canada.

- **1^{ER} CONSTAT : LIEN ENTRE STATUT D'IMMIGRATION ET CONDITIONS D'EMPLOI : DES MÉCANISMES DISTINCTS DE LA CAPTIVITÉ EN EMPLOI**

- *La diversité des statuts juridiques*

Premièrement, les deux catégories de répondants appartiennent à des statuts d'immigration impliquant des cadres juridiques distincts et n'incluant ni les mêmes règles ni les mêmes droits de part et d'autre. Sur le plan des perspectives d'emploi et d'immigration, ces statuts impliquent donc des règles et des promesses différentes pour les personnes. Or, les constats établis avec les répondants TAP montrent que leurs situations contredisent les perspectives d'emploi valorisé, inhérentes à l'obtention de la résidence permanente. De leur

côté, les réalités décrites par les participants TET contredisent les risques de l'emploi précaire généralement associé au travail migrant temporaire. Alors que les participants employés en agence relèvent de l'immigration permanente, étant en majorité des résidents permanents²³⁸ et certains étant mêmes citoyens reçus, ils connaissent une situation théoriquement idéale (1) pour leur intégration socioprofessionnelle et la mobilité sur le marché du travail (étant donné qu'ils furent sélectionnés selon des critères valorisant leur niveau de scolarité, leur expérience professionnelle, ainsi que leurs compétences linguistiques), (2) pour l'accès aux droits sociaux (les résidents permanents bénéficiant des mêmes droits que tout citoyen), et (3) pour l'exercice de leur citoyenneté. Pour leur part, les travailleurs migrants relèvent du programme des travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés, dont on a vu que les règles administratives empêchent la mobilité sur le marché du travail (à cause du permis de travail restrictif), interdit l'accès à la résidence permanente et pose de sérieux problèmes systémiques quant à l'accès aux droits du travail et aux droits sociaux. Ce dernier statut est donc connu dans la littérature pour être souvent associé à des formes d'emploi précaire, d'autant plus lorsqu'il s'agit de travailleurs engagés à des postes peu-spécialisés, comme c'est le cas pour les répondants TET mauriciens.

○ *La précarité en emploi des immigrants permanents diplômés*

Or, les situations des répondants montrent premièrement des immigrants permanents diplômés aux prises avec une forte précarité d'emploi, dans laquelle le risque d'enfermement est réel. Leur parcours en emploi commence par une déqualification durable sur le marché du travail et aboutit aux perspectives de l'emploi en agence en entrepôt conjuguant bas salaires ; forte instabilité du lien d'emploi ; accès réduit aux droits du travail et aux droits sociaux ; absence d'accès aux régimes d'assurance ; intimidation ; forte pression au rendement ; risque élevé d'accidents et de lésions professionnelles ; congédiements non justifiés ; entraves au travail permanent ; mise en concurrence généralisée des travailleurs entre eux sur la base de

²³⁸ Certains des répondants sont réfugiés et en attente de devenir résident permanent. Lorsque la demande d'asile politique a été acceptée par les services du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada, c'est automatiquement la résidence permanente qui est proposée aux personnes nouvellement réfugiées.

critères liés à leur situation administrative (leurs statuts juridiques), à leur racialisation et à leur niveaux de scolarité ; disparité de salaires avec leurs collègues permanents et absence d'accès à la représentation collective. Ces conditions sont de toute évidence caractéristiques de l'emploi précaire, c'est-à-dire associant au moins trois de ces quatre critères : (1) à bas salaire, (2) sans régime de retraite, (3) dans une entreprise de moins de 20 salariés, ce qui empêche la mobilité à l'interne ou l'accès à la formation et (4) non syndiqué. Or, on remarque que si le 3^e critère n'est pas rempli, puisque les participants sont engagés dans une grande entreprise québécoise, employant près de 900 salariés sur ses différents sites montréalais et présentant des bénéfices en très forte hausse chaque année, l'accès à la mobilité interne ou à la formation est même complètement entravé par le statut de travailleur d'agence des répondants. Pour ces travailleurs immigrants en agence de placement, leur statut juridique leur donnant théoriquement le droit à la mobilité sur le marché du travail, ne les protège pas contre la déqualification professionnelle durable qu'ils subissent et leur exclusion systémique des emplois valorisés, aboutissant à une captivité en emploi, due au fait qu'ils n'ont pas d'autre choix que d'y recourir pour survivre.

○ *Les restrictions du statut de TET-PS*

De leur côté, avec un statut juridique restrictif, les travailleurs mauriciens intègrent un secteur de travail caractérisé par une activité très pénible, mais étant très réglementé et offrant des conditions d'emploi protégées. Ils sont alors intégrés automatiquement à un syndicat leur garantissant des conditions d'emploi encadrées par une convention collective, laquelle leur assure une grille de salaire qui commence bien au-dessus du salaire minimum et qui suit une progression dont les répondants se disent plutôt satisfaits, des perspectives de formation et de progression à l'interne, l'accès à un régime collectif d'assurances comprenant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire longue durée et des soins dentaires ainsi qu'un régime de retraite, un encadrement strict de l'allocation des équipements de sécurité, des droits parentaux généreux, une rétribution intéressante de congés et des services offerts par un comité d'entreprise très actif. Ces conditions d'embauche qui semblent idéales et dont les caractéristiques sont celles de l'emploi salarié et protégé sont néanmoins attachées à un statut de migration temporaire qui interdit la mobilité des employés sur le marché du travail et fixe

donc les travailleurs sur leur lieu de travail, au minimum, pour la durée de leur permis de travail. Pour ces travailleurs migrants mauriciens, de bonnes conditions de travail riment donc avec une forme de captivité en emploi, due au fait qu'ils ne peuvent pas remettre en cause leur emploi sans compromettre leur permis de travailler et ainsi pouvoir rester sur le territoire canadien.

Ces regards croisés portés sur les situations des TAP et des TET, qui révèlent toutes deux des arrangements institutionnels associant statut juridique octroyé à la personne et forme d'emploi, montrent alors que l'entrave à la mobilité professionnelle est une caractéristique centrale aux deux situations, générée par la déqualification professionnelle et la précarité du travail pour les uns (TAP) et par le statut temporaire de migration pour les autres (TET), et aboutissant dans les deux cas, à une forme de captivité en emploi ou de situation de travail contraint. Les uns et les autres déclarent d'ailleurs à leur manière, vouloir rechercher un autre emploi, alors que leurs activités de travail respectives sont caractérisées par une forte pénibilité et des risques élevés d'accidents et de lésions professionnelles, mais étant incapables d'y parvenir sans que les conséquences n'apparaissent encore plus délétères et coûteuses pour leur situation socioéconomique.

- **2^E CONSTAT : LES SPÉCIFICITÉS DU LIEU DE TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION DE L'EMPLOI**

Pour comprendre cette situation de captivité en emploi ou de travail contraint, il a été indispensable de considérer le rôle des entreprises ayant recours à la main-d'œuvre immigrante et migrante temporaire et faisant référence à la nature de l'activité de travail, aux enjeux stratégiques reliés au secteur d'activité, ainsi qu'à leurs stratégies de gestion des ressources humaines.

- *L'entreprise Prizunik et l'utilisation majoritaire et permanente de TAP*

On a donc affaire à une première grande entreprise commerciale, *Prizunik*, qui a fait le choix du recours systématique et durable aux travailleurs d'agence de placement afin de maximiser la flexibilité de la main-d'œuvre, laquelle est rendue corvéable à merci selon les

besoins immédiats du marché. *Prizunik* sous-traite donc la plus grande partie de la gestion des ressources humaines, laissant aux agences de placement les responsabilités liées au recrutement, à l'embauche, au traitement des salaires, à la supervision du rendement et de la productivité des employés, ainsi qu'à leur congédiement le cas échéant, laissant apparaître un rôle de plus en plus disciplinaire, voire punitif des agences à l'égard des employés. L'entreprise conserve par ailleurs les responsabilités liées à la gestion administrative des entrepôts et à la gestion technique et logistique de terrain. Composant sa main-d'œuvre totale avec près de 95% travailleurs d'agence et une petite minorité restante d'employés permanents, *Prizunik* constitue donc un exemple type du recours majoritaire et permanent à une main-d'œuvre assignée à un statut d'emploi temporaire et extrêmement précaire, la situation durant depuis plus d'une décennie au moment des entretiens de recherche.

○ *L'entreprise Porcino et le recours à une main-d'œuvre sous contrainte juridique*

De son côté, l'entreprise *Porcino* est inscrite dans le secteur de la transformation des viandes, en proie à des difficultés structurelles de recrutement et de rétention de main-d'œuvre. Alors que l'activité est soumise à des réglementations rigoureuses en matière d'hygiène et de sécurité, les relations de travail y sont négociées collectivement, grâce à la présence d'un syndicat et l'encadrement des conditions d'emploi et de travail par une convention collective. Afin de résoudre en partie ses problèmes récurrents de rétention de main-d'œuvre, *Porcino* a donc décidé de recourir au *Programme des travailleurs étrangers temporaires peu-spécialisés*, pour s'assurer du recours fiable et certain à la force de travail d'individus fixés à leur emploi pendant au moins quatre années, par le biais de leur statut juridique d'immigration. En pratique, on a vu que cette période durait au moins 6 ou 7 ans (temps écoulé depuis l'entrée au Canada des participants, au moment des entretiens), si l'on considère les obstacles structurels à la mobilité sur le marché du travail des travailleurs mauriciens ayant obtenu leur résidence permanente, ces obstacles renvoyant à la volonté des travailleurs d'aller jusqu'aux gains maximaux inclus dans la convention collective, à l'impossibilité de trouver un autre emploi aux mêmes conditions salariales et au risque de compromettre la venue de leur proche par les procédures de regroupement familial.

Ces deux exemples d'entreprises inscrites dans des secteurs d'activité distincts font pourtant face à un problème de recrutement de main-d'œuvre, lié pour l'une et l'autre à la nature de l'activité de travail qui est organisée par l'entreprise et structurée par son secteur, et qui implique une grande pénibilité, des conditions physiques éprouvantes et des risques élevés d'accidents et de lésions professionnelles. De plus, les deux activités ont le point commun de ne pas être socialement valorisées, particulièrement dans le cas de *Porcino* qui implique le fait de travailler « *dans la mort des animaux* », révélant une dimension anthropologique et sociale difficile à assumer par les travailleurs. Par conséquent, même lorsque les conditions de travail sont protégées sur le mode de l'emploi salarié et légitimées par un syndicat, elles n'apparaissent vraisemblablement pas suffisamment attractives pour fidéliser une main-d'œuvre locale. Les conditions d'emploi qui sont offertes expliquent donc ultimement les difficultés des deux entreprises à recruter et retenir des travailleurs.

Dans ce contexte, la demande des entreprises se fait pressante pour recourir à une main-d'œuvre qui soit « idéalement » fixée à la tâche par des mécanismes de contrainte qui sont liés soit à la précarité immédiate des personnes sur le marché du travail (TAP), soit à la précarité de leurs statuts juridiques (TET). Or, bien qu'ils relèvent de logiques distinctes, ces deux mécanismes renvoient ultimement aux statuts juridiques, sociaux et symboliques des personnes non natives du Canada.

- **3^E CONSTAT : LE RÔLE STRUCTURANT DE L'ÉTAT DANS LA CONSTRUCTION DES CONDITIONS D'EMPLOI**

L'un et l'autre de ces mécanismes que nous avons identifiés dans les situations des TAP et des TET et qui tendent à contraindre les personnes de travailler à des conditions d'emploi problématiques, renvoient par ailleurs au rôle de l'État qui est apparu omniprésent dans la construction des conditions d'emploi pour ces deux catégories de travailleurs, depuis la qualification des candidats destinés à s'installer sur le territoire canadien, aux conditions de leur insertion au marché du travail et à leurs situations en emploi.

- *Les politiques d'immigration et les restrictions des statuts*

Premièrement, tel qu'évoqué dans le 1^{er} constat, l'État fédéral, relayé par l'État québécois, est le premier acteur de la production des statuts juridiques octroyés aux deux groupes des TAP et des TET, qui se déclinent par la citoyenneté, la résidence permanente, le statut de réfugié, la demande d'asile et le statut de migrant temporaire. Or, on a vu avec les répondants que chacun de leurs statuts implique un accès relatif aux droits et des limitations particulières sur le plan de l'intégration et de la mobilité sur le marché du travail, de la durée du séjour sur le territoire canadien – impliquant un accès relatif aux droits et compensations en santé et sécurité du travail, à l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail –, de l'accès au regroupement familial, de l'accès aux services sociaux et communautaires, de la mobilité géographique, pour ne citer que ces exemples. De même, ces statuts ont une incidence sur la reconnaissance des diplômes ou des qualifications professionnelles. À travers la production de statuts juridiques limitant l'accès aux droits de façon relative et conditionnant concrètement l'accès à l'emploi pour les catégories de personnes non natives du Canada, l'explication mettant en lumière une politique de précarisation institutionnalisée des statuts d'immigration est confirmée (Soussi 2014 ; Goldring 2007), aboutissant à la mise à disposition d'une main-d'œuvre immigrante disséminée dans des statuts précaires, et contrainte d'accepter les conditions de l'emploi déterminées presque unilatéralement par les acteurs du marché du travail.

○ *La régulation des relations de travail et la précarisation de l'emploi*

Car de l'autre côté du spectre, l'État s'illustre surtout par sa non-intervention législative dans le champ de la régulation des relations de travail, participant ainsi activement à la construction des conditions de l'emploi et du travail précaire. Les répondants TAP ont ainsi révélé plusieurs manquements à l'encadrement par les lois du secteur du placement temporaire, dont les acteurs, agences de placement et entreprises clientes, profitent pour imposer des conditions extrêmement défavorables aux travailleurs. Ainsi, des participants racontent être victimes de certaines disparités de traitement avec leurs collègues permanents, car le législateur québécois n'a jamais pris la peine d'intégrer dans la Loi sur les normes du travail l'obligation de l'égalité de traitement de deux employés à tâches égales sur un même lieu de travail. De même, rien n'encadre, au niveau législatif, les clauses reliant les agences et

les entreprises, qui ont pour objectif de protéger les intérêts du marché du placement temporaire, en empêchant l'embauche permanente des employés d'agence par les entreprises. Par ailleurs, l'instauration du salaire minimum à son niveau de progression inchangé depuis 2003²³⁹ avec une augmentation annuelle moyenne de +0,25 cents entre 2003 et 2016, fait en sorte que les participants employés d'agence, sont tous des travailleurs pauvres.

Dans un autre registre, on a établi que les réglementations très strictes du secteur de la transformation et de la production des viandes – liées au fait que la pérennité du secteur est due en grande partie à la réputation des entreprises qui ont une responsabilité quant à la qualité des produits qu'elles fabriquent et la santé des consommateurs –, étaient propices à faire émerger des conditions d'emploi encadrées, allant de pair avec des relations de travail protégées. Par exemple, les règles d'hygiène qui conditionnent l'activité de travail vont de pair avec une attention particulière aux conditions de sécurité des travailleurs, allant de la façon de manipuler du matériel dangereux, au respect scrupuleux des pauses ou des congés, au changement de poste régulier pour permettre aux travailleurs de se reposer. Les choix de l'État en matière d'interventions législatives ciblées déterminent donc concrètement les conditions qui président aux relations de travail.

○ *Des mesures qui produisent déqualification et contrainte en emploi*

Par ailleurs, une fois qu'ils arrivent sur le marché du travail, les travailleurs immigrants sont aux prises avec un contexte largement structuré par l'État qui encadre par exemple le processus de reconnaissance des diplômes. Or, la procédure de *l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, octroyée par les services du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), est purement indicative et laisse les employeurs ou les ordres professionnels (pour les professions réglementées) décider, selon leurs propres critères, du sort des candidats à l'embauche qui en sont détenteurs. Choissant de ne pas réguler davantage le processus de recrutement de la main-d'œuvre, les institutions québécoises

²³⁹ Cf. : Site de la CNESST, "Historique du salaire minimum", <http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>, consulté le 31 août 2016.

participent ainsi à perpétuer les pratiques de discrimination à l'embauche des employeurs. Il en va de même pour les programmes québécois d'intégration des immigrants sur le marché du travail et de lutte contre la discrimination, comme le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*, qui ne parviennent que difficilement à atteindre leur public cible et à convaincre les employeurs d'embaucher des travailleurs immigrants. Cette situation montre que l'État participe activement au processus de déqualification professionnelle des immigrants sur le marché du travail, en décidant de ne pas encadrer légalement leur processus d'intégration au marché du travail et en les laissant seuls « négocier » leur embauche avec les employeurs. Enfin, les TAP et les TET ont montré que l'encadrement du regroupement familial par le MIDI, générerait des critères financiers tellement exigeants, qu'ils interdisent aux travailleurs – qui ont immigré seuls ou avec une partie des membres de leur famille seulement –, toute possibilité de mobilité sur le marché du travail – qui se ferait à travers une reprise d'étude ou la recherche d'un autre emploi –, participant alors à fixer les travailleurs dans leur emploi précaire (TAP) ou à restreindre encore plus la mobilité des TET mauriciens sur le marché du travail, même lorsqu'ils ont obtenu la résidence permanente. Dans ce dernier exemple d'intervention législative, l'État contribue donc à maintenir les travailleurs dans la précarité en emploi et/ou à les rendre disponibles aux employeurs par la contrainte.

○ *Le pays de provenance des migrants temporaires, un acteur essentiel*

Enfin, il est aussi apparu nettement que la construction des conditions d'accès à l'emploi pour les migrants temporaires en provenance de l'île Maurice, renvoie aux orientations politiques de l'État mauricien en matière de politiques économiques, d'emploi et de régulation du travail. En effet, à travers une politique qui promeut la « migration circulaire », c'est-à-dire l'incitation de travailleurs mauriciens ayant supposément perdu récemment leurs emplois dans des secteurs en crise, à s'engager pendant quelques années dans des programmes de migration temporaire notamment au Canada. L'État mauricien escompte alors (1) l'envoi de fonds par les travailleurs à leurs familles ce qui permettrait de lutter contre la pauvreté et dynamiser l'économie locale et (2) faire profiter l'économie mauricienne des transferts de compétence, de technologie et de capitaux, au retour des personnes, incitant ces derniers à se tourner vers le

secteur entrepreneurial. Or, les répondants affirment que les candidats dont la sélection et le recrutement sont supervisés de bout en bout par les services des États mauriciens et canadiens, sont tous choisis parmi ceux qui détiennent un niveau de scolarité au moins secondaire ou collégial, occupent tous un emploi au moment de leur embauche et maîtrisent le français et l'anglais. Quoi qu'il en soit, l'État mauricien apparaît comme un acteur essentiel du marché du travail migrant avec le Canada, en promouvant publiquement le PTET et en organisant le recrutement de la main-d'œuvre, qui révèle par ailleurs une volonté de discipliner les personnes dans un processus de préparation et de mise à disposition par l'État d'une main-d'œuvre prête à l'emploi aux conditions offertes par l'entreprise.

- **4^E CONSTAT : LA CONSTRUCTION DE RÉGIMES DE TRAVAIL, L'INFORMALISATION ET LES AGENCES**
 - *L'informalisation des rapports de travail comme mécanisme d'une nouvelle régulation du travail*

Ces premiers constats font donc apparaître tour à tour des mécanismes distincts de la captivité en emploi inhérents aux différents statuts juridiques des répondants, le rôle structurant des lieux de travail et de leurs besoins spécifiques en main-d'œuvre, ainsi que le rôle primordial de l'État dont l'action diversiforme et continue structure concrètement les réalités sociales et professionnelles des immigrants et des migrants temporaires, marquées par la précarité et la captivité en emploi. Partant, on voit s'opérer la construction de deux régimes de travail qui combinent de façon complexe des orientations politiques, un encadrement institutionnel, des procédures administratives et des pratiques d'acteurs du marché du travail, caractérisant des modes d'organisation et instituant des rapports de pouvoirs qui pénalisent gravement et durablement les travailleurs. Si ces deux régimes de travail ont en commun de produire de la contrainte, en brimant la mobilité professionnelle des travailleurs et servant à les fixer sur leurs lieux de travail, on remarque que les mécanismes qui y président, à savoir la déqualification menant à une précarité assurée sur les marchés du travail pour les immigrants et la législation du PTET pour les migrants temporaires, résultent d'interventions étatiques fortes, allant pourtant dans le sens d'une informalisation exacerbée des rapports de travail. En ce sens, la construction de ces régimes de travail qui fonctionnent comme des marchés du

travail fermés et presque autonomes, illustre ce que Lesemann décrit comme une restructuration des rapports sociaux construits par le fordisme-keynésianisme, « *qui fait appel à une mobilisation active de l'État pour promouvoir de nouveaux arrangements de régulation par le marché* » (Brenner et al. Cité par Lesemann 2014 :102). Et l'auteur de continuer :

« ce processus implique le recours à une informalité « calculée », intentionnelle, recherchée, où le retrait de la régulation étatique détermine une autre stratégie d'allocation des ressources, d'accumulation et de source d'autorité. En ce sens, l'informalité comme expression d'une stratégie de dérégulation devient un mode de régulation » (Lesemann 2014 :102).

Ainsi, le paradigme néolibéral qui privilégie une régulation des rapports sociaux par le marché, donne à voir l'informalité des rapports de travail comme un moyen d'accéder à la flexibilité dans l'allocation des ressources humaines qui est la condition-même de la compétitivité des entreprises, de leur capacité de réaction à l'immédiateté des besoins du marché et ultimement de leur rentabilité financière.

- *Les agences de placement/recrutement, marchandisation du travail et mise au pas des travailleurs*

Or, dans cette configuration, les agences de placement (pour les TAP) ou de recrutement (pour les TET) se voient attribuer un rôle opérationnel central à l'allocation ultra flexible des ressources. Il est d'ailleurs significatif de constater la présence d'agences privées de recrutement ou de placement dans les deux régimes de travail à l'étude. Dans le cas des TAP, les agences constituent un organe intermédiaire permanent qui permet de délester l'entreprise de ses responsabilités en matière de lien d'emploi et d'obligations légales, et de recourir aux ressources humaines comme à une marchandise négociable et jetable d'un moment à l'autre. De ce point de vue, la présence des agences est significative de la remarchandisation du travail, alors que les TAP sont soumis à la nécessité de vendre presque quotidiennement leur force de travail sur le marché. Par ailleurs, les agences permettent aussi une mise à distance des travailleurs par l'employeur, dans un processus de dématérialisation des rapports de travail, alors que nous avons vu qu'il était devenu très difficile d'identifier légalement l'employeur. Ce dernier devenant quasi insaisissable pour les travailleurs, ce sont les droits auxquels ils pourraient prétendre, qui deviennent inatteignables. Dans cette

organisation hiérarchique fuyante, nous avons vu que les agences assumaient néanmoins un rôle de plus en plus disciplinaire à l'égard des travailleurs dont elles contrôlent quotidiennement les rendements et qu'elles ne se privent pas de congédier en cas de productivité jugée trop faible, ou de comportement jugés désobéissants ou contestataires. La remarchandisation du travail et la précarité qui en est le corollaire, semblent donc aller de pair avec une mise au pas et un contrôle strict des travailleurs sur les lieux de travail, rappelant les mots d'Ehrenreich dénonçant la dérive arbitraire des emplois concernant les travailleurs pauvres :

« Il nous est difficile de prétendre être la première démocratie du monde, lorsqu'un grand nombre de nos concitoyens passent la moitié de leur temps de veille dans un environnement qui est l'équivalent, pour le dire en des termes simples, d'une dictature » (2004 :318).

Dans le cas des TET, les agences de recrutement, comme leur nom l'indique, ont un rôle d'intermédiaire qui dure le temps des processus de sélection et d'embauche des travailleurs. On a constaté que l'agence de recrutement à laquelle l'entreprise *Porcino* a eu recours, est une compagnie intermédiaire d'import-export, issue elle aussi du secteur de la transformation des viandes, révélant ainsi une simple diversification de ses activités, en intégrant à sa gamme de produits et services, le recrutement d'une main-d'œuvre étrangère. La marchandisation des travailleurs est alors visiblement tout aussi centrale dans le cas des PTET. Cette agence a par ailleurs un rôle d'intermédiaire et de lien absolument indispensable pour l'entreprise *Porcino*, dans le contexte d'un marché du travail transnational qui fait intervenir une multitude d'acteurs institutionnels et fait appel à des pratiques de recrutement, qui ne correspondent en rien aux réalités du marché du travail canadien. Reprenant à son compte les avantages et mérites d'un régime de travail contraint pour l'amélioration de la productivité des entreprises canadiennes, l'agence est un rouage central facilitant l'accès des employeurs à la main-d'œuvre étrangère temporaire.

D'ailleurs, si l'on considère que la précarité des immigrants et des migrants temporaires renvoie ultimement à leur statut juridique, autant que social et symbolique d'étrangers possiblement racialisés, les agences ont un rôle d'administration de la vulnérabilité des

personnes, laquelle vulnérabilité est utilisée comme élément de soumission des travailleurs et comme argument de poids auprès des entreprises clientes.

- **5^E CONSTAT : LA DISQUALIFICATION SOCIALE DES INDIVIDUS**

Enfin, alors que nous avons restitué avec les répondants le détail des étapes du processus de qualification des immigrants et des migrants temporaires, dans lequel l'État octroie des statuts juridiques dont les critères de sélection correspondent en premier lieu aux besoins en main-d'œuvre des entreprises canadiennes, il est apparu dans les deux régimes de travail, que le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle et les compétences linguistiques étaient des critères valorisés pour choisir les candidats. Or, si ces critères sont officiellement requis pour l'obtention de la résidence permanente, tel n'est pas le cas pour l'embauche de TET peu-spécialisés. Comme le nom du programme l'indique, le recrutement concerne théoriquement des travailleurs ayant de faibles qualifications pour pourvoir des postes non qualifiés.

En outre, les processus de déqualification des immigrants ont été documentés et analysés en détail à partir du témoignage des participants, faisant apparaître l'encadrement de la reconnaissance des diplômes, le manque d'efficacité des programmes d'accès à l'intégration au marché du travail pour les immigrants et les minorités racialisées, les pratiques discriminantes des employeurs ou ce qu'un travailleur appelle le « *parcours du combattant* » jalonné d'obstacles comme la question du statut pour les réfugiés ou demandeurs d'asile, la non reconnaissance des diplômes des professions réglementées ou l'absence d'un permis de conduire canadien. De leur côté, les TET subissent également une déqualification, bien qu'inattendue. En effet, alors que l'entreprise s'assure de choisir des travailleurs diplômés, expérimentés et qualifiés en langue, qu'elle embauche par ailleurs sous le programme des TET peu-spécialisés, les postes qui les attendent au Canada impliquent une déqualification professionnelle associée à une certaine désillusion quant aux conditions de travail qui se révèlent particulièrement éprouvantes et trop peu rémunératrices.

Enfin, comme conséquence de la déqualification des personnes, autrement-dit de la non reconnaissance sociale de leurs capacités d'individus à participer à la société d'accueil, c'est ultimement un processus de disqualification sociale qui attend les travailleurs immigrants

et migrants temporaires enfermés dans des régimes de travail contraint et précaire. Ainsi la disqualification commence avec les impacts sociaux et symboliques de la déqualification professionnelle qui affecte particulièrement les TAP. Lorsqu'on ne reconnaît pas à un individu les qualités et les qualifications qui lui appartiennent et qui définissent son identité sociale et professionnelle, pour lesquelles il a d'ailleurs été choisi en amont du processus d'immigration, on lui retire arbitrairement le droit d'accéder à un certain niveau social d'activité et on le soustrait à l'espace de pouvoir social et politique auquel des diplômes et qualifications, ainsi que la maîtrise de la langue permettent d'accéder. Or, cette non-reconnaissance de l'identité sociale de l'individu engendre alors un processus avilissant de mise à nu et de réduction de ses qualités à sa seule force physique de travail. Sa force corporelle est d'ailleurs la dernière chose qu'il réussira à vendre sur le marché du travail, auprès des agences de placement. Nous avons donc vu qu'en effaçant une partie de ses qualités, depuis ses qualifications professionnelles, à la maîtrise de la langue, c'est son identité sociale qui est tronquée et reformulée au rabais, aboutissant à un processus arbitraire d'avilissement symbolique, identitaire et social.

Pour leur part, les TET mauriciens connaissent apparemment des conditions d'emploi plutôt idéales, au sens où elles sont protégées et encadrées strictement par une convention collective. De ce point de vue, ces conditions d'emploi sont tout à fait exceptionnelles si on les compare à la majorité des situations de travail impliquant des TET, connues et documentées par le CTI et L'ATTET et faisant l'objet d'une mobilisation, étudiées par nombre d'auteurs ou mentionnées dans les médias. En effet, à ma connaissance, une bonne partie des études portant sur des lieux de travail ayant recours aux programmes de TET, mettent en lumière des situations de travail et d'emploi particulièrement précaires, lorsqu'on pense aux migrants employés dans le secteur agricole (à travers le PTAS ou le volet agricole du PTET-PS), le secteur avicole, la restauration, le nettoyage industriel, l'entretien des espaces verts ou la buanderie, pour ne citer que ces exemples. Or, peu de lieux de travail protégés retiennent l'attention en général, cette situation étant due au fait qu'ils révèlent moins de risques de violation des droits du travail et laissant penser que lorsque les conditions d'emploi sont bonnes, le programme produit finalement des résultats positifs pour les travailleurs. Or, les situations des migrants mauriciens montrent que malgré des conditions d'emploi dont ils se déclarent très satisfaits, leur statut de travailleur étranger temporaire peu-spécialisé est

caractérisé par une limitation de certains droits fondamentaux, comme l'entrave systémique et prolongée à leur mobilité sur le marché du travail, produisant alors une situation de captivité en emploi. Cette situation extrêmement préoccupante au plan des droits et libertés de la personne, est d'ailleurs produite et renforcée par une série de facteurs associant le permis de travail restrictif, le projet de faire venir leur épouse et leurs enfants le cas échéant, les conditions financières très élevées du regroupement familial, l'impossibilité de trouver un autre emploi aux mêmes conditions salariales et la nécessité de bénéficier des niveaux maximaux de salaires inclus dans la convention collective et atteignables par l'ancienneté. Cette entrave durable à la mobilité professionnelle fixe donc les personnes à un travail dont les conditions sont par ailleurs extrêmement difficiles au plan de la santé et de la sécurité et que les répondants déclarent vouloir quitter dès que possible.

Cette situation montre que même dans les cas de lieux de travail qui offrent des conditions d'emploi protégées et dont l'employeur montre un intérêt à former et à qualifier ses TET, leur permettant ainsi l'accès à la résidence permanente, le Programme des TET-PS implique intrinsèquement les conditions d'un régime de travail contraint privant les migrants du droit à la mobilité professionnelle – ce qui est la principale caractéristique et la raison d'être du programme –, entravant aussi leur mobilité géographique, leur interdisant le regroupement familial s'il n'obtiennent pas la résidence permanente, représentant des violations avérées des droits et libertés de la personne et générant ultimement une disqualification sociale des personnes.

- **6^E CONSTAT : LES ENJEUX DES MOBILISATIONS CITOYENNES POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES**

Dans les conditions particulièrement délétères pour les personnes de ces régimes d'emploi, la question de la défense des intérêts des TAP et des TET s'est posée avec force. Grâce à une immersion au CTI, j'ai eu l'occasion de suivre particulièrement les activités de mobilisation des travailleurs d'agence de placement, et dont certains furent participants à la recherche. Organisée autour du lieu de travail *Prizunik*, cette campagne menée dans le cadre de l'ATTAP aura révélé les enjeux et les défis de l'organisation collective de travailleurs

particulièrement précaires et démunis de ressources institutionnelles pour faire entendre leurs voix. On note premièrement que l'ATTAP s'appuie sur un rapprochement stratégique entre deux organisations – communautaires et syndicales – qui font l'expérience de leurs limites respectives pour défendre les droits de travailleurs précaires, alors que l'action vise avant tout le renforcement du *leadership* de ces derniers qui participent pleinement à définir les stratégies et les orientations qui président aux actions.

Cette action montre d'ailleurs premièrement la volonté et la capacité de s'organiser de travailleurs affectés pourtant par une forte précarité, faisant apparaître leur volonté d'être reconnus comme des acteurs de leur lutte, moyen de recouvrer une dignité souvent étouffée par les dynamiques de disqualification sociale qu'ils subissent. L'ATTAP et son lieu d'hébergement, le CTI, constituent donc un espace important permettant de libérer la volonté de s'organiser des travailleurs et de revendiquer leur dignité et leur citoyenneté. D'emblée, nous voyons que la mobilisation des individus revêt un sens politique large, dépassant les seules revendications qui seraient principalement liées à l'amélioration des conditions matérielles de travail ou d'emploi.

De plus, la lutte engagée par l'ATTAP met en place une approche pragmatique de la mobilisation des travailleurs, au sens où elle s'adapte aux réalités fluctuantes de leur situation en emploi ou de leur situation sociale. La précarité concernant tous les aspects de la vie des individus, l'ATTAP doit donc mettre en œuvre une compréhension globale de la situation des personnes qui renvoie à leur travail, autant qu'à leur statut juridique d'immigration, qu'aux aspects sociaux de leur vie. D'ailleurs, la diversité des situations des travailleurs d'agence, en termes de statut juridique, d'origine culturelle et linguistique, d'expériences antérieures de lutte sociale ou de niveau de scolarité, constitue un défi majeur de l'ATTAP, pour parvenir à coconstruire un projet commun.

En outre, il est apparu que la personne représentante du syndicat aura montré une réelle ouverture aux pratiques communautaires d'organisation collective, adaptant la participation du syndicat à l'évolution et au rythme de la mobilisation, ainsi qu'aux diverses réalités des travailleurs immigrants en agence, dans une approche *bottom-up*. La capacité d'adaptation des valeurs syndicales aux pratiques communautaires et aux besoins différenciés des travailleurs,

semble alors représenter une condition au renouvellement des pratiques syndicales, nécessaire pour rejoindre les travailleurs atypiques et précaires. En ce sens, l'ATTAP constitue un espace privilégié et une opportunité de rencontre et de sensibilisation des acteurs syndicaux aux réalités de l'emploi précaire et non protégé et à ses enjeux spécifiques de mobilisation.

Enfin, des enjeux importants sont apparus avec certains acteurs de l'ATTAP, concernant les difficultés de rejoindre certaines catégories de travailleuses et travailleurs, qui restent dans l'angle mort de l'action communautaire, tels que les femmes TAP, les immigrants non scolarisés qui sont pourtant en grand nombre, sur le lieu de travail dont sont issus les travailleurs mobilisés à l'ATTAP, ou les travailleurs sans papiers qui travaillent dans des agences dites *fly by night*. Selon plusieurs militants, l'ATTAP devra donc chercher de nouveaux moyens de rejoindre les personnes les plus invisibles sur les lieux de travail, sans quoi elle risquerait de reproduire le même type d'exclusion qui participe à vulnérabiliser davantage certaines catégories d'employés précaires, parmi les précaires.

7^E CONSTAT : PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Alors que le propre de l'approche compréhensive et interprétative de la recherche en sciences sociales, est de faire certains choix méthodologiques et de construction de l'objet, il est important de redéfinir cette thèse comme une contribution à la compréhension des situations de pauvreté et de précarité en emploi de certaines catégories de travailleurs immigrants et migrants temporaires. Si les choix de recherche qui ont présidé à cette thèse, ont permis de faire émerger certains résultats exposés ci-dessus, il faut avoir conscience que d'autres choix tout aussi intéressants et pertinents auraient permis de saisir d'autres facettes des situations à l'étude, lesquelles se révéleraient très complémentaires pour approfondir nos réflexions.

Il serait ainsi extrêmement pertinent d'aborder les situations des TAP et des TET en prenant en compte la dimension genrée des rapports sociaux qui se cristallisent dans le travail, en comparant les situations des participants à cette recherche, avec les parcours en emploi de femmes immigrantes et migrantes temporaires, au regard de la répartition des rôles dans les couples, de la distribution genrée des responsabilités familiales ou des normes et des pratiques

liées à la division genrée du travail, portées par les acteurs du marché de l'emploi. En effet, l'absence presque totale des femmes dans les groupes de répondants qui ont été interrogés pour cette recherche n'aura pas permis d'intégrer ces réflexions à la thèse. Cette situation s'explique avant tout par la répartition genrée et sexuée du travail, produite par les régimes de travail à l'étude. Les lieux de travail dont sont issus les participants, l'un dans le secteur de l'entreposage, l'autre dans la transformation des viandes, sont traditionnellement réservés aux hommes, car considérés comme des activités demandant de la force physique, une certaine endurance à la pénibilité et une résistance au froid et à la poussière. Autant d'attributs qui sont culturellement et socialement associés aux hommes.

Or, dans le cadre du recrutement de travailleurs non natifs du Canada, cette répartition sexuée du travail semble être renforcée par la racialisation et l'ethnisation de l'utilisation de la main-d'œuvre, processus selon lesquels les employeurs ou les responsables hiérarchiques attribuent certaines qualités aux personnes, selon des critères liés à leurs spécificités physiques et à leur origine ethnique ou culturelle. On a ainsi vu que les travailleurs haïtiens et africains subsahariens étaient considérés comme des travailleurs particulièrement productifs par l'entreprise *Prizunik*, ou que les Mauriciens jouissaient d'une bonne réputation dans les réseaux internationaux de recrutement de migrants temporaires. La force de travail brute recherchée par certaines entreprises, est alors associée à la fois au genre des personnes et à des caractéristiques ethniques et culturelles. Autant de questions liées à l'organisation genrée et racialisée du travail qui pourraient être soulevées au croisement des rapports sociaux de domination en interrogeant, à nouveau, le rôle structurant des politiques publiques et des acteurs du marché du travail.

Bibliographie

ABADA, T., F. HOU et Y. LU (2012). Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons?, Ottawa, Statistique Canada.

ACCESS ALLIANCE (2014). Like Wonder Women, Goddesses, and Robots : How Immigrant Women Are Impacted by and Respond to Precarious Employment, Rapport, Toronto : Access Alliance Multicultural Health and Community Services.

ADLER, P. A. et P. ADLER (1987). Membership Roles in Field Research. Newbury Park : A Sage.

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS, (2012). « Porc – Manuel de coupes de viande », <http://www.inspection.gc.ca/aliments/produits-de-viande-et-de-volaille/emballage-et-l-etiquetage/coupes-de-viande/porc/fra/1348682479773/1348684480749#nom>, consulté le 27 août 2016.

AGLIETTA, M. et A. BRENDER (1984). Les métamorphoses de la société salariale, Paris : Calmann-Lévy.

ALBOIM, N. et K. COHL (2012). Shaping the Future: Canada's Rapidly Changing IPolicies. Toronto : Maytree.

APPAY, B. et S. AFFERYYS (dir.) (2009). Restructurations, précarisation, valeurs. Toulouse: OctareS, coll. « Le travail en débat ».

ARBORIO, A.M. et P. FOURNIER (2005). L'observation directe, Série « L'enquête et ses méthodes », (dir.) F. de Singly, Sociologie 128, Armand Colin, 128 pages.

ARCAND, S., A. LENOIR-ACHDJIAN et D. HELLY (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », Cahiers canadiens de sociologie, 34 (2), 373-402.

ARÈS, M. et Y. NOISEUX (2013). « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société », dans Gouvernance globale du travail, N°49, 2014.

ASSEMBLÉE COMMUNAUTAIRE FRANSASKOISE, (2011). Rapport à la communauté 2011, 31 pages, <http://www.fransaskois.sk.ca/uploads/files/general/23//rapport-la-communaut-2011-web.pdf>, consulté le 18 août 2016.

ATKINSON, P., et M. HAMMERSLEY, (1994). « Ethnography and Participant Observation », dans N.K. Denzin et Y.S. Lincoln (dir.), Handbook of Qualitative Research, Thousand Oak (Calif.), Sage, p. 248-261.

AUBENAS, F. (2010). *Le quai de Ouistreham*, Paris: Éditions de l'Olivier, 250 p.

AU BAS DE L'ÉCHELLE et CENTRE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS (2011). *À la défense des travailleuses et des travailleurs d'agence de placement*, Montréal, ABE-CTI.

AU BAS DE L'ÉCHELLE, CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL ET FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (2007). *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, remis à Monsieur David Whissell, ministre du Travail, Montréal.

AVENDAÑO, A. et J. HIATT (2012). « Worker self-organization in the new economy : The AFL-CIO's experience in movement building with community-labour partnerships », *Travail, capital et société*, vol. 45, n°1, p.66-95.

BACQUÉ, M.H. et C. BIEWENER (2013). *L'empowerment, une pratique émancipatrice*. Paris: La Découverte, 175p.

BASTIEN, Nicolas, et Alain BÉLANGER, Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration, Institut national de la recherche scientifique. Centre – Urbanisation, Culture, Société, INRS-UCS, Emploi Québec, juin 2010, p. 17, 40.

BAUMAN, Z. (2006). *La vie liquide*, Arles: Le Rouergue/Chambon.

BEAUD, S. (1996). « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique » dans *Politix*. Vol. 9, N°35. Troisième trimestre 1996. pp. 226-257.

BEAUD, M. et G. DOSTALER (1996). « Après un demi-siècle, une pensée toujours vivante. Keynes ou l'esprit de responsabilité », dans *Le Monde Diplomatique*, décembre 1996.

BEAULNE, P. (2011). « Les politiques néolibérales au Canada et la crise économique », résumé d'une présentation dans le cadre de l'Université populaire d'été des Nouveaux Cahiers du socialisme, *Les Nouveaux Cahiers du socialisme*, <http://www.cahiersdusocialisme.org/les-politiques-neoliberales-au-canada-et-la-crise-economique/>, consulté le 20 août 2016.

BERNHARD, J., BERINSTEIN, C. et L. GOLDRING (2007). « Institutionalizing Precarious Immigration Status in Canada », dans *Early Childhood Education*. pp. 1- 40.

BELHASSEN, A. (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente : insertion professionnelle des immigrants*. Paris : Éditions L'Harmattan.

BECK, U. (2001). *La Société du risque*, (1^{ère} éd. 1986), Paris : La Découverte.

BECKER, H. S. (1967). « Whose Side Are We On? », *Social problems*, vol. 14, p. 239-248.

BECKER, H. S. et B. GEER, (1957). « Participant Observation and Interviewing : A Comparison », *Human Organization*, vol. 16, n°3, p. 28-33.

BELLEAU, H. et P. CORNUT-ST-PIERRE (2014). « Conjugal Interdependence in Quebec: From Legal Rules to Social Representations on Spousal Support and Property Division at Breakup », *Canadian Journal of Law & Society*, vol. 29, no 1, p. 43-58.

BELLEAU, H. et A. MARTIAL (dir.) (2011). *Aimer et compter ? Droits et pratiques des solidarités conjugales dans les nouvelles trajectoires familiales (France, Belgique, Suisse et Québec)*, Québec: Presses de l'Université du Québec, 258 p.

BELLEAU H. et C. HENCHOZ (dir.) (2008). *L'usage de l'argent dans le couple : pratiques et perceptions des comptes amoureux. Perspective internationale*, Paris: L'Harmattan.

BERGER P. et T. LUCKMANN (2006). *La construction sociale de la réalité*, Paris: Armand Colin.

BERNIER, J., M-J. DUPUIS, L.L. FONTAINE, et M. VULTUR (2014). *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*. Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Cahier de transfert CT-2014-001. Québec : Université Laval, Alliance de recherche universités-communautés, Innovation, travail et emploi.

BERNIER, J. (2013). « Salarié d'agence de location de personnel : gage d'un emploi de qualité? Essai de caractérisation d'un type d'emploi », dans P. A. LAPOINTE (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

BERNIER, J., (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regard sur le marché du travail*, vol. 4, n°1, p. 2-17.

BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN, (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*. Québec : Ministère du Travail.

BOLTANSKI, L, Ève CHIAPELLO, (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.

BOURDIEU, P. (2001). *Science de la science et réflexivité*, Paris : Editions Raisons d'agir.

BOURDIEU, P. (1992). *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*, Paris: Seuil.

BOYER, R. et J.P. DURAND, (1998). *L'après-fordisme*, Paris: La Découverte.

BRADY J.P. et LÉVESQUE P.L. (2013). Le taux de syndicalisation et le monde du travail. Se comparer aux meilleurs : le Québec face aux pays scandinaves, CRÉPIC/ENAP, note de recherche, nov. 2013, voir :

<http://www.crepic.enap.ca/cerberus/files/nouvelles/documents/DOSSIER%20JT/Feuillets/Syndical.pdf>, consulté le 15 août 2016.

BRONFENBRENNER, K. (2007). Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns. New York : Cornell University Press.

BRUNELLE, D. (2003). Dérive globale. Montréal : Boréal.

BUSINESS MEGA, (2013). « Circular Migration : High Qualification Jobs in Middle East », February 09 2013, <http://business.mega.mu/2013/02/09/circular-migration-high-qualification-jobs-middle-east/>, consulté le 22 août 2016.

BUSINESS MEGA, (2013). « Shakeel Mohamed about Circular Migration : « We Offer Mauritians a Choice to Work Abroad », September 25 2013, <http://business.mega.mu/2013/09/25/shakeel-mohamed-about-circular-migration-we-offer-mauritians-choice-work-abroad/>, consulté le 22 août 2016.

BUSINESS MEGA, (2013). « Youth Unemployment : Shakeel Mohamed Points to Youth and Private Sector », 5 juillet 2013 : <http://business.mega.mu/fr/2013/07/05/youth-unemployment-shakeel-mohamed-points-youth-and-private-sector/>, consulté le 24 août 2016.

CALUGAY, J. HENAWAY M. et E. SHRAGGE (2011). « Working Through the Loopholes Undermining Workplace Gains, One Temp Worker at a Time », dans Canadian Dimension 45 (2).

CALUGAY, J., L. MALHAIRE et E. SHRAGGE, (2016). « A Jeepney Ride to Tunisia-From There to Here, Organizing TFW Workers », dans CHOUDRY A. et A. SMITH (dir.) (2016). Unfree Labour?, Struggles of migrant and immigrant workers in Canada. Halifax : Fernwood Publishing.

CAMPBELL, E. et L. E. LASSITER (2014). Doing ethnography today : Theories, Methods Exercises, Oxford: Wiley-Blackwell.

CARPENTIER, M. (2012). La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal.

CASTEL, R. (2011). « Le retour de l'insécurité sociale », *Alternatives Economiques, Hors-série* n° 089 - avril 2011.

CASTEL, R. (2010). « Grand résumé de *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu* », Paris, Éditions du Seuil, La couleur des idées, 2009, dans *SociologieS*, décembre 2010, <http://sociologies.revues.org/index3276.html>, consulté le 15 août 2011.

CASTEL, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Le Seuil.

CASTEL, R. (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris : Le Seuil.

CASTEL, R. et C. HAROCHE (2001). *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi : entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Paris : Fayard.

CASTEL, R. (1998). « La fin du travail, un mythe démobilisateur », dans *Le Monde diplomatique*, Septembre 1998, pp-24-25, <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/09/CASTEL/4014>, consulté le 28 août 2016.

CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.

CHABAULT, V. (2008). « Sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises », *Revue des sciences de l'éducation*, Volume 34, numéro 1, 2008, p. 185-202

CHAYKOWSKI, R. P. (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique*, mars. Réseau canadien de recherche sur les politiques sociales, http://cprn.org/documents/35592_fr.pdf, consulté le 20 mars 2016.

CHALMERS, A. (1987), *Qu'est ce que la science ?*, Paris : Éditions La Découverte.

CHAUVIN, S. (2010). *Les agences de la précarité : Journaliers à Chicago*. Paris : Le Seuil.

CHEUNG, C, et J. ROSSITER (2008). *La délocalisation et son incidence sur le marché du travail et la productivité : une revue de littérature récente*, dans *Revue de la Banque du Canada*, automne 2008, pp. 17-31.

CHICHA, M.T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche présenté à la Fondation Canadienne des relations raciales, 136 pages.

CHICHA, M.T. et E. DERAEDT (2009). *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*, *Cahiers des migrations internationales*, n°97, Bureau international du travail, Genève, 72 pages.

CHICHA, M.T. (2012). « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », dans *Canadian Journal of Women and Law*, Volume 24, Number 1, 2012, pp.82-113.

CHICHA, M.T. et J. CHAREST, (2013), Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985, Centre d'études ethniques des Universités montréalaises, 14 p.

CHISHOLM, (2012). « Foreign worker program offered by Chisholm », august 2012, 9p, <http://www.rachisholm.com/english/documents/Foreign%20Worker%20Project.pdf>, consulté le 21 août 2016.

CHOUDRY, A., HANLEY J. et E. SHRAGGE (dir.) (2012). Organize! Building from the Local for Global Justice. Toronto : PM Press.

CHOUDRY, A., J. HANLEY, S. JORDAN, E. SHRAGGE et M. STIEGMAN (2009). Fight back : Workplace justice for immigrants. Halifax : Fernwood Publishing.

CHOUDRY, A., et M. HENAWAY (2012). « Agents of misfortune : Contextualizing migrant and immigrant workers' struggles against temporary labour recruitment agencies », Labour, Capital and Society, Vol.45, n^o 1, p.36-64.

CHOUDRY, A. et M. HENAWAY (2014). « Temporary Agency Worker Organizing in an Era of Contingent Employment ». En Global Labour Journal: Vol. 5, Iss. 1 pp. 1-22.

CHOUINARD, M.A. (2013). « Travailleurs étrangers temporaires. Le cauchemar de Maher », Le Devoir, 1^{er} mai 2013, <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/377067/le-cauchemar-de-maher>, consulté le 6 septembre 2016.

CONCIALDI, P. (2002). « Bas salaires et travailleurs pauvres : quelques éclairages croisés », in *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, La Documentation française.

COMEAU, Y. (2005). Grille pour la réalisation de monographies portant sur des luttes collectives (n^oMS0501). Montréal : Centre de recherche sur les innovations sociales/UQAM.

COMITÉ AVISEUR FEMMES, (2006). Le phénomène du sous-emploi et les femmes, Avis du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre féminine.

COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE (CCLP) (2013). L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever, Québec, CCLP, http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf, consulté le 16 avril 2014.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE, (2004). Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille, Rapport Final, Groupe AGÉCO, Septembre 2004, 184 p.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE, (2009). Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans les entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille, Rapport Final, Groupe Agéco, 175p.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBEC, (2011). Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec. Édition 2010, Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, 81p.

COMMISSION DES DROITS DE L'ONTARIO (2012). Travailleurs vulnérables et travail précaire, s. 1., <http://www.lco-cdo.org/vulnerable-workers-final-report-fr.pdf>, consulté le 17 août 2016.

CORBIN, J. et A. STRAUSS (1990). « Grounded Theory Research : Procedures, Canons, and Evaluative Criteria », *Qualitative Sociology*, 1990, Vol. 13, n°1, p.3-21.

COUTU, M., FONTAINE, L. L., MARCEAU, G. (2009), *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Montréal: Éditions Yvon Blais.

COWAN, J. (2010). « The Genius of Dollarama-How a small, Quebec-based chain became a billion-dollar retail empire-one buck at a time », *Canadian Business* vol. 83, no. 1, p. 38.

CRESWELL, J.W. (1998). « Data analysis and representation », in J. W. Creswell (Ed) : *Qualitative inquiry and research design*, Thousand Oaks : Sage.

CROZIER, M. et E. FRIEDBERG (1977). *L'acteur et le système*, Paris: Le Seuil.

DARDOT, P. et C. LAVAL (2010). *La nouvelle raison du monde : essai sur la société néolibérale*, Paris: La Découverte.

D'AMOURS, M. (2009a). « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social », dans *Lien social et Politiques*, n°61: 109-121.

D'AMOURS, M. (2009b). « La responsabilisation comme nouvelle figure de la domination au travail: le cas des travailleurs indépendants », dans *La domination au travail: des conceptions totalisantes à la diversité des formes de domination*, MALENFANT Romaine et BELLEMARE Guy (dir.), (2008). Québec : Presse de l'Université du Québec.

D'AMOURS, M. (2006a). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec : Presse de l'Université du Québec.

D'AMOURS, M. (2006b). « Les lois du travail et les travailleurs atypiques », working paper, Université Concordia, www.reco.concordia.ca/pdf/WPDAmours06Fr.pdf.

DEAN, A.B. et D. B. REYNOLDS, (2010). *A new new deal : How regional activism will reshape the American labor movement*. New York : Cornell University Press.

DELAVIGNE, A.-E., A.-M. MARTIN, C. MAURY et S. MULLER, (2000). *Images d'abattoir : la réalité crue? Quelques pistes de réflexion sur le discours de l'image ayant trait à la mise à mort des animaux* », dans *Ruralia*, Revue de l'association des ruralistes français, 06, 2000 : Varia.

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET URBAIN – (SMVTP), (2009). *Enquête sur la population active, Agglomération de Montréal, Novembre 2009, Division des affaires économiques et institutionnelles*, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/mtl_stats_fr/media/documents/EPA_NOVEMBRE%202009.PDF, consulté le 20 août 2016.

DUFOUR, F.G. et M. FORCIER, (2015). « Immigration, néoconservatisme et néolibéralisme après la crise de 2008 : le nouveau régime de citoyenneté canadien à la lumière des trajectoires européennes », *Interventions économiques*, vol. 52|2015.

DUPUIS, M.-J. (2004). *Renouveau syndical : proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs*. Montréal : CRIMT.

DURAND, Jean-Pierre (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris: Seuil.

DURAND, Jean-Pierre, GASPARINI, William (2007), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse: Octarès.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, (2015), *Apprentissage. Niveau de scolarité*. <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=29>, consulté le 25 avril 2015.

EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à bas salaire – Présenter une demande d'EIMT » : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/salaire_moyen/bas/demande.page, consulté le 20 août 2016.

EHRENREICH, B. (2001). *Nickel and Dimed: On (Not) Getting By In America*. New York : Owl Books.

EHRENREICH, B. (2004). *L'Amérique pauvre. Comment ne pas survivre en travaillant*, Paris: Grasset.

ELIAS, N. (1991). *La société des individus*, Paris, Fayard. EMERSON, R. (1981). « Observational Field Work », *Annual Review of Sociology*, Vol. 7: 351-378 (Volume publication date August 1981).

EMPLOI ET SOLIDARITÉ SOCIALE QUÉBEC, (2008). Rapport d'évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), Direction de l'évaluation Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, gouvernement du Québec, 67 p.

ESPING-ANDERSEN, G., (1999). Les trois mondes de l'Etat-providence, Essai sur le capitalisme moderne, Paris : Presses universitaires de France, collection Le lien social, 310 p.

FARADAY, F. (2012). Made in Canada: How The Law Constructs Migrant Workers' Insecurity. Toronto : METCALF FOUNDATION, September 2012.

FANON, F., (1952), Peau noire, masques blancs. Paris: Éditions du Seuil.

FAVRET-SAADA, J. (1990). Être affecté, *Gradhiva*, 8, 3-10. Gold, R.L. (1958). Roles in sociological field observations. *Social Forces*, 36, 217-223.

FINE, J.R. (2011). « New Forms to settle old scores : Updating the worker center story in the United States », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n°4, pp. 604-630.

FINE, J.R. (2006). *Worker Centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream*. New York : Cornell University Press.

FINE, J.R. (2011), « New Forms to settle old scores : Updating the worker center story in the United States », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n°4, p. 604-630.

FLEURY, D. et M. FORTIN (2006). When Working is not enough to Escape Poverty An Analysis of Canada's Working Poor. Ottawa, Human Resources and Social Development Canada, Working Paper, SP-630-06-06E.

FRASER N., R. GUTTIEREZ et R. PENA-CASAS (ed.) (2011). *Working Poverty in Europe*, Palgrave Macmillan UK, 342 pp.

FREEMAN, H. et G. GONOS (2005). Regulating the Employment Sharks: Reconceptualizing the Legal Status of the Commercial Temp Agency”, *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, no. 8, pp. 293–314.

FREEMAN, et G. GONOS, (2009). « Taming the Employment Sharks: the Case for Regulating Profit-driven Labor Market Intermediaries in High Mobility Labor Markets », [*Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 13, p. 285.](#)

FRENETTE, M. (2000). « Les employés surqualifiés ? Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs ». *Revue trimestrielle de l'éducation*, 7(1), 7-22.

FUDGE, J. (2011). « The Precarious Migrant Status and Precarious Employment : The Paradox of International Rights for Migrant Workers », dans Centre of Excellence for research in Immigration and Diversity, Working Paper Series, n°11, Vol. 15, October 2011, 57 p.

FULLER, S. et L. F. VOSKO, (2008). « Temporary Employment and Social Inequality in Canada : Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », Social Indicators Research, vol. 88, no. 1, pp 31-50.

GAGNON, S., (2008). La surqualification : qui la vit ? Où s'observe-t-elle ? Flash-info, Institut de la statistique du Québec, pp 1-5.

GALARNEAU, D. et R. MORISSETTE (2008). « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 9, n°1.

GALARNEAU, D. (2005). « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 6, n°1.

GALLIÉ et BOURBEAU (2014). Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada, Rapport de recherche, CRSH, juillet 2014.

GAYET, A. C., (2011). « Les travailleurs à contrat : précarité et dépendance », dans Nouveaux cahiers du socialisme, Migrations, stratégies, acteurs et résistances, N°5, Hiver 2011, p. 87-92.

GIDDENS, A. (1984). The Constitution of Society : Outline of the Theory of Structuration. Berkeley and Los Angeles : University of California Press.

GILMORE, J. (2009). Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi. Statistique Canada. Série d'analyse sur la population active immigrante. 39 p.

GLASER, B.G. et A.L. STRAUSS (1967). The discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research, Chicago: Aldine.

GOFFMAN, E. (1967). Interaction ritual : Essay on Face to Face Behavior. New York : Pantheon.

GOLD, R.L. (1958). « Roles in sociological field observations ». Social Forces, 36, 217-223.

GOLDRING, L., C. BERINSTEIN et J.K. BERNHARD (2009). « Institutionalizing Precarious Migratory Status in Canada », Citizenship studies, vol. 13, n°3, p. 239-265.

GONOS, G. et M. MARTINO, (2011). « Temp Agency Workers in New Jersey's Logistics Hub : The Case for a Union Hiring Hall », WorkingUSA: The Journal of Labor and Society, vol. 14, no. 4, pp.499-525.

GREEN, Alan G. et David A. GREEN (1999). « The economic goals of Canada's immigration policy: Past and present », Analyse de politiques, vol. 25, n^o 4, p. 425 à 451, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.503.2324&rep=rep1&type=pdf>, consulté le 20 juillet 2016.

GRINT, K. (2005). The Sociology of Work, Cambridge: Polity Press.

HACKING, I. (1999). The Social Construction of What? Cambridge, MA: Harvard University Press. 223 pp.

HALLERÖD, B., H. EKBRAND et M. BENGTSSON (2015). « In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries », dans Journal of European Social Policy 2015, Vol. 25(5) pp : 473-488, http://socav.gu.se/digitalAssets/1553/1553977_in-work-poverty-and-labour-market-trajectory-jesp-151126.pdf, consulté le 20 mai 2012.

HANLEY, J. (2009). « Access to Social Rights for Migrants to Canada: The long divide between the law and the real world », dans 'Fight Back' - Workplace Justice for Immigrants, Choudry, A et al, eds. Blackpoint, NS: Fernwood Press.

HANLEY, J. and VADDAPALLI, N. (2011). « Les travailleuses domestiques: Prolétariat à domicile », dans Nouveaux cahiers du socialisme. Migrations, stratégies, acteurs et résistances, N^o5, Hiver 2011, p. 93-98.

HANLEY, J., E. SHRAGGE, A. RIVARD et J. KOO (2012). « Good Enough to Work? Good Enough to Stay! Organizing among Temporary Foreign Workers », dans Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada, P. T. LENARD et C. STRAEHLE (dir.), Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, pp. 245-271.

HANLEY, J., GRAVEL, S., LIPPEL, K. et J.H. KOO (2014). « Pathway to Healthcare for Migrant Workers : How Can Health Entitlement Influence Occupational Health Trajectories? », dans Travailleurs immigrants et santé et sécurité du travail, n^o2, vol. 4, 2014.

HAMMERSLEY, M. et P., ATKINSON (1983). Ethnography: Principles in Practice. London: Tavistock.

HATTON, E. (2011). The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America. Philadelphia: Temple University Press.

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. (HCNUDH) (1956). « Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage ». Adoptée par une conférence de plénipotentiaires réunie en application des dispositions de la résolution 608(XXI) du Conseil économique et social en date du 30 avril 1956, <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>, consulté le 2 septembre 2016.

HEISZ, A. (2007). Inégalité et redistribution du revenu au Canada : 1976-2004, Document de recherche # 298, Études analytiques, Statistique Canada, Ottawa.

HOULE, René et Lahouaria YSSAAD, (2010). Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants, Statistique Canada — n° 75-001-X au catalogue, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010109/article/11342-fra.htm#a12>, consulté le 10 juillet 2016.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE-QUÉBEC, (2015). « Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada, Statistique Canada (SC) », Enquête sur la population active, 2015, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken213_Afich_Tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERP2_WFYA1156908629239NAZ|f&p_lang=1&P_M_O=ISQ&P_ID_RAPRT=2809, consulté le 1er juillet 2016.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE-QUÉBEC, (2014). L'inégalité de revenu disponible des ménages au Québec et dans le reste du Canada : bilan des 35 années, par Crespo, S., et S. Rheault, Octobre 2004, Volume 19, numéro 1.

INDIAN OCEAN TIMES, (2016). « Maurice : un salaire minimum réclamé par les syndicats », http://www.indian-ocean-times.com/Maurice-Un-salaire-minimum-reclame-par-les-syndicats_a4249.html, consulté le 18 août 2016.

INTERNATIONAL BUREAU OF EDUCATION, (2010). "World Data on Education", VII Ed. 2010/11, UNESCO, 31 pages, <http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Mauritius.pdf>, consulté le 23 août 2016.

IRIS, (2012). L'intégration des immigrantes et immigrants au Québec, Notes socioéconomique, nov. 2012, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques.

JENSON, J. (2004). Les nouveaux risques sociaux au Canada : des orientations pour une nouvelle architecture sociale. Rapport de recherche des RCRPP N°. F/43. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

KHATERCHI, A. (2009). La délocalisation des entreprises et ses effets sur l'emploi dans les pays industrialisés : cas de l'industrie du vêtement au Québec, Mémoire de maîtrise en droit

international, Faculté des études supérieures, Université du Québec à Montréal, novembre 2009.

KAUFMANN, J.C. (2016). *L'entretien compréhensif*, Colin : Paris, 128 p.

KENWAY Peter, (2008), *Eradicating child poverty : the role of key policy areas. Addressing in-work poverty*, York : Joseph Rowntree Foundation, <http://www.poverty.org.uk/reports/in-work%20poverty.pdf>, consulté le 20 mai 2012.

KIM, E. T. (2015). « Organizing the Unorganizable », *Dissent*, vol. 62, no. 2, pp. 59-64.

LAFLAMME, A.-M. et K. LIPPEL, (2014). « Les agences de travail temporaire : enjeux liés à la prévention et à la réparation des lésions professionnelles », dans M. VULTUR et J. BERNIER, (dir.), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*, collection Sociologie contemporain, pp. 169-187 Québec : Presses de l'Université Laval.

LAPERRIÈRE, A. (1997). « La théorisation ancrée (grounded theory) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées », dans POUPART J. *et al.*(dir.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, pp. 113-169, Boucherville : Gaëtan Morin.

LAPOINTE, P-A. (2013). *La qualité du travail et de l'emploi au Québec, Données empiriques et cadres conceptuels*. Québec : Presses de l'Université Laval.

LEFEBVRE, S., G. BOISMENU et P. DUFOUR (2011). *La pauvreté. Quatre modèles sociaux en perspective*, Montréal: Champ Libre/Presses de l'Université de Montréal, 209 p.

LEMAY, V. (2014). «Grandeur et misère de la connaissance contemporaine. », dans LEMAY et F. DARBELLAY (dir.), *L'interdisciplinarité racontée. Chercher hors frontières, vivre l'interculturalité*, pp. 1-10, Berne: Peter Lang.

LEMAY, V. (2011). «La propension à se soucier de l'Autre: promouvoir l'interdisciplinarité comme identité savante nouvelle, complémentaire et utile», dans F. DARBELLAY et T. PAULSEN (dir.), *Au miroir de disciplines. Réflexions sur les pratiques d'enseignement et de recherche inter-transdisciplinaires*, pp. 25-47, Berne: Peter Lang.

LEMAY, V., S. AMOR, B. PRUD'HOMME et T. SOUSSI (2013). «L'interdisciplinarité comme instrument de justice accrue en matière de protection des minorités par le droit: jeunesse chômeuse et femmes musulmanes face aux périls du sens commun.», dans E. BROUILLET L.-P. LAMPRON (dir.), *La mobilisation du droit et la protection des collectivités minoritaires*, pp. 235-251, Québec: Presses de l'Université Laval.

LESEMANN, F., (2014). « L'informalité et le travail informel comme analyseurs de la transformation de l'activité de production et du rôle des États. Une comparaison Nord-Sud. »,

dans P. J. ULYSSE, F. LESEMANN et F. J. PIRES DE SOUSA (dir.), Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes, pp.89-108, Montréal: Presses de l'Université du Québec.

LESEMANN F. et M. D'AMOURS (2006). Vieillesse au travail, emplois et retraites, Montréal : Éditions Saint-Martin.

LESEMANN, F., (2010). « La descente des certitudes », dans *SociologieS*, En ligne, Grands résumés, La Montée des incertitudes, Travail, protections, statut de l'individu, mis en ligne le 20 décembre 2010, URL : <http://sociologies.revues.org/index3280.html>, consulté le 22 août 2016.

LE LAY, S. (2007). « Précarisation salariale et souffrance sociale : une transformation de la gouvernabilité des classes populaires », dans *Interrogations ? - Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*, N°4. « Formes et figures de la précarité », <http://www.revue-interrogations.org>, pp. 78-94.

LE MAURICIEN, (2012). « La situation dans le textile est inquiétante », 28 mai 2012, <http://www.lemauricien.com/article/francois-woo-cmt%C2%A0-%C2%AB%C2%A0la-situation-textile-inquietante%C2%A0%C2%A0%C2%BB>, consulté le 22 août 2016.

LE MAURICIEN, (2011). « Tourisme : un long chemin à parcourir », 26 décembre 2011, <http://www.lemauricien.com/article/tourisme-long-chemin-encore-%C3%A0-parcourir>, consulté le 22 août 2016.

LE MAURICIEN, (2013). « Conditions d'emploi-salaire minimum : Un impératif social ! », 13 septembre 2013, <http://www.lemauricien.com/article/conditions-demploi-salaire-minimumun-impératif-social>, consulté le 28 août 2013.

LINCOLN D. (2015). « Sewing machinists and bricklayers abroad : Migrant Labour and development in Mauritius », *Journal of Mauritian Studies, Old and New Encounters in the Indian Ocean*, Online Edition Vol.1, No.1, 2015, <https://www.mgirti.org/Downloads/2015/Publications/Journal.pdf>, consulté le 24 août 2016.

LIPPEL K., MACEACHEN, E., SAUNDERS, R. et D. PUGLIESE (2011). « Legal Protections Governing Occupational Health and Safety and Workers' Compensation of Temporary Employment Agency Workers in Canada: Reflections on Regulatory Effectiveness, Policy and Practice in Health and Safety, vol. 9, no. 2, pp. 69-90.

L'EXPRESS.MU, (datation non disponible). « Migration circulaire: Soixante Mauriciens partent pour le Canada en septembre » : <http://www.lexpress.mu/article/migration-circulaire-soixante-mauriciens-partent-pour-le-canada-en-septembre>, consulté le 23 août 2016.

MACLACHLAN I. R. (2006). « Industrie de la transformation de la viande », *l'Encyclopédie Canadienne*, Toronto: Historica Canada, 2006. Web. 8 Feb 2006,

<http://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/industrie-de-la-transformation-de-la-viande/>, consulté le 15 août 2016.

MALENFANT, R., BELLEMARE, G., La domination au travail. Des conceptions totalisantes à la diversité des formes de domination, Québec: Presses de l'Université du Québec.

MARX, I. et B. NOLAN (2012). « In-Work Poverty », dans AIAS, GINI Discussion Paper 51, July 2012, Growing Inequalities'Impacts.

MATTE D., D. BALDINO et R. COURSCHENE (1998). L'évolution de l'emploi atypique au Québec. Québec : Ministère du travail, Les Publications du Québec, 88p.

MAURIN, L., (2008). « Les transformations de la famille », dans Alternatives Économiques, n° 269, mai 2009.

MÉNARD P.O. et FADEL A-M. (2010). Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008. Québec : Les données de l'enquête sur la population active, Immigration et Communautés culturelles.

MÉNARD, P. O. et A.-M. FADEL (2013). Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

MERRIEN, F.-X., (2007). L'Etat-providence, 3e éd., Paris: Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? ».

MERRIEN, F.-X., R. PARCET et A. KERNEN, (2005). L'État social. Une perspective internationale, Paris : Armand Colin.

MERRIEN, F.-X. (1999). « Les figures de l'État-providence. L'État-providence entre marché et service public », dans Service public et lien social, DECRETON, S. (dir.), Paris: L'Harmattan.

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION CANADA, « Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail » : http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/demandequi.asp?_ga=1.198611375.1830801818.1455931220, consulté le 20 août 2016.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION QUÉBEC, (2016). « Parrains et parrainés », <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/index.html>, consulté le 25 août 2016.

MINISTÈRE DES FINANCES CANADA (2011). Faire progresser l'économie du savoir au Canada et créer de meilleurs emplois, Plan d'action économique du Canada : Septième rapport

au Canadiens, <https://www.fin.gc.ca/pub/report-rapport/2011-7/ceap-paec-2d-fra.asp>, consulté le 22 janvier 2012.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION QUÉBEC (2005). L'économie du savoir au Québec, Direction de l'analyse économique et des projets spéciaux, mai 2005, https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/innovation/economie_savoir.pdf, consulté le 22 janvier 2012.

MUIR, G. (2016). « The Cost of Managed Migration », dans Briarpatch Magazine, 8 février 2016, <https://briarpatchmagazine.com/articles/view/the-cost-of-managed-migration>, consulté le 15 août 2016.

MULLER, P. (2009). Les politiques publiques (8e éd.), Paris: P.U.F. « Que sais-je ? ».

NAKACHE, D. et P. J. KINOSHITA (2010). « The Canadian Temporary Foreign Worker Program : Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns? », dans IRPP Study, N°5, May 2010.

NATIONAL EMPOWERMENT FOUNDATION, (2009), « Historique », <http://www.nef.mu/historique.php>, consulté le 24 août 2016.

NATIONAL EMPOWERMENT FOUNDATION, (2016), « Migration circulaire », http://www.nef.mu/services_migration.php, consulté le 24 août 2016.

NEWLAND, K. (2009). Circular migration and human development. United Nations Development Programme Human Development Reports Research Paper 2009/42. (<http://mpira.ub.uni-muenchen.de/19225/>)

NOACK, A-M. et L. F. VOSKO (2011). Precarious Jobs in Ontario : Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context. Ottawa : Commission du droit de l'Ontario.

NOISEUX, Y. (2014a). « La transformation du travail au Québec, Flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », dans ULYSSE, P.J. *et al.* (dir.), Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyenne. Québec : Presses de l'Université du Québec, pp.109-137.

NOISEUX, Y. (2014b). « Syndicalisme et travail atypique : évolution des prises de position des grandes centrales syndicales québécoises », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), vol. 8, no. 2.

NOISEUX, Y. (2012). « Le travail atypique au Québec : les jeunes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », Revue REMEST, vol. 7, no.1, pp. 28-54.

NOISEUX, Y. (2011). « Le travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue Labour/Le Travail*, no. 67, pp. 95-120.

OREOPOULOS, P. (2009). « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labour Market? », *Metropolis British Columbia. Working Paper Series*, n° 09-03, mai 2009, p. 23.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS. (2014). « IOM Mauritius Newsletter. A Bulletin of News and Information on Migration in Mauritius » June 2014, Volume 1, Issue IV, 12p, https://www.iom.int/sites/default/files/mission_newsletter/file/IOM-Mauritius-Newsletter-Volume-1-Issue-IV.pdf, consulté le 22 août 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS. (2015). « Mission », <http://www.iom.int/mission>, consulté le 21 août 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS. (2015). « IOM History », <http://www.iom.int/iom-history>, consulté le 21 août 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS. (2015). « Mauritius, Migration activities » : <http://www.iom.int/fr/countries/mauritius#fm>, consulté le 21 août 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS. (2011). « Mauritians to Work in Canada through New Labour Migration Programme », <http://www.iom.int/news/mauritians-work-canada-through-new-labour-migration-programme>, consulté le 23 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS. (2015). « About IOM », <http://www.iom.int/about-iom>, consulté le 21 août 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. (2016). *Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances pour 2016*. Genève : Bureau international du Travail.

PALIER, B. (2005). *Gouverner la sécurité sociale: les réformes du système français de protection sociale depuis 1945*. Paris : Presses universitaires de France.

PALYS, T. S. et C. ATCHISON (2007). *Research Decisions : Quantitative, Qualitative and Mixed-Method Approaches*, Nelson Education Limited, 465p.

PAUGAM, S. (2005). *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris : Presses universitaires de France.

PAUGAM, S. (2010). *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris : Presses universitaires de France, coll. « Sociologies », (1991), dernière édition dans la coll. *Quadrige*.

PERRE, B. (1995). *L'avenir du travail*, Paris : Les Éditions du Seuil.

PECK, J. et N. THEODORE (1998). « The Business of Contingent Work : Growth and Restructuring in Chicago's Temporary Employment Industry », dans *Work Employment Society*, 12, pp. 655-674.

PICHÉ, V. (2009). « Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde », *Possibles*, 8 p.

PICOT, G. et J. MYLES (2005). L'inégalité de revenu au Canada : une perspective internationale, 11F0019MIF, No. 240. Ottawa : Statistiques Canada.

PICOT, G., F. HOU et S. COULOMBE, (2007). Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants, Document de recherche # 294, Direction des études analytiques, Statistique Canada, # 11F0019MIF au catalogue.

PICOT, G., F. HOU et S. COULOMBE, (2009). Les taux de faible revenu des immigrants : rôle du revenu du marché et des transferts gouvernementaux, Direction des études analytiques, Statistique Canada, no 75-001-X au catalogue.

PIKETTY, T. (2008). *L'économie des inégalités*, Paris : La Découverte, 128 p.

PIKETTY, T. (2013). *Le capital au XXI^e siècle*, Paris : Le Seuil, 970 p.

PIRES, A. (1997). « Echantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique », dans POUPART J. *et al.*, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, pp. 113-169, Boucherville : Gaëtan Morin.

POLANYI, K. (1983). *La Grande Transformation, Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, (1^{ere} édition 1944).

PONTHIEUX, S. (2004). « **Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie** », dans *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 93-107.

PREIBISH, K. (2010). « Pick-your-Own Labor : Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture », dans *International Migration Review*, vol. 44, N°2, p.404-441.

PREIBISH, K. et L. BINFORD (2007). « Interrogating Racialized Global Labour Supply: An exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada », dans *Canadian Review of Sociology* 44 (1) pp. 5- 36.

PRIMON, J.L. (2007). « Ethnicisation, racisation, racialisation : une introduction », dans *Faire Savoirs* N°6 – mai 2007.

RADIO CANADA, (2013). « L'art de recruter des travailleurs étrangers temporaires francophones spécialisés », par Maryse Jobin, 26 septembre 2013,

<http://www.rcinet.ca/fr/2013/09/26/lart-de-recruter-des-travailleurs-etrangers-francophones-specialises/>, consulté le 15 août 2016.

RADIO Canada, (2015). « Recruter des travailleurs étrangers temporaires : nécessaires, mais difficile », par Anne-Marie Yvon, 7 juillet 2015, <http://www.rcinet.ca/fr/2015/07/07/recruter-des-travailleurs-etrangers-necessaire-mais-difficile/>, consulté le 15 août 2016.

REYNOLDS, D. B. (dir.) (2004). *Partnering for Change : Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice*. New York : M.E. Sharp.

RÉMY, C. (2005). « Une denrée trouble : la viande dans l'abattoir Jeux interactionnels autour d'un objet instable (observation) », dans « Terrains & travaux », ENS Cachan, 2005/2 n° 9, pp. 192-210.

REPUBLIC OF MAURITIUS, (2012), « Circular Migration – More Mauritian Workers to take Employment in Canada », dans News, 21 juin 2012 : <http://www.govmu.org/English/News/Pages/Circular-Migration--More-Mauritian-Workers-to-take-Employment-in-Canada.aspx>, consulté le 22 août 2016.

ROUILLARD, J. (2008). *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique*, Montréal, VLB Éditeur.

ROUILLARD, J. (2004). *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal.

ROSS, D., K. SCOTT et P. SMITH (2000). *Données de base sur la pauvreté au Canada 2000*, Ottawa, Conseil canadien de développement social.

SALAMANCA CARDONA, M. (2015). « Trabajadores inmigrantes y migrantes racializados y agencias de trabajo temporal y reclutamiento (ATTRs) en Montreal », dans *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*, no. 2.

SAUNDERS, R. (2003). *Defining Vulnerability in the Labour Market*, Réseau de la main-d'œuvre, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

SAUNDERS, R. et J. MAXWELL (2003). *Évolution du marché du travail : grands défis que doit relever le Canada*. Document préparé pour le DRC, mars : 1-9, <http://www.cprn.com/fr/doc.cfm?doc=315>, consulté le

SEEWORUTHUN, D. C. R., (2008). « Migration and Development. The Mauritian Perspective, Principal Assistant Secretary, Prime Minister's Office : http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/return_migration_development_070708/speech_seewooruthun.pdf, dans *Enhancing the role of return Migration in Fostering Development*, (2008), OIM : <https://www.iom.int/returndevelopment>, consulté le 24 août 2016.

SEN, A. (1992). *Inequality Reexamined*, Oxford: Oxford University Press.

SEWELL, Jr. W. H. (1992). « A Theory of Structure : Duality, Agency, and Transformation », dans *AJS*, Volume 98, Number 1 (July 1992) :1-29.

SHARMA, N. (2002). « Immigrant and Migrant Workers in Canada : Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization », dans *Canadian Woman Studies. Les cahiers de la femme*. Vol 21(4). pp. 18-25.

SHERMAN, R. et K. VOSS (2000). « Organize or die : Labor's new tactics and immigrant workers », dans R. McMillan (dir.), *Organizing Immigrants : The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca, New York : ILR Press, pp. 81-106.

SHIPLER, K. D. (2005). *The Working Poor, Invisible in America*. New York : Vintage Books.

SIMMEL, G. (1995). (1^e éd. 1908). *Le conflit*, Paris: Circé.

SIMMONS, Alan B. (2010). *Immigration and Canada. Global and Transnational perspectives*. Toronto: Canadian Scholars' Press.

SOULÉ, B. (2007). « Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches qualitatives – Vol. 27, n°1, 2007*, pp. 127-140.

SOUSA SANTOS, B. De, (2003). « A Critique of Lazy reason : Against the waste of experience », dans I. Wallerstein (dir.), *The Modern World-System in the Longue Durée*. Boulder : Paradigm Publishers, pp. 1-62.

SOUSA SANTOS, B. De, (2003). « Para uma sociologia das ausencias e uma sociologia das emergencias », dans De Sousa Santos, B. (dir.), *Conhecimento prudente para uma vida decente : « Um discurso sobre as ciencias revisitado »*. Porto : Afrontamento, pp. 735-768.

SOUSSI, S. (2014). « Les flux des travailleurs migrants temporaires et le rôle ambivalent de l'État. Conséquences sur la précarisation du travail et la syndicalisation », dans *Les travailleurs pauvres, Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, ULYSSE, P. J., LESEMANN, F. et F. J. PIRES DE SOUSA (dir.), pp. 141-155, Québec : PUQ.

SOUSSI, S. (2013). « Les flux des travailleurs migrants temporaires et la précarisation de l'emploi : une nouvelle figure de la division internationale du travail? », dans *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2013, vol.8, n°2.

STANDING, G. (2001). *The Precariat : The New Dangerous Class*. Londres : Bloomsbury.

STATISTIQUE CANADA, (2014a). Services d'emplois 2014, Diffusion : 2016-03-09 <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/160309/dq160309d-fra.pdf>, consulté le 23 juin 2016.

STATISTIQUE CANADA, (2014b). Statistiques Canada, Location de personnel suppléant (SCIAN 56132) : Établissements, <https://www.ic.gc.ca/app/scr/sbms/sbb/cis/etablissements.html?code=56132&lang=fra#est4>, consulté le 23 juin 2016.

STATISTIQUE CANADA, (2009). Bulletin de service, Services d'emploi 2007, N°63-252-X, http://publications.gc.ca/collections/collection_2009/statcan/63-252-X/63-252-x2009001-fra.pdf, consulté le 10 juin 2016.

STATISTIQUE CANADA, (2010). « Tableau 1 Taux de faible revenu selon le statut d'immigrant, 1980 à 2005 », dans « Les taux de faible revenu des immigrants : rôle du revenu du marché et des transferts gouvernementaux », dernière modification le 29/03/2010, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009112/tables-tableaux/11055/tbl001-fra.htm>, consulté le 24 octobre 2016.

SUPIOT, A. (2010). L'esprit de Philadelphie : La justice sociale face au marché total, coll. « Débats ». Paris : Éditions du Seuil.

DUCHÂTEL, T. (1829). De la charité dans ses rapports avec l'état moral et le bien-être des classes inférieures de la société, cf. site de la BNF, Paris, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k83392n/f4.image>, consulté le 2 juillet 2016.

TAPIN, J-R. (1993). Agences de placements temporaires, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Québec : Gouvernement du Québec.

TATTERSALL, A. (2013), Power in coalition : Strategies for strong unions and social change, NY, Cornell University Press.

TATTERSALL, A. (2005), « There is Power in Coalition : A framework for assessing how and when union-community coalitions are effective and enhance union power », in Labour & Industry : a journal of the social and economic relations of work, vol. 16, n°2, p. 97-112.

TEDLOCK, B. (1991). From Participant Observation to the Observation of Participation : The Emergence of Narrative Ethnography. Journal of Anthropological Research, vol. 47, n°1, p. 59-94.

TESCH, R. (1990). Qualitative research : analysis types and software tools, 77-88, Bristol, PA: Falmer Press.

TONNANCOUR (de), V. et G. VALLÉE, (2009). « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », Relations Industrielles/Industrial Relations, vol. 64, no. 3, pp. 399-441.

TOURAINÉ, A. (1973). *Production de la société*, Paris, Seuil.

TURNER, T. (1991). *Representing, Resisting, Rethinking : Historical Transformations of Kayapo Culture and Anthropological Consciousness*. dans *Colonial Situations : Essays on the Contextualization of Ethnographic Knowledge*. George Stocking (ed). Pp. 285-313. Madison: University of Wisconsin Press.

ULYSSE, P.J. (2014). « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres. L'intérêt de la comparaison Québec-Brésil », dans ULYSSE, P.J. *et al.* (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, pp 13-22, Québec : Presses de l'Université du Québec.

ULYSSE, P.J., F. LESEMANN et F. J. PIRES DE SOUSA (dir.) (2014). *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

ULYSSE, P.J. (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France », *Lien social et politiques*, n°61.

ULYSSE, P.J., F. LESEMANN, S. CRESPO, J.M. FONTAN, M. MENDELL et H. BELLEAU (2009). « Les travailleurs pauvres, témoins des mutations sociétales en cours », dans *Lien social et Politiques*, n°61, 2009, p.123-136.

ULYSSE, P.J. (2006). *Travail et pauvreté. Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre!*, Rapport de recherche, Forum de développement social de l'Île de Montréal.

ULYSSE, P.J. et F. LESEMANN (2004). *Citoyenneté et pauvreté : politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et de lutte scontre la pauvreté*, Presses de l'université du Québec, 2004.

VALIANI, S. (2012). *Rethinking Unequal Exchange : The Global Integration of Nursing Labour Markets*. Toronto : University of Toronto Press.

VALLÉE, G. (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables - Des scénarios de politiques publiques*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

VALLÉE, G. (1999). « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne. Quel rôle pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, vol. 54, n°2, p277-312.

VENNE J.-F., (2007). *Le travail atypique au Québec*, Avis, Comité Aviseur-Jeunes d'Emploi-Québec, 92 pages.

VIDAL M. et L.M. TIGGES (2009). « Temporary Employment and Strategic Staffing in the Manufacturing Sector », *Industrial Relations*, vol. 4, no. 1, pp. 55–72.

VOSKO, L.F. (2010). « A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the future ? », *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, vol. 6, no. 4, pp. 632-653.

VOSKO, L.F. (dir.) (2006). *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal/Kingston : McGill Queen's University Press.

VOSKO, L. F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto: University of Toronto Press.

VOSKO, L.F. (1997). « Legitimizing the Triangular Employment Relationship : Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 19, n°1, p. 43-78

VULTUR, M. (2006), « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, Volume 47, numéro 1, janvier-avril 2006, p. 41-68

VULTUR M. et J. BERNIER (dir.) (2014). *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*. Québec : PUL.

WACQUANT, L. (2000). *Corps et âme : carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*, Marseille, Agone.

WILTON R. D. et CRANFORD C. (2002). « Toward an Understanding of the Spatiality of Social Movements : Labor Organizing at a Private University in Los Angeles », *Social Problems*, Vol. 49, No. 3, pp. 374-394.

WITORSKI, R. (1998). « De la fabrication des compétences ». *Éducation permanente*, n° 135, p. 57–69, <http://hal.archives-ouv.../PDF/art-edpte-135.pdf>, consulté le 20 juillet 2016.

YATES, C. (2004). « Forum. Reorganizing Unions, Rebuilding the Labor Movement by Organizing the Unorganized : Strategic Considerations », *Studies in Political Economy*, n°7, pp. 171-179.

YEROCHEWSKI, C., Y. NOISEUX, N. GOULET, C. HENRY, B. LACHARITÉ, J. BEAUDOIN et M.-H. ARRUDA (2013). « Réformes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale - Des machines à produire pauvreté et sous-citoyenneté », dans *Le Devoir*, 18 avril 2013, <http://www.ledevoir.com/politique/canada/375937/des-machines-a-produire-pauvrete-et-sous-citoyennete>, consulté le 18 avril 2013.

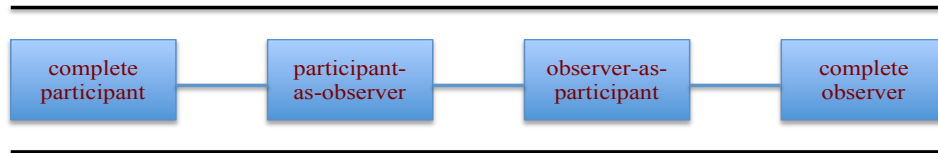
YEROCHEWSKI, C. (2014), Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité, Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde. Québec : Presses de l'Université du Québec.

ZARIFIAN, P. (2006). « L'évolution des modules de GRH, De la notion de qualification à celle de compétence », dans Les Cahiers Français, Coll. n° 333, juillet-août 2006, p. 8-13., Éditions La documentation Française, <http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page143.htm>, consulté le 12 juillet 2016.

ZARIFIAN, P. (1999). Objectif compétence : pour une nouvelle logique, Paris: Éditions Liaisons.

Annexe 1 – The traditional Observational Continuum « Complete Participant » to « Complete Observer ».

Figure 1.1 : The traditional Observational Continuum « Complete Participant » to « Complete Observer ». (Palys et Atchison 2007 :204).



Annexe 2 - Liste des entretiens de recherche

Tableau 1.1 - Liste des entretiens de travailleuses et travailleurs et des personnes ressources avec leurs caractéristiques.

	Nom d'emprunt	Pays d'origine	Statut d'immigration	Situation en emploi	Secteur de travail	Recrutement	Conditions de l'interview	Durée
TAP*								
1	Pascal	France et Côte d'Ivoire	Citoyen canadien	TAP – manutentionnaire	Entrepôt	ATTAP	Au CTI + Cafétéria	1h30
2	Francis	Côte d'Ivoire	Réfugié en attente de la RP**	Id.***	Id.	Id.	Au domicile	3h20
3	Christian	Congo (RDC)	Réfugié en attente de la RP	Id.	Id.	Id.	Par écrit + Vidéo-conférence	5h05
4	André	Cameroun	Résident permanent	Id.	Id.	Id.	Au domicile	1h20
5	Samuel	Cameroun	Résident permanent	Id.	Id.	Projet de recherche Hanley/Eid	Matériel secondaire	1h30
6	Adama	Burkina Faso	Résident permanent	Id.	Id.	Id.	Id.	1h
7	Kami	Iran	Résident permanent	Id.	Id.	Id.	Id.	1h33
8	Jimmy	Cameroun	Réfugié en attente de la RP	Id.	Id.	Id.	Id.	1h27
TET****								
9	Adil	Île Maurice	TET devenu RP	Boucher industriel	Abattoir	ATTET	Au domicile	2h05
10	Adrien	Id.	TET	Id.	Id.	Id.	Id.	1h55
11	Saturnin	Id.	TET	Id.	Id.	Id.	Id.	1h49
12	Kevin	Id.	TET devenu RP	Id.	Id.	Id.	Id.	1h38

Annexe 2 – 2/4

13	Lochan	Id.	TET	Boucher industriel	Abattoir	Un collègue	Cafétéria	24min
14	Jean-Baptiste	Id.	TET	Boucher industriel	Abattoir	Id.	Au domicile	35min
ENTRETIENS EXPLORATOIRES								
TET								
15	Juan	Guatemala	TET	Attrapeur de poulets	Avicole	ATTET	Cafétéria	15min
16	Cristobal	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	22min
17	Reynabel	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	18min
18	Pepe	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	16min
AUTRE								
19	Julia	République dominicaine	RP	Ingénieure civile	Restaurant universitaire	Par dépliant	Cafétéria + Vidéo-conférence	1h30
20	Samir	Tunisie	TET devenu Visiteur	Ingénieur électrique	Restauration rapide	CTI	À l'université + à mon domicile	6h
21	Maria	France	TET devenue visiteuse	Infirmière devenue TAP informelle	Hôpital	CTI	Cafétéria + parc public	7h
PERSONNES INTERVENANTES ATTAP								
22	La représentante du syndicat	La représentante du syndicat fut impliquée à l'ATTAP sur le projet de mobilisation des travailleurs de <i>Prizunik</i> depuis avril 2013 et s'est impliquée à l'automne de la même année sur un projet de mobilisation menée avec l'ATTET auprès de travailleurs guatémaltèques attrapeurs de poulet dans une entreprise avicole québécoise.				CTI	Au CTI + au syndicat	1h47
23	Victoria	Ancienne travailleuse en agence, Victoria a milité dans différents groupes communautaires de défense des droits (dont le CTI) depuis plusieurs années. Elle est devenue organisatrice communautaire de l'ATTAP entre 2015 et 2016 et coordonnatrice de la Coalition contre le travail précaire.				ATTAP	Vidéo-conférence + par écrit	50 min

Annexe 2 - 3/4

24	Jérôme	Jérôme est arrivé au CTI une année après moi, dans le but de mener une recherche de terrain sur le mode participatif, dans le cadre de sa thèse de doctorat. Il se définit comme un activiste au moment de participer à l'entretien.	ATTAP	Vidéo-conférence + par écrit	45 min
PERSONNE-RESSOURCE Immigration					
25	Kathleen	Kathleen a été membre de la fonction publique canadienne et a travaillé pour le ministère CIC durant plusieurs années.		Cafétéria + vidéoconférence	1h30
PERSONNES-RESSOURCES TET					
<p>Remarque : ces entretiens n'ont pas été explicitement utilisés dans le cadre des deux chapitres principaux de la thèse, puisqu'ils sont directement en lien avec la situation des TET guatémaltèques attrapeurs de poulets, que je n'ai finalement pas retenue pour l'écriture de mon chapitre IV sur les TET. Ces entretiens ont néanmoins constitué des sources d'information et d'inspiration importantes pour la compréhension générale de la situation à l'étude.</p>					
26	Andrea Galvez (vrai nom)	Andrea Galvez coordonne une antenne du syndicat TUAC à Mexico DF afin de venir en aide aux travailleurs agricoles venant au Canada sous le programme du PTAS.	Par tierce personne	Vidéo-conférence	32 min
27	Consul général d'un pays d'Amérique centrale	Le consulat de ce pays fut créé au début des années 2000 avec la principale mission de gérer ses ressortissants migrants temporaires venant sous le volet agricole du programme des TET-peu spécialisés et dont le nombre n'a cessé d'augmenter durant les années 2000.	Par sollicitation	Au consulat à Montréal	2h37
28	J.V. Foronda (vrai nom)	Foronda est professeur de l'Université FLACSO au Guatemala, spécialiste des politiques extérieures du Canada et est aussi assesseur bénévole de l'association AGUND (Asociación de los guatemaltecos unidos por nuestros derechos) qui se dédie théoriquement à la défense des droits des TET guatémaltèques.	Par sollicitation	À la FLACSO au Guatemala	1h22

* Travailleur d'agence de placement / ** Résidence permanente / *** Idem / **** Travailleurs ou travailleuses étrangers temporaires

Annexe 3 – Catégorisation des TET depuis janvier 2015

TABLEAU 2.1
Catégorisation des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) depuis janvier 2015.

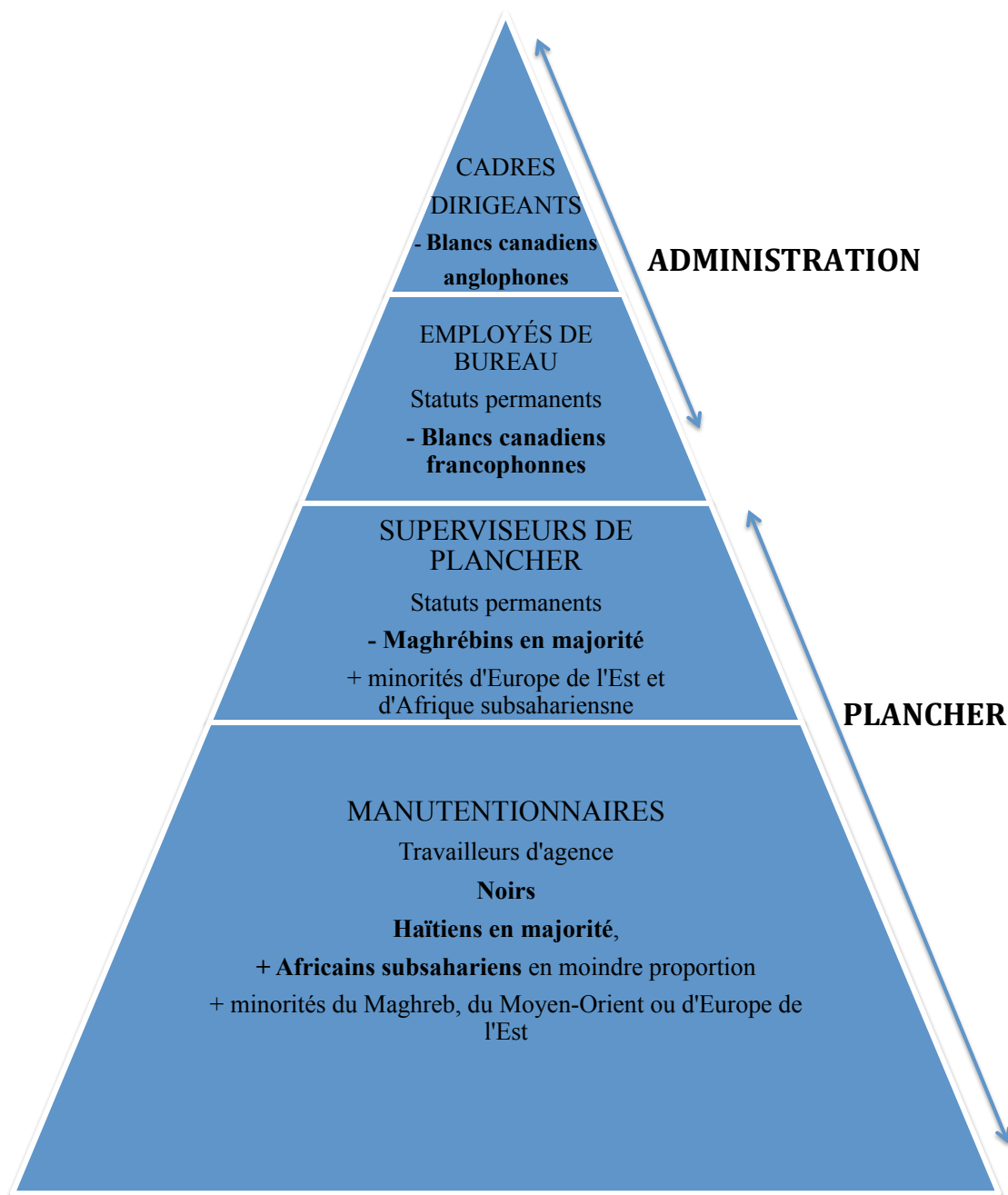
	TÉT dans un poste à bas salaire		TÉT dans un poste à haut salaire		Travailleur qualifié
	Spécialisés O, A, B	Non spéc. C, D	Spécialisés O, A, B	Non spéc. C, D	
Niveau de qualification					Niveaux O, A, B de la CNP
Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)	OUI		OUI		OUI
Reconnaissance des qualifications en amont					OUI
Permis de travail fermé (valide pour un seul employeur)	OUI		OUI		OUI
Permis de travail temporaire	OUI		OUI		OUI ↓
Résidence permanente	NON		NON		OUI
Ministère de tutelle	EDSC		EDSC		IRCC

Sources : réalisé à partir d'informations colligées sur le site d'EDSC¹.

¹ Section embaucher un travailleur étranger temporaire (EDSC) : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/index.page?, consulté le 23 juillet 2016.

Annexe 4 – Composition racialisée de la main-d'œuvre à Prizunik

FIGURE 3.1 :
Pyramide de la composition racialisée de la main-d'œuvre en entrepôt à Prizunik, selon des informations récoltées auprès des participants.



Annexe 5 – Composition racialisée de la main-d’œuvre à *Prizunik*, selon les statuts d’immigration et les niveaux de scolarité des travailleurs.

TABLEAU 3.1. -
Composition racialisée de la main-d’œuvre en entrepôt à *Prizunik*, selon les statuts d’immigration et les niveaux de scolarité des travailleurs

	PLANCHER			ADMINISTRATION		
Fonction	Manutentionnaires		Superviseurs de plancher	Employés de bureau	Dirigeants	
Statut d’emploi	Temporaires			Permanents		
Origine	Noirs		Maghrébins* *+ Eur. de l’Est + Afr. + M-O.	Maghrébins*	Blancs Canadiens francophones	Blancs Canadiens anglophones
	Haitiens*	Africains**				
Statut d’immigration	Permis spécial temporaire / Menacé de renvoi / Attente de la Résidence permanente*	Résidents permanents*	Résidents permanents	Résidents permanents	Citoyens	Citoyens
Niveau de scolarité	Non Diplômés*	Diplômés *	Diplômés *	Diplômés	Diplômés	Diplômés

* en majorité
** en minorité

Annexe 6, 1/2 – Résumé de la convention collective de l'usine *Porcino*

1

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (335) 700
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 28 %; hommes: 72 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2010
Échéance de la présente convention: 31 mai 2018
- **Date de signature:** 23 mars 2011

- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur, dégraisseur filets et autres fonctions, 275 salariés

31 mai 2010	23 mars 2011	31 mai 2012	31 mai 2013	31 mai 2014
/heure 15,35 \$ (14,85 \$)	/heure 15,80 \$	/heure 16,10 \$	/heure 16,35 \$	/heure 16,60 \$

31 mai 2015	31 mai 2016	31 mai 2017
/heure 16,85 \$	/heure 17,10 \$	/heure 17,40 \$

2. Saigneur, désosseur de longes et autres fonctions

31 mai 2010	23 mars 2011	31 mai 2012	31 mai 2013	31 mai 2014
/heure 18,70 \$ (18,25 \$)	/heure 19,10 \$	/heure 19,40 \$	/heure 19,65 \$	/heure 19,90 \$

31 mai 2015	31 mai 2016	31 mai 2017
/heure 20,15 \$	/heure 20,40 \$	/heure 20,70 \$

- N. B. – Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de base à l'embauche, 85 % après 6 mois de service, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois et le plein taux après 24 mois.

Augmentation générale

31 mai 2010	23 mars 2011	31 mai 2012	31 mai 2013	31 mai 2014
variable	variable	0,30 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure

31 mai 2015	31 mai 2016	31 mai 2017
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 23 mars 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 31 mai 2010 au 23 mars 2011. Le montant est versé dans les 30 jours après le 23 mars 2011.

• Primes

Soir: 0,45 \$/heure ^{1^{er} juin 2014} 0,50 \$/heure

Nuit: 0,50 \$/heure ^{1^{er} juin 2014} 0,55 \$/heure

Formateur: 0,75 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: 1 paire/année et remplacement lorsque c'est requis

N. B. Le salarié qui, dans le cadre de son travail, doit utiliser des chaussures de sécurité orthopédiques a droit à la différence entre le montant payé par l'assurance groupe et le coût réel de telles chaussures.

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Vêtements de travail: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

Outils: fournis et remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

1 jour/année – salarié qui a 6 mois de service continu

2 jours/année – salarié qui a 1 an de service continu au 1^{er} janvier

5 jours/année – salarié qui a 2 ans de service continu au 1^{er} janvier

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
18 ans	5 sem.	10 %
24 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé débute au plus tôt à la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Annexe 6, 2/2

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire longue durée et des soins dentaires.

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion de 50 % selon les modalités prévues, sauf pour les soins dentaires où l'employeur verse un montant mensuel tel que prévu

1. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse 0,18\$/heure normale travaillée /salarié, 0,20 \$ à compter du 1^{er} juin 2011 et 0,21 \$ à compter du 1^{er} juin 2012 dans le régime de soins dentaires des TUAC, et ce, pour chaque salarié qui a terminé sa période d'essai

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié paient respectivement 2 % des gains bruts normaux du salarié. Cependant, le salarié qui le désire peut contribuer pour un pourcentage plus élevé.

N. B. – Il existe un programme de retraite progressive.

Au 1^{er} juillet ou au 1^{er} janvier suivant le 2^e anniversaire d'embauche, l'employeur remet à l'administrateur du régime 2 000 \$ au nom du salarié adhérent, soit 1 000 \$ pour chacune des 2 premières années de cotisation. Si un nouveau

salarié quitte la compagnie, aucune somme ne lui est payée. Tout salarié peut également joindre volontairement le régime avant la date d'adhésion obligatoire s'il en fait la demande selon les règles du régime, après 700 heures au 1^{er} janvier.

Annexe 7 – Réseau des acteurs institutionnels présents dans le recrutement des TET mauriciens

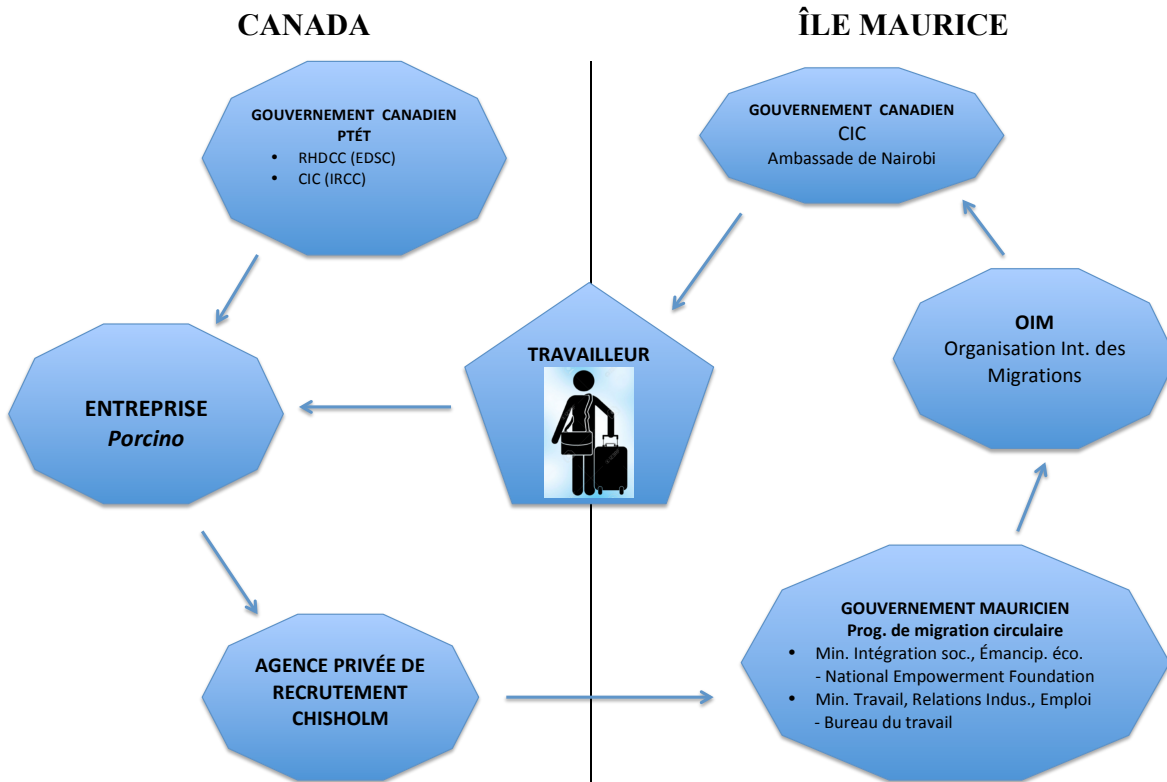


FIGURE 4.1 Réseau des acteurs institutionnels présents dans le recrutement des travailleurs étrangers temporaires mauriciens

Annexe 8 – Feuille de calcul des revenus requis pour le regroupement familial en 2016

Figure 4.2 – Feuille de calcul des revenus requis pour le regroupement familial en 2016

Site officiel du gouvernement du Québec Recherche Version imprimable

IMMIGRER AU QUÉBEC TRAVAILLER AU QUÉBEC VIVRE AU QUÉBEC OÙ S'INSTALLER? APP LE P

Calcul des revenus requis – demandes avec exigences financières

- Travailleurs permanents
- Gens d'affaires
- Travailleurs temporaires
- Étudiants étrangers
- Parrains et parrainés**

Vous informer sur les exigences pour parrainer

1

Conditions requises

Exigences particulières

Durée du parrainage

Responsabilités et obligations

Frais et modes de paiement

2 Faire une demande pour parrainer

3 Faciliter l'intégration au Québec de votre parrainé

4 Suggérer à votre parrainé de se rendre au bureau d'Immigration-Québec à l'aéroport

5 Accompagner votre parrainé dans ses démarches d'intégration

Unité familiale

Nombre total de personnes dans votre famille	1
--	---

Unité familiale parrainée

Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	1
Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	5

Personnes visées par les engagements encore en vigueur

Engagement numéro 1: Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	0
Engagement numéro 1: Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	0
Engagement numéro 2: Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	0
Engagement numéro 2: Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	0
Engagement numéro 3: Nombre total de personnes parrainées de 18 ans et plus	0
Engagement numéro 3: Nombre total de personnes parrainées de moins de 18 ans	0

Vous devrez démontrer que vous disposez d'un revenu annuel brut égal ou supérieur à : 56 817 \$ CAN