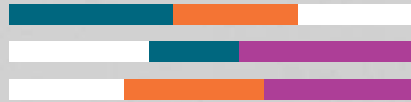


RECHERCHE SUR LES POLITIQUES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES DANS LA RÉGION DES PRAIRIES



CONTENTS

PROJET DE RÉSUMÉ	4
Introduction.....	4
Contexte et méthodologie de la recherche	4
Principales conclusions	5
Recommandations	6
Législation provinciale spécifique aux TET	7
Système fédéral-provincial de surveillance et de défense des intérêts des TET.....	7
Services d'intégration des résidents temporaires	7
Services d'orientation avant l'arrivée et à l'arrivée.....	8
Modèle de prestation de services réinventé et axé sur le partenariat.....	8
Cadre de service de TET guidé par l'organisation Umbrella	9
Autres recommandations liées au plaidoyer.....	10
INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	11
Contexte de la recherche et objectifs clés.....	11
Méthodologie de la recherche	12
PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES: ÉVOLUTION, POLITIQUE ET FINANCEMENT	15
Aperçu du programme	15
Politique fédérale	17
Politique et législation provinciales	21
Ententes fédérales-provinciales	28
EXPÉRIENCE DE TET DANS LES PROVINCES DES PRAIRIES	38
Expérience avant l'arrivée/recrutement.....	40
Expérience post-programme	44
ANALYSE DES DONNÉES DU PROJET TET DANS LA RÉGION DES PRAIRIES	47
Modèle de programme	47
Mise en place du projet – Recherche sur les TET	50
Sensibilisation du projet	51
Expérience de prestation de services.....	55
RECOMMANDATIONS	64
Législation provinciale spécifique aux TET	67
Système fédéral-provincial de surveillance et de défense des intérêts des TET.....	68
Services d'intégration des résidents temporaires	68
Services d'orientation avant l'arrivée et à l'arrivée.....	69
Modèle de prestation de services réinventé et axé sur le partenariat.....	69
Cadre de service de TET guidé par l'organisation Umbrella.....	72
Réformes du PTET.....	75
Accès aux prestations et aux soins de santé	76
Voies d'immigration pour les TET.....	76
ANNEXE	77
Références de la revue de la littérature	77
ENDNOTES	80



TABLES AND FIGURES

TABLES

Tableau 1

Lois, Règlements, Organismes de Surveillance et Groupes Cibles Liés aux TET par Province des Prairies..... 15

Tableau 2

Analyse Côte à Côte de Certaines Exigences Législatives Liées aux TET 18

Tableau 3

Exigences et Caractéristiques du PCP par Province des Prairies 28

Tableau 4

Exigences du Programme PCIS..... 30

FIGURES

Figure 1

Carte du Parcours Actuel des TET dans la Région des Prairies..... 39

Figure 2

Modèle de Programme Pour le Projet TET Prairie 48

Figure 3

Visualisation des Données des Données du Client du Projet TET Prairie (Capture D'écran de la Plateforme de Rapport) 56

Figure 4

Les 100 Principaux Termes des Nuages de Mots des Notes de Cas de L'assistant Social et de Laiguillage 61

Figure 5

Cartographie Géographique des Données de Leimt du Premier Trimestre 2020 au Deuxième Trimestre 2021 (Capture D'écran de la Plateforme de Rapport) 61

Figure 6

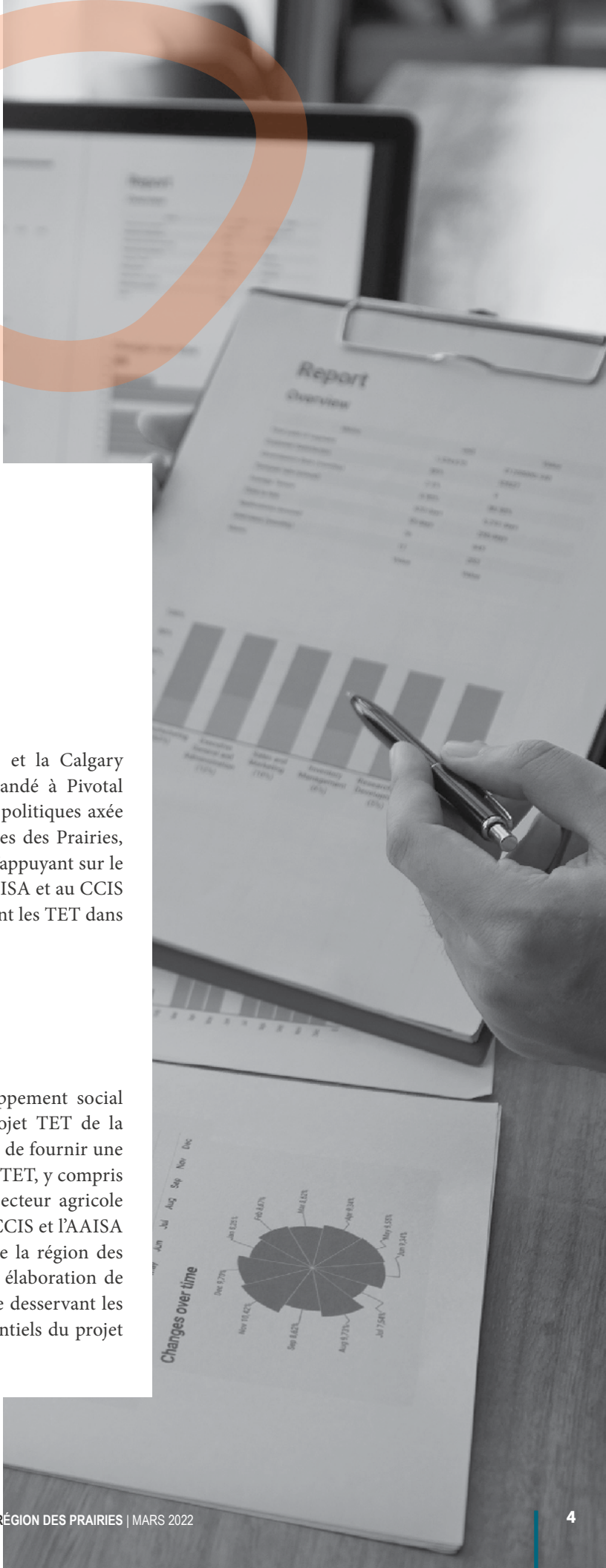
Cartographie Géographique des Emplacements des Partenaires du Projet TET dans les Prairies et D'autres FS..... 63

Figure 7

Écosystème Idéal au Service des TET dans la Région des Prairies..... 65

Figure 8

Parcours Idéal des TET dans la Région des Prairies..... 66



PROJET DE RÉSUMÉ

INTRODUCTION

L'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA) et la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS) ont conjointement demandé à Pivotal Research Inc. (Pivotal Research) de mener une recherche sur les politiques axée sur les travailleurs étrangers temporaires (TET) dans les provinces des Prairies, englobant les provinces de Alberta, Manitoba et Saskatchewan – s'appuyant sur le projet de la région des Prairies pour les TET afin de fournir à l'AAISA et au CCIS des idées et des opportunités pour renforcer l'écosystème desservant les TET dans la région des Prairies.

CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Financé à près de 2 millions de dollars par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et composé de 14 partenaires de projet, le projet TET de la région des Prairies est chargé depuis le début de 2021 de guider et de fournir une approche coordonnée de prestation de services et d'assistance aux TET, y compris les travailleurs migrants, en particulier ceux employés dans le secteur agricole qui ont été touchés par la pandémie mondiale de COVID-19. Le CCIS et l'AAISA souhaitent accroître la capacité des partenaires du projet TET de la région des Prairies à exécuter une prestation de services, un plaidoyer, une élaboration de politiques et des recherches éclairés afin de renforcer l'écosystème desservant les TET dans la région des Prairies et de maintenir les éléments essentiels du projet au-delà de son cycle de financement.

Afin de répondre à ce mandat, les objectifs de recherche suivants ont été atteints:

- Effectuer un examen de la documentation de recherche produite en 2018-2021 concernant les TET en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan et identifier les lacunes en matière de recherche qui renforceraient davantage la banque de connaissances actuelle sur les TET dans les provinces des Prairies;
- Analyser les données qualitatives et quantitatives du projet TET de la région des Prairies pour identifier les tendances émergentes et les besoins non satisfaits;
- Cartographier et visualiser l'emplacement des TET dans les provinces des Prairies et la portée géographique de la prestation de services des TET pour permettre des informations permettant d'élargir la portée des services; et
- Identifier les lacunes et les opportunités en matière de politiques, de défense des intérêts, de financement et de prestation de services pour répondre plus efficacement aux besoins actuels des TET dans la région des Prairies.

La recherche sur les politiques, achevée entre octobre et décembre 2021 en plusieurs phases, allait de la réalisation d'examen documentaires et d'analyses législatives à l'organisation, l'analyse et la cartographie des résultats de la prestation de services et des données recueillies dans le cadre du projet TET de la région des Prairies et d'autres sources.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Le projet TET de la Région des Prairies présente une étude de cas d'un modèle de partenariat régional sans précédent avec un financement limité dans le temps et axé sur la réponse à la pandémie pour soutenir les TET. Le projet a fourni aux partenaires l'occasion d'officialiser ou d'établir une nouvelle gamme de services dédiés aux TET centrés sur la sécurité au travail et la santé publique. Ce soutien fédéral a été essentiel, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et de l'emballage de viande les plus concentrés dans la région des Prairies qui ont été jugés essentiels pendant la pandémie.

Les résultats du projet, en plus de l'analyse de la littérature et des données à ce jour, illustrent les lacunes systémiques, politiques, de financement et de capacité qui doivent impérativement être comblées pour consolider l'expérience des TET, soutenir les organisations de fournisseurs de services (FS) au service des immigrants et aider employeurs de la région des Prairies.

Comme le montre l'analyse du projet, les besoins des TET sont principalement axés sur l'intégration (sécurité alimentaire, logement, littératie et aide financières, santé publique, services d'information) qui résultent de services de soutien inadéquats au travail et à l'extérieur. L'analyse du projet et l'examen de la documentation montrent également des lacunes structurelles dans l'engagement des employeurs, les soutiens financiers et les mécanismes de surveillance qui aident les employeurs à s'assurer que leurs travailleurs sont productifs et en bonne santé au travail. Les données cartographiées géographiquement brossent un tableau des possibilités d'expansion future pour les FS au service des immigrants, en particulier dans les régions rurales où il continue d'y avoir des « déserts » de services pour les TET.

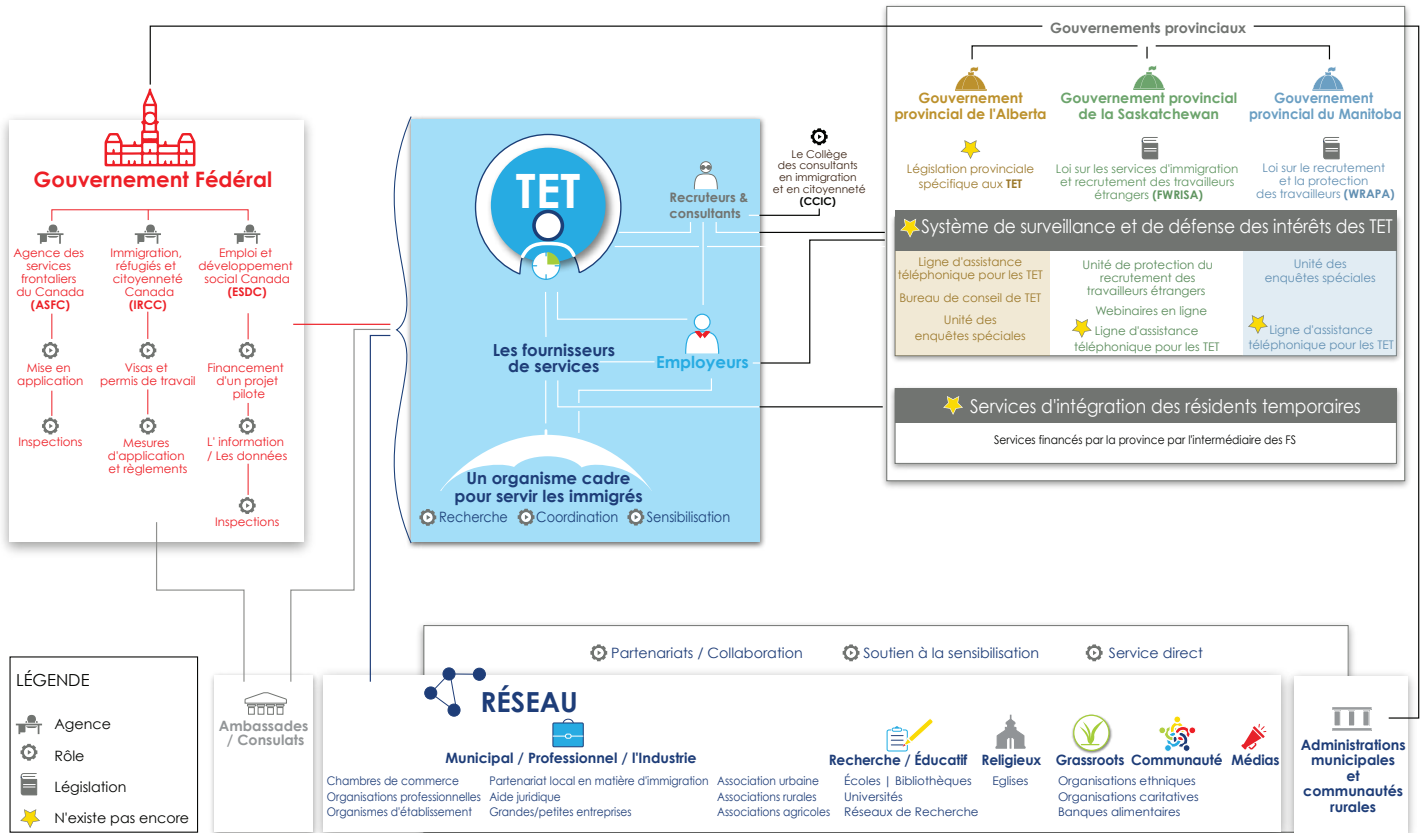


RECOMMANDATIONS

Ces résultats constituent un argument convaincant pour diverses recommandations notées ci-dessous qui tirent parti de l'élan créé par le projet TET de la région des Prairies afin d'établir un écosystème idéal au service des TET dans la région des Prairies.

ÉCOSYSTÈME IDÉAL AU SERVICE DES TET DANS LA RÉGION DES PRAIRIES

PIVOTAL RESEARCH





LÉGISLATION PROVINCIALE SPÉCIFIQUE AUX TET

Les gouvernements provinciaux de la région des Prairies devraient envisager de renforcer - et de promulguer en Alberta où il n'en existe pas - des lois et des politiques provinciales spécifiques aux travailleurs étrangers afin de continuer à signaler l'engagement envers un environnement de travail sûr et productif pour les travailleurs étrangers dans la région des Prairies. La région des Prairies, compte tenu de son statut économique régional, devrait aligner davantage ses politiques relatives aux travailleurs étrangers afin de faciliter la collaboration interprovinciale.



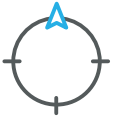
SYSTÈME FÉDÉRAL-PROVINCIAL DE SURVEILLANCE ET DE DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TET

Les gouvernements provinciaux de la région des Prairies devraient envisager de promulguer des modifications à leurs ententes fédérales-provinciales afin de financer un système fédéral-provincial efficace et proactif de surveillance des TET. Le rôle de ce système de surveillance et de plaidoyer consiste à fournir un double soutien aux employeurs et aux TET. Les défenseurs de la surveillance des TET seraient situés à proximité des pôles agricoles, industriels et commerciaux qui emploient une grande proportion de TET en s'appuyant sur une approche hautement personnalisée et hybride (numérique et en personne) de sensibilisation et de surveillance. Les défenseurs du suivi créeraient également des liens communautaires grâce à des partenariats avec des FS qui renforceraient leur rôle de plaidoyer et de sensibilisation et étendraient leur portée. Les provinces des Prairies peuvent tirer parti de divers aspects de leur cadre actuel de surveillance et d'inspection des lieux de travail et de défense des droits des travailleurs pour établir ce système.



SERVICES D'INTÉGRATION DES RÉSIDENTS TEMPORAIRES

Grâce à des stratégies de financement novatrices, y compris le mélange et le tressage du financement des gouvernements fédéral et provincial, les gouvernements provinciaux de la région des Prairies devraient envisager de combler les lacunes dans les services d'établissement financés par le gouvernement fédéral en fournissant des services d'intégration des résidents temporaires aux TET par le biais d'un volet de financement ou d'une ligne budgétaire. Objet. Les services d'intégration des TET seraient fournis par l'intermédiaire d'un réseau de partenariats établis avec des FS qui répondent de manière proactive aux besoins fondamentaux d'établissement et d'intégration des TET en dehors du travail en s'appuyant sur des normes de prestation de services communes



SERVICES D'ORIENTATION AVANT L'ARRIVÉE ET À L'ARRIVÉE

Les gouvernements fédéraux et provinciaux ont un rôle à jouer dans la mise en place d'un système centralisé et robuste de services d'orientation avant l'arrivée et à l'arrivée pour les TET. À la réception d'un permis de travail, un TET dans son pays d'origine recevrait des ressources d'information fédérales et provinciales complètes et continuellement mises à jour avant l'arrivée, fournies par voie numérique et par téléphone et idéalement dans la langue maternelle de la personne. Les services d'information sur les arrivées verraient une approche de prestation de services coordonnée entre: le gouvernement fédéral (ASFC); les autorités aéroportuaires où les TET atterrissent initialement et/ou par la suite; employeurs d'accueil; et les FS au service des immigrants. Les services d'information sur l'arrivée renforceraient les informations préalables à l'arrivée, contextualisées par une interaction en personne et des documents écrits et fournis dans différentes langues pour accroître l'utilisation.



MODÈLE DE PRESTATION DE SERVICES RÉINVENTÉ ET AXÉ SUR LE PARTENARIAT

Les FS au service des immigrants, soutenus par des organisations faitières par l'orientation, la recherche, la coordination et la sensibilisation, sont encouragés à réinventer leurs approches de prestation de services aux TET grâce à un modèle de partenariat afin d'élargir leurs sphères de portée grâce aux composantes de gestion de programme suivantes:

- **Axé sur les données:** Axé sur les données : mettre en commun des ressources financières limitées ou rechercher un effort coordonné organisations faitières pour effectuer une intelligence de localisation grâce à la cartographie géographique des données des TET, tirant parti des données démographiques pour répondre aux besoins émergents des TET et effectuer des évaluations internes ou par des tiers du programme des TET.
- **Innovant:** Tirer parti de la prestation de services innovants pour étendre la portée des services SPO en établissant des unités mobiles de services TET dans des endroits éloignés et ruraux où la portée actuelle des SPO est limitée ou absente; rechercher la co-implantation des services dans des sites « repères » établis dans les petites collectivités; et la mise en œuvre d'outils et de ressources numériques interactifs sur le site Web du projet TET de la région des Prairies.
- **Engagement de l'employeur et de l'industrie:** Accroître la capacité des OPP et des organisations faitières à jouer un rôle d'intermédiaire de la main-d'œuvre en adoptant une double approche client, en créant une présence dans les associations/chambres de commerce de l'industrie; parler la langue des entreprises lors des démarches auprès d'elles; adopter une approche sectorielle de l'engagement des employeurs; et formaliser l'engagement des employeurs par le biais de protocoles d'accord ou de mécanismes de partenariat de coopération.
- **Allié stratégique du gouvernement:** Les FS et les organisations faitières peuvent bénéficier d'une approche d'alliance gouvernementale stratégique, en particulier avec le système gouvernemental de surveillance et de plaider pour améliorer la sensibilisation des TET sur le terrain.
- **Création de réseaux pour les communautés locales accueillantes:** Adopter une approche de création de coalitions en créant de nouveaux partenariats et réseaux existants et en tirant parti de ceux-ci avec des organisations

communautaires, des organisations industrielles et commerciales, des gouvernements municipaux/ruraux et des champions locaux pour créer des « communautés accueillantes » au niveau local. Ces réseaux peuvent faciliter la coordination des contributions en nature et/ou monétaires vers des services colocalisés ou intégrés; un système d'aiguillage vers les services pour les TET; espaces de rassemblement virtuels et physiques; et parrainé des campagnes d'information et des événements de plaidoyer.



CADRE DE SERVICE DE TET GUIDÉ PAR L'ORGANISATION UMBRELLA

Les organisations faitières devraient envisager de rechercher de nouvelles ressources de financement ou de tirer parti des fonds existants pour réaliser les actions recommandées suivantes:

- **Élargir et diversifier la portée, le partenariat et l'adhésion:** Envisagez d'élargir et de diversifier leur base de membres en ajoutant des FS situés dans des régions éloignées ou rurales et ceux qui apportent une expertise unique de l'industrie au service des TET pour combler les lacunes en matière de compétences et géographiques.
- **Investissez dans le centre de données et de recherche de la région des Prairies de TET:** Les trois organisations faitières de la région des Prairies devraient envisager de coordonner le financement pour investir dans un centre de données et de recherche sur les TET pour la région des Prairies qui gère les données provenant de diverses sources pour créer des renseignements de localisation et des données à jour sur les TET et supervise la diffusion de ces données, ce qui les rend facilement accessibles aux FS. Ce centre générerait également des initiatives de recherche uniques en comblant les graves lacunes en matière de recherche dans la littérature sur les TET dans la région des Prairies, notamment en effectuant des évaluations des besoins des TET et des employeurs dans la région tous les deux ans pour éclairer la gestion des programmes et les efforts de défense des intérêts.
- **Comblent les lacunes de la recherche:** Les organisations-cadres, et éventuellement par l'intermédiaire du Centre de données et de recherche sur les TET de la région des Prairies proposé, devraient combler les lacunes flagrantes en matière de recherche afin d'accroître la banque de connaissances sur les TET de la région. Les lacunes de la recherche comprennent la réalisation d'évaluations des besoins multipartites et la documentation du processus de recrutement des TET, l'expérience des employeurs « champions » parrainant les TET, le rôle des ambassades étrangères, l'expérience des travailleurs agricoles saisonniers migrants et des TET sans papiers, et l'engagement des TET dans la recherche sur la réforme des programmes.
- **Convoquer une conférence sur l'écosystème au service des TET:** Convoquer une conférence écosystémique au service des TET de la région des Prairies, qui pourrait devenir annuelle, engageant tous les acteurs de l'écosystème pour créer une synergie, un réseautage à grande échelle et des efforts de plaidoyer à l'appui des services et programmes des TET dans la région des Prairies.
- **Développer une boîte à outils de mise en œuvre du programme:** Les organisations ombrelles aux côtés du partenariat du projet TET Prairie Region Project, dirigé par le CCIS, devraient créer une trousse d'outils de mise en œuvre du programme TET qui s'appuie sur l'expérience du projet pour permettre la mise à l'échelle et la répliquabilité de cette initiative dans d'autres organisations de la région, avec un accent particulier sur les stratégies d'engagement des employeurs.



AUTRES RECOMMANDATIONS LIÉES AU PLAIDOYER



RÉFORMES DU PTET

L'organisation faitière et les FS gagneraient à plaider en faveur d'une nouvelle série de réformes du PTET, y compris:

- **Permis de travail spécifique au secteur**, ce qui permettrait au TET de changer d'emploi dans le même secteur où il travaille et dans la même province où il réside, ce qui constituerait un changement progressif au statu quo.
- **Permis de travail ouvert pour les TET avec des employeurs non conformes**, accordée aux travailleurs dont l'employeur a été suspendu pour non-respect.
- **Permis de travail ouverts pour les conjoints TET**, similaire aux étudiants internationaux et permettant aux TET et aux travailleurs du PTAS peu qualifiés de faire venir leur famille au Canada.



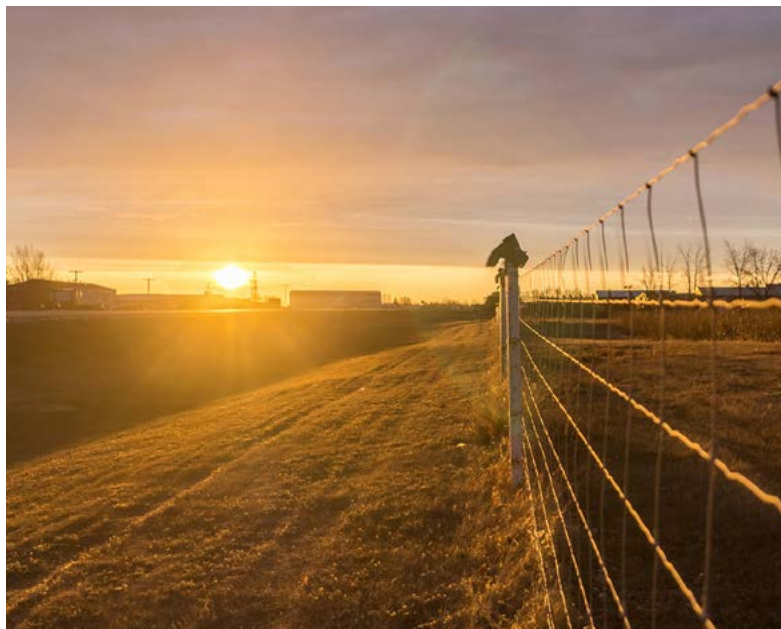
ACCÈS AUX PRESTATIONS ET AUX SOINS DE SANTÉ

Améliorer l'accessibilité aux prestations d'assurance-emploi et aux autres subventions salariales pour les TET lorsqu'ils ne travaillent pas et qu'ils se protègent eux-mêmes, les autres travailleurs et leurs communautés à la suite d'une exposition ou d'une maladie à la COVID-19. Il est également recommandé de veiller à ce que les TET aient accès à l'assurance-emploi en attendant le renouvellement d'un permis de travail.



TFWP IMMIGRATION PATHWAYS FOR TFWs

Les organisations faitières et les FS devraient envisager de promouvoir le renforcement des voies d'immigration pour les TET, en créant spécifiquement plus de possibilités de résidence permanente pour les TET travaillant dans l'agriculture et d'autres professions considérées comme peu qualifiées.





INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

L'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA) et la CCIS (Calgary Catholic Immigration Society) ont conjointement demandé à Pivotal Research Inc. (Pivotal Research) de mener une recherche sur les politiques axée sur les travailleurs étrangers temporaires (TET) dans les provinces des Prairies, englobant les provinces de l'Alberta, du Manitoba et Saskatchewan – s'appuyant sur le projet de la région des Prairies pour les TET afin de fournir à l'AAISA des idées et des opportunités pour renforcer l'écosystème desservant les TET dans la région des Prairies.

CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET OBJECTIFS CLÉS

En 2020, le projet de la région des Prairies pour les TET a été lancé en tant que partenariat entre de sympathiques agences d'aide aux immigrants et des organisations faitières de l'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan chargées de guider et de fournir une approche de prestation de services coordonnée et une assistance aux TET, y compris les travailleurs migrants, en particulier ceux employés dans le secteur agricole qui ont été touchés par la pandémie mondiale de COVID-19. Le partenariat est dirigé par le CCIS et financé par EDSC par l'intermédiaire du CCIS. Le partenariat a ensuite été élargi pour englober 14 partenaires de projet, qui sont sous-traités par CCIS.

Financé à près de 2 millions de dollars par Emploi et Développement social Canada (EDSC), le projet TFW Prairie devrait atteindre 3 000 TET grâce à des collaborations avec des communautés d'accueil rurales et urbaines et des employeurs du 4 janvier au 2 décembre 2021. Le projet héberge également un site Web centre pour les TET servi par les partenaires du projet et adapté aux employeurs également. Le hub en ligne www.tfwhub.ca présente des informations en plusieurs langues pour améliorer l'accès des TET aux ressources essentielles en ligne et en personne et fournit des informations à divers points de contact du parcours des TET, de l'expérience d'arrivée à l'expérience d'emploi au Canada.

Le projet offre des services de soutien aux TET, comme des séances d'orientation et d'information, des services d'aiguillage et des ressources sur les droits et responsabilités des employés, la prévention des maladies et la protection personnelle. D'autres services fournis sont axés sur l'intervention, comme la gestion de cas et l'aide pour accéder à des soutiens en matière de langue, de santé, de revenu, de logement et de counseling, entre autres soutiens et interventions essentiels au bien-être et à la productivité des TET et de leurs familles.

Le projet TET de la région des Prairies continue de répondre aux besoins urgents et émergents des TET, tout en faisant face à de multiples défis en matière de politiques, de financement et de prestation de services à divers niveaux de l'écosystème desservant les TET. À ce titre, le CCIS et l'AAISA sont intéressés à accroître la capacité des partenaires du projet TET de la région des Prairies à exécuter une prestation de services éclairée, la défense des droits, l'élaboration de politiques et la recherche afin de renforcer l'écosystème desservant les TET dans la région des Prairies et de soutenir les éléments essentiels du projet au-delà de son cycle de vie du financement.

Afin de répondre à ce mandat, les objectifs de recherche suivants ont été atteints:

- Effectuer un examen de la documentation de recherche produite en 2018-2021 concernant les TET en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan et identifier les lacunes en matière de recherche qui renforceraient davantage la banque de connaissances actuelle sur les TET dans les provinces des Prairies;
- Analyser les données qualitatives et quantitatives du projet TET de la région des Prairies pour identifier les tendances émergentes et les besoins non satisfaits;
- Cartographier et visualiser l'emplacement des TET dans les provinces des Prairies et la portée géographique de la prestation de services des TET pour permettre des informations permettant d'élargir la portée des services; et
- Identifier les lacunes et les opportunités en matière de politiques, de défense des intérêts, de financement et de prestation de services pour répondre plus efficacement aux besoins actuels des TET dans la région des Prairies.

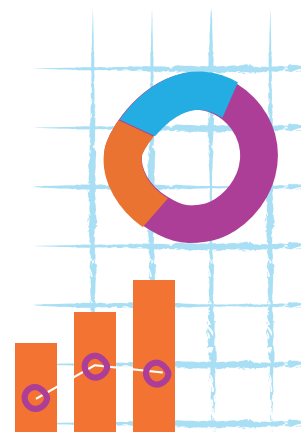
MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

La recherche sur les politiques a été réalisée en plusieurs phases, allant de la revue de la littérature et de l'analyse législative à l'organisation, l'analyse et la cartographie des résultats de la prestation de services et des données recueillies par le projet TET de la région des Prairies et d'autres sources.

REVUE DE LITTÉRATURE ET ANALYSE LÉGISLATIVE

La première phase comportait une analyse documentaire des recherches universitaires menées entre 2018 et 2021 axées sur l'expérience des TET dans la région des Prairies dans le but d'identifier les domaines thématiques et les tendances suivantes:

- Le contexte et l'historique des politiques du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), y compris les politiques provinciales et fédérales;
- Similitudes, différences et aspects uniques des politiques et des lois provinciales relatives aux TET de la région des Prairies;



- Impacts des politiques, soutien politique pour les TET et financement/investissements sur l'expérience des TET dans la région des Prairies; et
- Politiques, financement, prestation de services et opportunités de plaidoyer tirées de la littérature.

L'analyse documentaire a été effectuée entre octobre et novembre 2021 et comprenait 37 références de recherche, qui traitent de l'expérience des TET dans la région des Prairies, de la pré-arrivée à la post-PTET, y compris les considérations politiques et programmatiques pour améliorer leur expérience de programme et d'intégration au Canada. Cette phase impliquait également de consulter les sites Web des agences gouvernementales fédérales et provinciales pour recueillir des informations essentielles sur la politique et les exigences du PTET et faciliter les comparaisons interprovinciales.

Les mots-clés et les expressions pour les recherches Google impliquaient l'inclusion de balises géographiques, de sorte que seuls les résultats pertinents pour les provinces des Prairies étaient affichés. Bien que la majorité des recherches documentaires aient été effectuées à l'aide de mots-clés de contraintes géographiques, tels que « Alberta », « Manitoba » et « Saskatchewan », les recherches provenant de l'extérieur des provinces des Prairies qui ont mis en lumière l'expérience de la région des Prairies ont été examinées.

Les résultats de l'analyse documentaire ont été utilisés dans l'élaboration d'actions recommandées pour combler les lacunes de la recherche dans la banque de connaissances sur les TET de la région des Prairies et pour obtenir des informations sur l'élaboration de politiques/programmes, la défense des droits et le financement des programmes.

PROJET TET PRAIRIE – ANALYSE DES DONNÉES ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Le deuxième volet de cette recherche consistait à analyser les données qualitatives et quantitatives du projet TFW Prairie recueillies depuis janvier 2021. De plus, l'équipe de recherche a engagé des partenaires du projet dans le cadre de deux ateliers visant à recueillir des commentaires critiques sur les contraintes actuelles du projet et l'état idéal du TET et du soutien du programme au sein de l'écosystème élargi desservant les TET impliquant tous les acteurs qui influencent l'expérience des TET au Canada directement ou indirectement.



ANALYSE DES DONNÉES DU PROJET ET CARTOGRAPHIE GÉOGRAPHIQUE

L'analyse des données du projet et la cartographie géographique englobaient de multiples sources de données quantitatives et qualitatives, y compris:



Données client hébergées dans la base de données du partenariat du projet extraites pour la période du 4 janvier 2021 au 2 décembre 2021;



Données d'enquête auprès des clients TET servis par les différents partenaires du projet pour la même période;



Rapports narratifs trimestriels, mensuels et bimensuels soumis par les partenaires du projet pour les périodes comprises entre janvier et octobre 2021;



Notes des groupes de discussion avec certains partenaires du projet complétées dans le cadre de l'évaluation par Habitus Collective;



Constatations de l'évaluation du programme du projet TET Prairie pour la période du 14 décembre 2020 au 31 juillet 2021;



Points de vue recueillis lors de réunions de consultation avec des réseaux de recherche opérant dans la région des Prairies: Réseau de développement rural et Réseau de recherche sur les nouveaux arrivants; et



Aperçus directs des partenaires du projet recueillis lors des ateliers des partenaires du projet menés par Pivotal Research, qui ont eu lieu le 9 novembre 2021 et le 14 décembre 2021.

La cartographie géographique comprenait également l'accès aux données accessibles au public sur les employeurs ayant des évaluations d'impact sur le marché du travail (EIMT) approuvées dans la région des Prairies pour l'exercice 2020 et les deux premiers trimestres de l'exercice 2021 afin d'éclairer l'intelligence géographique et la cartographie.

ATELIERS DES PARTENAIRES DU PROJET

À la fin de l'examen complet de la littérature, Pivotal Research a organisé deux ateliers virtuels interactifs avec les partenaires du projet pour entendre parler de leurs expériences de première main et aligner les connaissances obtenues à partir de la littérature avec les pratiques réelles des FS.

Au cours du premier atelier de deux heures qui s'est tenu le 9 novembre 2021, les représentants des organisations partenaires ont été présentés avec le modèle de programme pour le projet TET de la région des Prairies et ont été invités à réfléchir davantage aux lacunes identifiées et aux améliorations potentielles. La présentation a déclenché une discussion engageante, dont les idées (à la fois verbales et celles saisies dans le chat de réunion Zoom) ont été collectées à l'aide d'un outil interactif pour la collaboration en ligne, codées à l'aide du même cadre de codage que le reste des données qualitatives et utilisées pour la recommandation- développement.

Les idées du premier atelier ont également servi de base à l'élaboration de plusieurs éléments visuels: 1) un écosystème idéal et repensé au service des TET dans la région des Prairies; 2) cartes des trajets actuels et idéaux des TET dans la région des Prairies.

Les visuels ont été présentés lors d'un atelier sur les résultats de 60 minutes qui s'est tenu le 14 décembre 2021. L'objectif du deuxième atelier était de valider la faisabilité du modèle suggéré ainsi que de recueillir davantage de commentaires pour finaliser les recommandations de projet et de politique.



PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES: ÉVOLUTION, POLITIQUE ET FINANCEMENT

Cette section détaille les conclusions d'une analyse documentaire axée sur l'évolution du programme des TET et les politiques fédérales et provinciales qui régissent ce programme dans la région des Prairies. Cette section fournit une perspective politique et législative comparative dans les provinces des Prairies et présente les tendances politiques au cours des deux dernières décennies ainsi que le paysage du financement pour soutenir les TET.

APERÇU DU PROGRAMME

Le PTET a une longue histoire qui remonte à 1966 dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), lorsque le Canada a signé un accord avec la Jamaïque en vertu duquel des travailleurs migrants seraient employés dans des fermes canadiennes pour combler les pénuries de main-d'œuvre pendant les saisons agricoles et de récolte. En 1973, le PTET a été élargi pour répondre aux besoins des employeurs canadiens en travailleurs hautement qualifiés, tels que les domaines médicaux et scientifiques spécialisés.¹ Puis, au tournant du siècle, en 2002, le PTET a encore élargi son champ d'action pour répondre à la demande de main-d'œuvre étrangère peu qualifiée. Cela a été suivi en 2008 avec l'ajout d'emplois du secteur des services et de l'hôtellerie dans le flux de travailleurs peu qualifiés.²



Depuis lors, le programme a connu une croissance fulgurante. Le pourcentage d'augmentation du nombre de TET au Canada de 2000 à 2013 a atteint plus de 430 %, passant de 89 700 à 386 400 en 2013.³ Basé sur les données de Statistique Canada,⁴ La population active canadienne en janvier 2013 était estimée à 18 848 900, ce qui signifie que les TET représentaient près de 2 % de l'ensemble de la main-d'œuvre cette année-là. À ce moment-là, les TET sont devenus plus largement représentés dans les domaines professionnels, tels que les serveurs au comptoir, les cuisiniers, les ouvriers du bâtiment, les nettoyeurs et les serveurs d'aliments et de boissons, et provenaient principalement de pays en développement comme les Philippines, l'Inde, la Chine et le Mexique.⁵ L'Alberta est en tête du nombre de TET par habitant au Canada. Au début des années 2000, lorsque le PTET a commencé à accepter des travailleurs étrangers pour occuper des emplois peu qualifiés au Canada, 3 % de la main-d'œuvre de l'Alberta était composée de TET.⁶ Depuis le pic du PTET en 2013, le programme a commencé à se contracter principalement en raison de politiques réactives qui ont facilité l'embauche de TET hautement qualifiés et plus difficile l'embauche de TET peu qualifiés. En 5 ans, le programme a attiré environ 50 % de travailleurs migrants en moins au Canada.⁷

Le PTET est divisé en plusieurs volets:



Les salaires élevés, comme les emplois qui offrent des salaires supérieurs à la médiane provinciale, y compris les postes professionnels, techniques, de gestion et scientifiques



Les bas salaires, comme les emplois qui offrent des salaires inférieurs à la médiane provinciale, y compris les manœuvres, les serveurs au comptoir et les vendeurs



Filière agricole primaire, y compris l'agriculture primaire à la ferme et les travailleurs migrants PTAS



Global Talent Stream qui offre la possibilité d'embaucher des personnes dotées de talents et de spécialisations uniques



Volet pour l'embauche d'**universitaires étrangers**



Programme d'aides familiaux résidents, pour fournir des soins à domicile aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées.

Le flux des bas salaires comprend principalement des travailleurs occupant des postes autres que de supervision dans des industries en croissance qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre, telles que la production alimentaire, la fabrication et la construction. Les postes peu qualifiés sont nettement plus nombreux que les postes hautement qualifiés. La production végétale, en particulier, compte la plus grande part des TET, selon un rapport de 2020 de Statistique Canada.⁸

Les employeurs canadiens connaissent une forte demande pour des postes à bas salaire que les Canadiens ne sont pas disponibles ou ne veulent pas pourvoir, ce qui oblige les employeurs à compter sur l'importation de main-d'œuvre. Certains postes ne nécessitent que des travailleurs saisonniers (travaux agricoles saisonniers), d'autres ont un besoin constant de main-d'œuvre étrangère. Plus précisément dans les provinces des Prairies, le PTET comble de graves pénuries de main-d'œuvre dans diverses industries, notamment l'agriculture, la construction, les services alimentaires et les soins.⁹

Dans la plupart des cas, l'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est requise pour faire venir légalement un travailleur étranger au Canada. Le processus d'EIMT comprend un test du marché du travail qui atteste que l'employeur a épuisé ses moyens de combler sa pénurie de main-d'œuvre en recrutant un travailleur qualifié résidant au Canada et, à ce titre, devrait recourir pour répondre à sa demande de main-d'œuvre par le travail étranger temporaire. La demande d'EIMT doit inclure le nom du travailleur que l'employeur souhaite embaucher et une lettre d'offre d'emploi signée.

Malgré les critiques du programme, des recherches plus anciennes ont montré que le PTET est l'un des programmes qui a eu un impact positif sur les taux d'emploi et les salaires des TET par rapport aux immigrants récemment admis.¹⁰ En particulier, l'étude de Sweetman et Warman¹¹ qui a utilisé l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada arrivés entre 2000 et 2001 a révélé que les hommes qui sont venus au Canada en tant que TET s'en sortaient mieux en termes de revenus 6 mois et 4 ans après leur arrivée au Canada que les autres catégories d'immigration (demandeurs principaux et dépendants par le système de points), y compris les travailleurs qualifiés, leurs conjoints, les personnes à charge et les réfugiés).¹² En fait, certaines des publications les plus récentes scannées prônent « l'immigrant en deux étapes »¹³ approche qui favoriserait l'immigration pour les personnes qui viennent d'abord au Canada en tant que travailleurs étrangers et acquièrent l'expérience de travail canadienne nécessaire qui leur donne une longueur d'avance pour une intégration efficace sur le marché du travail par rapport aux nouveaux arrivants n'ayant aucune expérience de travail au Canada auparavant.

À ce titre, certaines des mesures recommandées à prendre en considération dans le cadre de recherches récentes menées en Alberta consistent à continuer de soutenir un PTET limité qui améliorerait les résultats de l'intégration des immigrants pour les TET qui poursuivent leur cheminement vers l'immigration, tout en veillant à ce que les salaires, les perspectives d'emploi des Canadiens et les normes en milieu de travail ne sont pas touchés négativement, en particulier dans une économie précaire post-COVID.

POLITIQUE FÉDÉRALE

Le PTET est régi par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) et le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés. Le programme est administré par le gouvernement fédéral et les responsabilités sont réparties entre Développement économique et social Canada (EDSC), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et l'Administration de la sécurité des frontières canadiennes (ASFC).



EDSC est chargé d'établir si les besoins des employeurs en travailleurs étrangers sont justifiés, d'accorder ou de refuser des EIMT et de mener des inspections sur place à la suite de plaintes



IRCC autorise le statut des travailleurs au Canada en accordant des visas et des permis de travail et mène des enquêtes en cas de non-conformité des employeurs aux lois sur l'immigration



L'ASFC rend une décision finale sur l'admissibilité du travailleur, accorde l'entrée au Canada et mène des enquêtes criminelles sur les employeurs et les consultants en immigration en vertu de la LIPR.

L'augmentation du nombre de TET dans les années 2000 a suscité un débat à travers le Canada sur l'efficacité du programme, alors que de plus en plus de preuves ont commencé à s'accumuler selon lesquelles certains employeurs profitent continuellement du PTET en donnant la priorité à l'embauche d'étrangers qui sont prêts à travailler pour des salaires inférieurs à ceux des Canadiens. De plus, comme le suggèrent plusieurs chercheurs, bien que le programme soit spécifiquement conçu pour empêcher l'immigration, de nombreux TET le voient comme une voie potentielle vers la résidence permanente (RP), ce qui est essentiel pour leur décision de venir au Canada en premier lieu.¹⁴

Ainsi, au cours de la dernière décennie, le PTET a subi plusieurs séries de réformes avec d'importantes modifications réglementaires et politiques apportées en 2011, 2014, 2019 et en 2020. De nouvelles modifications réglementaires ont été proposées en 2020-2021 en plus du budget 2021-2022. propositions à l'appui d'un programme de services aux TET plus progressiste au niveau fédéral.

RÉFORMES DE 2011

En 2011, une réglementation fédérale a été introduite par le gouvernement conservateur pour interdire les « employeurs non conformes » du PTET qui ne parviennent pas à assurer le respect des conditions de la lettre d'offre et de l'EIMT (avis relatif au marché du travail jusqu'en 2014) pour une période de deux années. La limite

de durée cumulative de quatre ans du séjour des TET au Canada, familièrement connue sous le nom de « règle des 4 en 4 en sortie », a également été introduite. Cette règle exige que les TET qui travaillent au Canada depuis 4 ans retournent dans leur pays d'origine pendant une période de 4 ans avant de revenir travailler au Canada. L'objectif principal de cette règle était d'empêcher les travailleurs de devenir des résidents « permanents » au lieu de résidents « temporaires ».

La recherche a révélé que l'interdiction de l'employeur non conforme n'a pas réussi à atténuer les cas d'abus des travailleurs.¹⁵ La « règle des 4 ans » a également poussé les TET à rester sans papiers au Canada, qui ont continué à travailler « sous la table » afin de rembourser leurs prêts.¹⁶ La règle du 4 en 4 a été supprimée en 2016 par le gouvernement libéral conformément aux recommandations soumises par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

RÉFORMES DE 2014

En 2014, le programme a connu une nouvelle refonte. Tout d'abord, le programme a été scindé en deux programmes: le PTET et l'International Programme de mobilité (PMI). La principale différence est que contrairement au PTET, le PMI ne nécessite pas de processus d'EIMT. Deuxièmement, afin de « donner la priorité aux Canadiens », le coût de la demande d'EIMT, qui doit être payé par l'employeur, est passé de 275 \$ à 1 000 \$. Troisièmement, le processus d'EIMT comprenait davantage de vérifications du marché du travail, telles que l'obligation de fournir des informations détaillées sur le nombre de Canadiens qui ont postulé pour le poste et ont été interviewés, ainsi qu'une explication des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été embauchés. De plus, le plafond de 10 % sur le nombre de TET employés par une entreprise a été établi. La durée de l'EIMT était limitée à un an, ce qui signifiait que les employeurs devaient présenter une nouvelle demande chaque année pour que les TET continuent à travailler légalement pour eux.

Comme l'ont souligné de nombreux chercheurs, les réformes de 2014 n'ont pas réussi à protéger les TET contre les conditions de travail précaires en raison de l'absence de mécanismes efficaces de mise en œuvre et de suivi des politiques sur le lieu de travail.

L'augmentation des frais d'EIMT a été répercutée sur les TET en tant qu'augmentation des frais de recrutement et le plafond de 10 % sur les TET embauchés par les entreprises à chaque endroit signifiait également plus d'incertitude pour les TET, car les entreprises ne pouvaient garder que quelques TET, ce qui créait des tensions.¹⁷

La durée d'un an des EIMT a en outre donné aux TET un temps limité pour comprendre le contexte du milieu de travail canadien, exercer leurs droits de travailleur disponibles ou apprendre à naviguer dans les soutiens disponibles.¹⁸ Comme l'a décrit l'un des participants à l'une des études universitaires, « au moment où [les TET] savent quelque chose, l'EIMT a expiré ».¹⁹

De plus, le processus de l'EIMT n'évaluait pas adéquatement les besoins des employeurs en main-d'œuvre étrangère (par opposition à la main-d'œuvre canadienne), ce qui a conduit à une perception erronée du public selon laquelle les TET retiraient des emplois à des Canadiens qualifiés et sans emploi et avaient un impact négatif sur les salaires,²⁰ ce qui pourrait contribuer au chômage intérieur.

RÉFORMES DE 2019

Le changement le plus attendu fortement sollicité par les organisations à but non lucratif²¹ est arrivée en 2019, avec la mise en place du Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables. Ce changement de politique protège les travailleurs qui sont maltraités ou qui risquent d'être maltraités dans leur travail et qui ne peuvent pas partir pour trouver un autre emploi - parce que leur permis de travail est lié à cet employeur particulier - en leur donnant la possibilité de postuler (les frais de candidature sont supprimés) pour un permis de travail ouvert sans restriction d'employeur. Les exigences incluent un permis de travail spécifique à l'employeur valide, qui n'a pas expiré (ou une demande de renouvellement du permis de travail en cours, qui est soumise avant la date

d'expiration du permis de travail) et une lettre décrivant la situation spécifique ainsi que des preuves. L'obtention d'une EIMT et d'une lettre d'offre n'est pas nécessaire pour demander ce type de permis de travail, mais les TET qui ont perdu leur statut au Canada ne sont pas admissibles, car l'exigence est soit d'avoir un permis de travail valide (EIMT ou exempté de l'EIMT) ou être en processus de renouvellement de permis de travail.

Les chercheurs qui ont interrogé des TET en position précaire ont souligné les faiblesses d'une telle protection. Certains travailleurs les plus maltraités n'ont probablement pas accès à un ordinateur, à une connexion Internet ou même à leurs documents.²² Fournir des preuves à l'appui de la demande est également un problème, car cela prend du temps et peut être entravé par les défis courants rencontrés par les TET, tels que les limites de la langue anglaise, le manque de connaissances sur la façon de rassembler les documents nécessaires pour postuler à IRCC ou faire une demande officielle pour les plaintes, longues heures de travail et l'isolement. De plus, la détermination de savoir si la description de la situation du travailleur constitue un abus est à la discrétion d'un agent d'immigration et est très subjective. De plus, le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables n'est pas valide plus d'un an, ce qui peut être décourageant pour les TET dont les permis de travail originaux sont valides au-delà de cette période. En d'autres termes, il peut en fait être plus pratique pour eux de continuer à tolérer les abus s'ils peuvent travailler et rester au Canada plus longtemps, même avec un employeur abusif. Enfin, le permis de travail ouvert est considéré comme une « mesure transitoire » par le gouvernement, car il faut en moyenne environ 12 mois à un TET pour obtenir un nouvel emploi et une EIMT, ce qui a conduit de nombreux organismes à but non lucratif à l'appeler pas plus qu'une « bande -solution d'aide ».²³



MODIFICATIONS DU PROGRAMME 2020-2021 ET RÉFORMES PROPOSÉES

Le PTET a subi plusieurs changements en réponse à la pandémie mondiale de COVID-19. En mai 2020, IRCC a annoncé des réformes critiques du PTET:

- Les TET qui cherchent à changer d'emploi et qui attendent l'approbation d'IRCC pour leur demande de travail peuvent travailler légalement;
- Certaines catégories de TET sans papiers sont en mesure de rétablir leur statut légal dans le pays; et
- Certaines catégories de visiteurs peuvent demander un permis de travail, tout en restant dans le pays.

Plus tard en 2020, le gouvernement fédéral a jugé certaines professions comme essentielles pendant la pandémie de COVID-19 et, à ce titre, elles ont été priorisées pendant cette période, notamment les emplois dans les secteurs de l'agriculture, des soins de santé, de l'assainissement et de la logistique.

2021 a vu des améliorations supplémentaires du programme. De nouvelles fonctionnalités améliorées du Guichet emplois facilitent la recherche d'emplois par les TET auprès d'employeurs admissibles à recruter des travailleurs étrangers. La ligne de conseil améliorée pour les TET a été lancée en mars 2021, offrant des agents en direct qui peuvent parler plusieurs langues pour répondre aux besoins immédiats des TET. Entre mars et juillet 2021, environ 400 appelants ont reçu un soutien, y compris des références, des informations générales sur les droits des TET et le remplissage de formulaires de plainte.²⁴

En juillet 2021, EDSC et IRCC ont annoncé 14 nouvelles modifications réglementaires proposées pour soutenir les abus et les mauvais traitements envers les TET, y compris:



Exiger des employeurs qu'ils fournissent aux TET des informations sur leurs droits



Améliorer le processus de plainte des TET en interdisant les représailles de l'employeur



Exiger des employeurs qu'ils fournissent aux TET un accès aux soins de santé et, au besoin, qu'ils étendent la couverture d'assurance maladie aux TET



Interdire aux employeurs et aux consultants en recrutement/immigration de facturer des frais de recrutement aux TET et accroître la responsabilité des employeurs vis-à-vis des pratiques prédatrices des recruteurs



Différer le traitement de l'EIMT pour les employeurs non conformes



Facilitez le processus d'inspection et réduisez les délais d'inspection grâce à la coordination d'un tiers.

Le processus de réglementation proposé n'était pas terminé au moment de la finalisation de ce rapport.

POLITIQUE ET LÉGISLATION PROVINCIALES

Bien que plusieurs organismes du gouvernement fédéral se partagent la responsabilité d'administrer le PTET, chaque province et territoire est responsable de l'application des normes de santé, de sécurité et du travail en plus de l'application du recrutement des TET.

POLITIQUES PROVINCIALES DU PTET

En termes de politique provinciale, en 2020 et en réponse à la récession économique de la COVID, l'Alberta a fixé une limite sur le nombre et les types d'emplois que les employeurs peuvent embaucher dans le cadre du PTET afin d'améliorer les possibilités d'emploi pour les Albertains sans emploi. Les limites du PTET s'appliquent aux secteurs de l'hébergement et de la restauration, du commerce de détail, du transport, de la construction et des services professionnels, scientifiques et techniques, à l'exception des secteurs de l'agriculture, de la technologie et des soins. Le traitement de l'EIMT a également été soumis à ces limitations. La province continuera de surveiller et d'évaluer la limitation sur une base trimestrielle.²⁵ Les deux autres provinces des Prairies n'ont pas promulgué de politiques restrictives similaires au niveau provincial.

LÉGISLATION PROVINCIALE RELATIVE AUX TET

La première différence la plus importante entre les provinces de la région des Prairies est l'éventail de lois régissant les normes des travailleurs liés aux TET. Les droits des TET, comme ceux des travailleurs canadiens, sont protégés par des lois régissant les normes d'emploi et de travail: la Saskatchewan Employment Standards Act en Saskatchewan, l'Employment Standards Code au Manitoba et l'Employment Standards Code en Alberta.

Le Manitoba et la Saskatchewan ont en outre adopté des lois distinctes qui régissent les relations spécifiques au recrutement des TET, y compris l'octroi de licences aux recruteurs et aux consultants en immigration, l'enregistrement des employeurs, l'imposition de certaines interdictions et sanctions et l'établissement de mécanismes de surveillance de la conformité.

La Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba, ou WRAPA, a été créée en 2009 spécifiquement pour la protection des travailleurs étrangers contre les recruteurs et les employeurs ainsi que la protection des enfants contre les agences de talents/de mannequins. Lorsqu'elle a été promulguée, la WRAPA a été qualifiée de « modèle manitobain »,²⁶ y compris des éléments progressistes concernant la protection des travailleurs, la surveillance de l'employeur et les exigences de recrutement des travailleurs.

La Loi sur les services de recrutement et d'immigration des travailleurs étrangers, ou FWRISA, adoptée en Saskatchewan en 2013, est jusqu'à présent la législation la plus détaillée dans toutes les provinces et tous les territoires canadiens qui « réglemente de manière unique les employeurs, les recruteurs et les consultants en immigration »²⁷ et offre une protection aux TET, en plus des étudiants, des visiteurs et des autres catégories d'immigrants. La FWRISA a été saluée par les organisations de défense comme la législation la plus complète qui traite des violations des droits communs des travailleurs migrants.²⁸

Quant à l'**Alberta**, aucune législation spécifique axée sur les TET n'a été élaborée. Le recrutement de travailleurs étrangers est couvert par plusieurs législations et réglementations, notamment la loi sur la protection des consommateurs (CPA) et son pendant, le règlement sur les licences commerciales des agences pour l'emploi (EABLR) (concernant l'octroi de licences aux recruteurs internationaux et aux agences de placement), le code des normes d'emploi, la désignation des Règlements sur les métiers et les entreprises et Règlement général sur les licences et la sécurité.

Voir le tableau 1 ci-dessous, qui détaille les lois et règlements sur la protection des travailleurs par province des Prairies.²⁹

TABLEAU 1 – LOIS, RÈGLEMENTS, ORGANISMES DE SURVEILLANCE ET GROUPES CIBLES LIÉS AUX TET PAR PROVINCE DES PRAIRIES

ALBERTA	SASKATCHEWAN	MANITOBA
LÉGISLATION		
<ul style="list-style-type: none"> Loi sur la protection du consommateur (LPC) <ul style="list-style-type: none"> Promulgué en 1960 Code des normes d'emploi Pas de législation spécifique aux TET 	<ul style="list-style-type: none"> Loi sur les services de recrutement et d'immigration des travailleurs étrangers (FWRISA) <ul style="list-style-type: none"> Législation spécifique aux TET Promulgué en 2013 Loi sur les normes d'emploi de la Saskatchewan 	<ul style="list-style-type: none"> Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (WRAPA) <ul style="list-style-type: none"> Législation spécifique aux TET Promulgué en 2009 Code des normes d'emploi
RÈGLEMENTS		
Sous LPC: <ul style="list-style-type: none"> Règlement sur la désignation des métiers et des entreprises Règlement sur les licences commerciales des agences pour l'emploi Règlement général sur les licences et la sécurité 	Règlement sur le recrutement et l'immigration de travailleurs étrangers	Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs
AGENCE		
S'applique à tous les travailleurs: <ul style="list-style-type: none"> Service Alberta - Unité d'enquête sur les consommateurs (UIC) pour plaintes contre des agences de recrutement, déposées par des travailleurs ou des employeurs qui ont eu recours à leurs services Travail et Immigration Alberta – Normes d'emploi pour plaintes contre des employeurs, soumises par des travailleurs (exclut les questions couvertes par la SST, la CAT, l'ARC ainsi que les droits de la personne, l'assurance-emploi et le relevé d'emploi) S'applique aux TET: Pas d'organisme d'exécution spécifique	S'applique à tous les travailleurs: <ul style="list-style-type: none"> Ministère des Relations de travail et de la Sécurité au travail <ul style="list-style-type: none"> Normes d'emploi S'applique aux TET: <ul style="list-style-type: none"> Unité de recrutement et de protection des travailleurs étrangers 	S'applique à tous les travailleurs: <ul style="list-style-type: none"> Développement économique et Emploi Manitoba <ul style="list-style-type: none"> Normes d'emploi - Unité des enquêtes spéciales
GROUPE CIBLÉ		
Pour le règlement sur les licences commerciales des agences pour l'emploi: <ul style="list-style-type: none"> Agences de placement (recrutant soit des travailleurs nationaux, soit des travailleurs étrangers, soit les deux) Pour le Code des normes d'emploi: <ul style="list-style-type: none"> Tous les travailleurs Employeur 	<ul style="list-style-type: none"> TET Employeur Recruteur de main-d'œuvre Consultante en immigration 	<ul style="list-style-type: none"> TET Employeur Recruteur de main-d'œuvre

La législation provinciale sur les TET varie et les différences sont évidentes depuis les définitions de « recruteur », « employeur » et « travailleur étranger » jusqu'aux exigences en matière de permis, aux interdictions et aux sanctions.



DÉFINITION DES GROUPES CIBLES

Étant donné que l'Alberta n'a pas de législation spécifique aux TET, les lois et règlements pertinents de l'Alberta couvrent les travailleurs canadiens et non canadiens (toutes les personnes employées ou à la recherche d'un emploi) et, à ce titre, constituent la définition la plus large.^{30,31} La définition manitobaine de travailleur étranger dans la WRAPA est la plus stricte, liant spécifiquement la définition au PTET: un travailleur étranger employé ou cherchant un emploi en vertu du PTET au Manitoba.³² La Saskatchewan définit un travailleur étranger comme « un ressortissant étranger travaillant ou cherchant un emploi en Saskatchewan ».³³

La définition d'un recruteur varie également d'une province à l'autre. La FWRISA de la Saskatchewan définit le recruteur et le consultant en immigration comme des personnes qui, moyennant des frais ou une rémunération, fournissent respectivement des services de recrutement ou d'immigration. La WRAPA du Manitoba, quant à elle, définit les activités de « recrutement de travailleurs étrangers » comme la recherche de travailleurs étrangers ou la recherche d'un emploi pour les travailleurs étrangers au Manitoba, que ces services soient fournis moyennant des frais ou non. Le Règlement sur la désignation des métiers et des entreprises de l'Alberta en vertu de la Loi sur la protection du consommateur utilise un langage différent et fournit la définition la plus précise de « agence de placement » décrivant plus en détail le rôle de l'agence: trouver ou tenter de trouver des personnes pour un emploi en Alberta et évaluer les compétences ou la connaissance d'une personne requise pour l'emploi.³⁴



LICENCES RECRUTEURS

L'octroi de permis est un instrument intégral par lequel les gouvernements provinciaux réglementent les recruteurs. Les juridictions de toutes les provinces des Prairies exigent des permis pour les personnes engagées dans des activités de recrutement, car opérer sans permis est contraire à la loi.

Dans toutes les provinces, les permis sont incessibles et d'une durée limitée, ce qui permet aux gouvernements de surveiller si les recruteurs continuent de se conformer à la réglementation. La WRAPA et la FWRISA comprennent des exigences relatives à la délivrance de permis aux recruteurs (et aux consultants en immigration en Saskatchewan) et à l'inscription des employeurs. Étant donné que l'Alberta n'a pas de législation distincte régissant le recrutement de travailleurs étrangers, les agences de placement peuvent demander deux catégories de permis: national et international et peuvent détenir les deux catégories simultanément; les frais sont également les mêmes pour les deux.



INSCRIPTION DES EMPLOYEURS

La Saskatchewan et le Manitoba décrivent un mécanisme spécifique pour l'enregistrement des employeurs, qui permet aux gouvernements de bloquer l'accès légal aux travailleurs étrangers pour les employeurs non conformes. Les conditions d'enregistrement des employeurs sont moins strictes que pour l'agrément des recruteurs et aucun frais n'est exigé. Législation de l'Alberta et document d'information pour les employeurs sur l'embauche de travailleurs étrangers³⁵ liens sur le site Web du gouvernement de l'Alberta ne mentionnent pas l'inscription des employeurs.





INTERDICTIONS

En raison de l'absence de législation spécifique aux TET en Alberta, les pratiques déloyales des agences de placement (recruteurs) à l'égard des employeurs et des travailleurs sont énoncées dans le règlement sur les licences commerciales des agences de placement et les interdictions concernant l'abus des travailleurs sont limitées à ce qui est inclus dans le Code des normes d'emploi.

Les législations de la Saskatchewan et du Manitoba traitent plus en détail des interdictions visant spécifiquement les travailleurs étrangers: la WRAPA et la FWRISA ont des sections distinctes qui définissent les pratiques interdites liées au recrutement et à l'emploi des TET. Cependant, il existe un degré variable de différences entre les exigences législatives des deux provinces en matière d'interdictions.

L'interdiction la plus courante est liée à l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs. Les TET sont protégés contre les frais ou les coûts associés au recrutement directement ou indirectement - par la réduction des salaires ou des primes - dans toutes les provinces des Prairies, à l'exception de WRAPA, qui permet à un employeur d'intenter une action en justice pour recouvrer les frais payés pour recruter un TET, si le TET ne se présente pas au travail.

L'interdiction la plus courante est liée à l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs. Les TET sont protégés contre les frais ou les coûts associés au recrutement directement ou indirectement - par la réduction des salaires ou des primes - dans toutes les provinces des Prairies, à l'exception de WRAPA, qui permet à un employeur d'intenter une action en justice pour recouvrer les frais payés pour recruter un TET, si le TET ne se présente pas au travail³⁶ et s'il n'est pas interdit par la réglementation. Selon la FWRISA, l'interdiction des frais ne s'applique pas aux services de règlement. En ce qui concerne la réglementation de l'Alberta, il est permis de facturer des services de rédaction de curriculum vitae et des services de formation professionnelle si le travailleur et le fournisseur concluent une entente qui n'est pas requise pour accéder aux services d'emploi.

La Saskatchewan est la seule province de la région qui intègre une disposition de « dénonciation » dans sa législation spécifique aux TET, la FWRISA, qui interdit aux employeurs et aux recruteurs d'exercer des représailles contre les TET qui déposent une plainte ou participent à une enquête sur un travailleur.



APPLICATION ET ENQUÊTES

La principale différence entre les modèles d'application de la loi dans chacune des provinces des Prairies est leur degré de proactivité ou de réaction. Les modèles d'application proactive sont considérés comme les plus efficaces, car ils ne reposent pas uniquement sur le rôle des dénonciateurs pour dénoncer les actes illégaux des recruteurs, des consultants en immigration et des employeurs, tandis que les modèles réactifs n'ouvrent des enquêtes qu'après le dépôt d'une plainte.

La principale différence entre les modèles d'application de la loi dans chacune des provinces des Prairies est leur degré de proactivité ou de réaction. Les modèles d'application proactive sont considérés comme les plus efficaces, car ils ne reposent pas uniquement sur le rôle des dénonciateurs pour dénoncer les actes illégaux des recruteurs, des consultants en immigration et des employeurs, tandis que les modèles réactifs initient les modèles de l'Alberta et de la Saskatchewan sont principalement axés sur les plaintes, tandis que le WRAPA du Manitoba a été le pionnier un modèle proactif avec des inspections « surprises » des employeurs. Étant donné que la plupart des TET craignent de porter plainte ou ne connaissent pas le processus, un modèle d'application réactif n'est pas suffisant pour protéger efficacement les violations des droits des travailleurs. La maltraitance des travailleurs reste extrêmement sous-déclarée dans les enquêtes uniquement après le dépôt d'une plainte,³⁷ c'est pourquoi l'établissement d'un mécanisme efficace d'application proactive est essentiel pour la protection des travailleurs étrangers.

La FWRISA de la Saskatchewan établit une unité distincte pour l'examen des plaintes liées à l'immigration ou au recrutement de TET. Le gouvernement du Manitoba fournit une unité des enquêtes spéciales en vertu des normes d'emploi de la province pour examiner les plaintes, cependant, les plaintes ne sont pas exclusives aux TET. L'Alberta n'a pas d'unité spécifique dédiée à la résolution des problèmes des travailleurs étrangers, toutes les plaintes sont supervisées par des agents des normes d'emploi.



Voir le tableau 2 ci-dessous qui résume ces différences entre les provinces des Prairies.

TABLEAU 2 – ANALYSE CÔTE À CÔTE DE CERTAINES EXIGENCES LÉGISLATIVES LIÉES AUX TET

PROVINCE DES PRAIRIES SÉLECTION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES RELATIVES AU RECRUTEMENT ET À L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ANALYSE CÔTE À CÔTE		
ALBERTA: CPA, EABLR, CODE DES NORMES D'EMPLOI	SASKATCHEWAN: FWRISA, LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI	MANITOBA: WRAPA, CODE DES NORMES D'EMPLOI
DÉFINITION DE TRAVAILLEUR ÉTRANGER		
Pas de définition de travailleur étranger. Le TET est défini conformément à la Loi fédérale sur l'immigration et la protection des réfugiés. L'EABLR définit le travailleur au sens large comme une personne à la recherche d'un emploi ou d'informations concernant les employeurs à la recherche d'employés (*aucune référence aux ressortissants étrangers).	Travailleur étranger désigne un ressortissant étranger travaillant ou cherchant un emploi en Saskatchewan.	Un travailleur étranger est défini, sous réserve des règlements, comme un ressortissant étranger qui, en vertu d'une demande d'immigration ou d'un PTET, est recruté pour occuper un emploi au Manitoba.
DÉFINITION DU RECRUTEUR		
<p>Entreprise d'agence de placement désigne l'une des activités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trouver ou tenter de trouver des personnes en Alberta pour un emploi; • Obtenir ou tenter d'obtenir un emploi en Alberta pour des particuliers; • Évaluer ou tester un individu, ou faire en sorte qu'un individu soit évalué ou testé, pour les compétences ou les connaissances requises pour l'emploi par un employeur où l'individu ou l'emploi est situé en Alberta; • Toutes les activités spécifiées dans l'EABLR comme des activités qui constituent l'engagement dans l'activité de l'agence de placement. 	Pas de définition pour les entreprises d'agence de placement	L'activité d'une agence de placement désigne les activités consistant à trouver des personnes - autres que des enfants artistes interprètes ou des travailleurs étrangers - pour un emploi ou à trouver un emploi pour ces personnes.
Pas de définition du recruteur/recruteur de travailleurs étrangers	Recruteur de travailleurs étrangers désigne une personne qui, moyennant rémunération ou rémunération, fournit des services de recrutement.	Par recrutement de travailleurs étrangers, on entend les activités suivantes, qu'elles soient ou non fournies contre rémunération: <ul style="list-style-type: none"> • Trouver un ou plusieurs travailleurs étrangers pour un emploi au Manitoba; • Trouver un emploi au Manitoba pour un ou plusieurs travailleurs étrangers.
Aucune définition de consultant en immigration.	Consultant en immigration désigne une personne qui, moyennant des frais ou une rémunération, fournit des services d'immigration.	Aucune définition de consultant en immigration.
DÉFINITION D'EMPLOYEUR		
Code des normes d'emploi: L'employeur est défini comme une personne qui emploie un employé et comprend un ancien employeur.	<p>La FWRISA ne fait pas référence à la loi sur l'emploi de la Saskatchewan pour la définition d'employeur, définit uniquement: « employeur enregistré » comme un employeur qui détient un certificat ou une inscription.</p> <p>La loi sur l'emploi de la Saskatchewan définit l'employeur comme au Manitoba.</p>	Code des normes d'emploi : identique à celui de l'Alberta, mais précise que l'employeur: <ul style="list-style-type: none"> • À le contrôle ou la direction de, où est directement ou indirectement responsable de l'emploi d'un employé ou du paiement du salaire d'un employé; • un séquestre de l'entreprise d'un employeur; et • deux ou plusieurs employeurs déclarés être un seul employeur en vertu de l'article 134.

Suite page suivante

PROVINCE DES PRAIRIES SÉLECTION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES RELATIVES AU RECRUTEMENT ET À L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ANALYSE CÔTE À CÔTE		
ALBERTA: CPA, EABLR, CODE DES NORMES D'EMPLOI	SASKATCHEWAN: FWRISA, LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI	MANITOBA: WRAPA, CODE DES NORMES D'EMPLOI
PERMIS DE RECRUTEURS		
Frais de demande/renouvellement de licence: 120 \$	Pas mentionné	100 \$ ³⁹
Durée de la licence: 24 mois	24 mois	12 mois
Frais de sécurité de recrutement: 25 000 \$ (uniquement CNP B, C, D)	20,000 \$	10,000 \$
Entité concédante: Agence	Individuel	Individuel
Entité concédant la licence: Service Alberta	Normes d'emploi	Normes d'emploi
Nombre de titulaires de registre: 353 (agences)	559 ³⁸ (personnes)	26 ⁴⁰ (personnes)
Amende pour exploitation sans permis: non mentionné	Non mentionné	25,000 \$ – 50,000 \$
EMPLOYER REGISTRATION		
Pas de mécanisme d'inscription	Inscription auprès du ministère des Relations de travail et de la Sécurité au travail (LRWS) et obtention d'un certificat d'inscription requis.	L'inscription aux normes d'emploi et l'obtention d'un certificat d'inscription sont requises.
Pas de disposition comparable	Le certificat d'immatriculation est valable 2 ans.	Le certificat d'immatriculation est valable 1 an.
PROHIBITED PRACTICE		
Facturation des frais de recherche d'emploi: oui, s'applique à l'agence pour l'emploi; peuvent facturer si les services ne sont pas destinés au recrutement (nécessité de conclure des accords séparés)	S'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant.	Oui, s'applique à l'employeur et au recruteur.
Frais de facturation pour la fourniture d'informations sur l'emploi: Non	Pas spécifiquement mentionné, mais interdit de facturer le travailleur pour tout service de recrutements.	Oui, s'applique à l'employeur et au recruteur.
Le contrat avec frais de recrutement est nul: Non	Oui	Oui
Réduire les salaires pour récupérer le coût du recrutement: Non	Oui, s'applique à l'employeur	Oui, s'applique à l'employeur, exception: peut tenter une action en justice pour recouvrer les coûts associés au paiement pour recruter des TET si le TET ne se présente pas au travail.
Donner/produire des informations trompeuses: oui, s'applique à l'agence pour l'emploi (en ce qui concerne les informations destinées au travailleur et à l'employeur)	Oui, s'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant (en ce qui concerne l'information au travailleur).	Non
Saisir le passeport/les documents/les biens du TET: Non	Oui, s'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant.	Non
Déformer l'opportunité d'emploi: Oui, s'applique à l'agence pour l'emploi	Oui, s'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant.	Non
Menace d'expulsion sans cas légitime: Non	Oui, s'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant.	Non
Contacteur le TET après interdiction: Non	Oui, s'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant.	Non
Représailles après le dépôt d'une plainte: Non	Oui, s'applique à l'employeur, au recruteur et au consultant.	Non
Exploiter la peur/le manque d'expérience: Non	Oui	Non

Suite page suivante

PROVINCE DES PRAIRIES SÉLECTION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES RELATIVES AU RECRUTEMENT ET À L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ANALYSE CÔTE À CÔTE		
ALBERTA: CPA, EABLR, CODE DES NORMES D'EMPLOI	SASKATCHEWAN: FWRISA, LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI	MANITOBA: WRAPA, CODE DES NORMES D'EMPLOI
Exercer une pression indue, menacer ou harceler: Oui	Non	Non
Exiger un dépôt/une garantie/une caution du travailleur: Oui, s'applique à l'agence pour l'emploi	Oui, s'applique à toute personne fournissant des services de recrutement.	Non
Exiger que le travailleur utilise un consultant en immigration spécifique: Non	Oui	Non
ENFORCEMENT – PENALTIES FOR RECRUITERS		
Suspension de permis pour recruteur	Suspension du permis pour le recruteur, plus suspension ou annulation de l'inscription pour les employeurs.	Suspension du permis pour le recruteur, plus suspension ou annulation de l'inscription pour les employeurs.
Amende jusqu'à 300 000 \$ ou peine de prison jusqu'à 2 ans ou les deux	Amende jusqu'à 50 000 \$ pour un individu et dans les cas extrêmes jusqu'à 1 an de prison pour l'individu; 100 000 \$ pour une société.	Amende d'au plus 25 000 \$ pour un particulier et d'au plus 50 000 \$ pour une société.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL ET COUVERTURE DES SOINS DE SANTÉ

Les régimes provinciaux de santé et de sécurité au travail destinés à protéger les travailleurs ne répondent pas adéquatement aux besoins des TET. Comme dans les autres provinces, le système de santé et de sécurité au travail (SST) des provinces des Prairies repose sur un « système de responsabilité interne ». Les principes centraux du système sont le droit de savoir par la formation et l'accès à l'information sur les dangers, le droit de participer à la SST au travail et le droit de refuser un travail dangereux. Le système de SST est axé sur les plaintes et exige que les travailleurs fassent valoir leurs droits à la sécurité au travail. Ce système désavantage les TET qui, en tant que travailleurs précaires occupant des emplois peu rémunérés, peuvent être incapables de faire valoir leurs droits à la sécurité au travail, manquer de clarté quant à la manière d'exercer ces droits ou craindre des représailles pour avoir dénoncé des conditions de travail dangereuses.⁴¹

Les TET sont censés avoir les mêmes droits que les travailleurs canadiens, protégés par les lois du travail du Canada, comme le droit de refuser un travail dangereux, le droit à un lieu de travail sécuritaire et le droit à un équipement de protection. Néanmoins, il existe des lacunes importantes dans les mécanismes d'application qui garantiraient que les TET puissent jouir de ces droits de manière équitable. Bien que le PTET soit sous réglementation fédérale, la protection des normes de santé pour les travailleurs dans la plupart des professions relève de la compétence des provinces et des territoires, ce qui signifie qu'elles varient dans chaque province.

En ce qui concerne l'accès aux soins de santé, les soins de santé provinciaux sont étroitement liés au permis de travail des TET, ce qui rend les TET qui attendent leur permis de travail ou la prolongation de l'EIMT inadmissibles à accéder aux services de santé. Une étude récente a révélé que les périodes de statut implicite pour les TET peuvent durer jusqu'à 8 mois.⁴² De la même manière, les travailleurs qui ont subi des blessures ou qui sont diagnostiqués avec des maladies graves qui les ont rendus incapables de travailler ne peuvent pas accéder aux soins de santé car cela est directement lié à leur statut de travailleur.

Au **Manitoba**, les travailleurs migrants peuvent présenter une demande d'assurance-maladie du Manitoba seulement si la durée de leur permis de travail est de 12 mois ou plus,⁴³ qui jusqu'à récemment excluait les travailleurs agricoles migrants du SAWP, qui peuvent rester au Canada pendant 8 mois maximum.⁴⁴ Les TET dont le permis de travail est inférieur à 12 mois sont tenus d'obtenir une assurance privée, car ils demeurent inadmissibles à la couverture provinciale.

En **Alberta** et en **Saskatchewan**, la couverture des soins de santé pour les TET est moins stricte. En Alberta, la durée minimale acceptable du permis de travail est de 6 mois pour que les TET soient admissibles au régime d'assurance-maladie de l'Alberta, tandis qu'en Saskatchewan, les TET « peuvent être admissibles à l'assurance-maladie de la Saskatchewan au plus tard le premier jour du troisième mois après leur arrivée en Canada ».⁴⁵ De plus, en cas d'expiration du permis de travail, les TET de l'Alberta peuvent demander une prolongation temporaire unique s'ils présentent la preuve qu'ils ont demandé la prolongation de leur permis de travail.



À moins que l'employeur ne fournisse aux TET une assurance-maladie privée, l'employeur est tenu de s'assurer que les TET s'inscrivent à l'assurance-maladie provinciale ou territoriale. On s'attend également à ce que l'employeur fournisse aux TET des renseignements sur la façon d'accéder aux soins de santé, mais les politiques ne mentionnent pas cela comme une obligation de l'employeur. Par conséquent, les TET peuvent ne pas savoir où s'adresser en cas de blessure ou de maladie.

ENTENTES FÉDÉRALES-PROVINCIALES

L'efficacité des protections des TET dépend de la façon dont les provinces coopèrent avec le gouvernement fédéral, proposent de nouveaux programmes destinés à servir les TET et mettent à jour les lois et les règlements en fonction des preuves et des données émergentes.

Chaque province et territoire a signé une entente avec le gouvernement fédéral qui définit les rôles et les responsabilités des gouvernements en matière d'attraction de nouveaux arrivants, ce qui vise à améliorer la coopération entre les gouvernements afin de mieux répondre aux besoins d'immigration et de main-d'œuvre de chaque province. Le contenu des ententes varie selon la province. Par exemple, certaines ententes comprennent des annexes ou des protocoles d'entente distincts précisant la coopération intergouvernementale concernant l'admission des étudiants internationaux, des candidats des provinces, des TET et des réfugiés; ou des protocoles d'accord sur le partage d'informations.

Des ententes fédérales-provinciales avec les provinces des Prairies ont été signées en 2007 avec l'Alberta, en 2003 avec le Manitoba et en 2005 avec la Saskatchewan, sans mise à jour de ces ententes depuis.⁴⁶ À titre de comparaison, un accord similaire entre le gouvernement fédéral et la Colombie-Britannique a été signé pour la première fois en 2004, puis mis à jour en 2010, 2015 et 2021⁴⁷ (avec une annexe axée sur les travailleurs étrangers) et avec l'Ontario a été signé en 2005 avec des modifications/mises à jour ultérieures en 2008, 2015, 2017 et 2018.

Cinq gouvernements provinciaux/territoriaux – l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et le Yukon – ont signé des annexes à leurs accords avec le gouvernement fédéral qui leur permettent de proposer des exemptions d'EIMT afin de mieux répondre aux besoins des employeurs exerçant leurs activités sur leur territoire. L'Alberta a intégré dans son entente avec le gouvernement fédéral une annexe sur les TET définissant la coopération fédérale-provinciale dans ce domaine, y compris le financement des bureaux consultatifs sur les TET. Le Manitoba et la Saskatchewan n'ont pas d'annexes comparables axées sur les TET. Cependant, toutes les ententes fédérales-provinciales pour les provinces de la région des Prairies définissent les spécifications du Programme des candidats des provinces (PCP), qui seront discutées plus en détail ci-dessous.

SERVICES TET – CONSULTATION ET INTÉGRATION

Parallèlement au rôle de surveillance et d'exécution joué par le gouvernement fédéral et les provinces des Prairies en ce qui concerne le PTET, les services aux TET à un niveau de base comprennent la prestation de services d'information et de consultation définis dans les ententes fédérales-provinciales. Par contre, le financement des services d'établissement et d'intégration destinés aux TET a une portée plus limitée.



SERVICES FÉDÉRAUX DES TET

IRCC lance des appels de propositions nationaux pour une gamme d'organisations, qui comprennent des organismes sans but lucratif, des gouvernements provinciaux, territoriaux et municipaux, des organisations internationales et des entreprises. Les organisations demandent des subventions et concluent des accords de financement avec IRCC pour fournir des services d'établissement aux nouveaux arrivants.⁴⁸

Les conditions générales du programme d'établissement d'IRCC précisent que seuls les résidents permanents du Canada sont admissibles aux services financés par IRCC. Les TET, les étudiants internationaux et les demandeurs d'asile ne sont pas admissibles aux programmes financés par le gouvernement fédéral. Un rapport du Rural Development Institute en collaboration avec l'AAISA a révélé que dans huit communautés rurales de l'Alberta, la majorité des OFS interrogés offraient des services aux TET et aux étudiants internationaux, même si ces catégories ne sont pas éligibles et malgré un financement fédéral insuffisant.⁴⁹

PERMETTRE L'ACCÈS AUX SERVICES FINANCÉS PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

L'un des principaux objectifs de lobbying des groupes de défense des migrants depuis des années a été d'ouvrir l'accès aux services financés par le gouvernement fédéral pour les TET. Les TET paient des impôts et certains avantages sociaux, comme AE, qui sont déduits de leur chèque de paie; cependant, ils ne sont pas admissibles au soutien financé par le gouvernement fédéral. Les FS et les chercheurs au service des immigrants partagent une perspective similaire soulignant qu'en rendant l'accès aux services entièrement dépendant de la catégorie d'immigration et en excluant les résidents temporaires, le gouvernement fédéral crée un système hiérarchique de nouveaux arrivants au Canada, considérant les TET ainsi que les autres résidents temporaires comme les migrants les moins précieux dans la chaîne de valeur.⁵⁰

FINANCEMENT DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Le paysage du financement des services d'établissement au Canada est complexe et diversifié. Les principales sources de financement comprennent les branches du gouvernement fédéral, principalement Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et les gouvernements provinciaux. Les administrations municipales, les entreprises et les donateurs privés peuvent également financer des projets, mais la proportion de financement reçue des gouvernements fédéral et provinciaux est la plus importante.

Des informations détaillées sur la façon dont IRCC détermine le montant du financement pour chaque province ne sont pas facilement accessibles. En 2019, Braun et Clément - auteurs du rapport préparé en collaboration avec l'AAISA et l'Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN), après plusieurs demandes refusées, ont pu obtenir des données d'IRCC, qui a fourni une formule d'allocation de financement pour chaque province/territoire^{40F}. La formule tient compte du nombre de nouveaux arrivants que la province accueille et d'une somme forfaitaire pour le renforcement des capacités pour chaque province et territoire. De plus, c'était la première fois que des données détaillées étaient publiées sur la formule de financement fédérale pour les FS. Selon ces données, l'Ontario reçoit la plus grande partie du financement fédéral (plus de 50 % par rapport aux autres provinces), ce qui correspond à la plus grande proportion de nouveaux arrivants dans la province. La Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan sont les provinces les plus financées après l'Ontario.



LES FS QUI REÇOIVENT DES SUBVENTIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Les FS importants qui reçoivent des subventions du gouvernement fédéral sont des organisations établies avec une longue histoire (20 ans en moyenne)^F. Dans la région des Prairies, ces organismes comprennent::

- la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS);
- les Catholic Social Services (CSS);
- la Saskatoon Open Door Society (SODS);
- l'Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN);
- la Calgary Immigrant Women's Association (CIWA);
- la Regina Open Door Society (RODS);
- Newcomers Employment and Education Development Services Inc. (NEEDS Inc.);
- et autres.⁵³



Bien que les grands centres urbains (Toronto, Vancouver, Montréal) demeurent les principales destinations des nouveaux arrivants, des recherches ont montré que les provinces des Prairies attirent un nombre important de migrants, y compris des TET, ce qui augmente la demande de services d'établissement. Selon le rapport, le financement d'IRCC a correspondu à la croissance des taux d'établissement en Alberta entre 2005 et 2017, dépassant la Colombie-Britannique.

BUDGET 2021 INVESTISSEMENTS DÉDIÉS AUX TET

Le budget 2021 du gouvernement fédéral propose un programme de soutien aux travailleurs migrants de 49,5 millions de dollars, financé sur une période de trois ans, dans des programmes et des services destinés aux TET, y compris des services d'arrivée et une aide en cas d'urgence/à risque. Le financement du programme serait versé aux FS et à d'autres organismes communautaires pour accroître leur capacité à fournir ces services financés par le gouvernement fédéral. Parallèlement à la création d'un volet dédié à la prestation de services des TET, le gouvernement fédéral propose également 54,9 millions de dollars pour améliorer les inspections des employeurs et l'application des conditions de travail et des salaires des TET et 35 millions de dollars pour un fonds de soutien d'urgence à la ferme qui renforcerait la capacité des employeurs agricoles, pour moderniser et améliorer les logements qu'ils fournissent généralement aux travailleurs agricoles migrants et saisonniers.



SERVICES PROVINCIAUX DE TET

Le financement provincial vise à compléter le financement fédéral en comblant l'écart pour les clients qui ne sont pas admissibles aux services d'établissement et d'intégration financés par le gouvernement fédéral, y compris les TET. Cependant, comme chaque province définit le montant du financement, les services et l'admissibilité des clients⁵⁴ autrement, certaines catégories de nouveaux arrivants, comme les TET, restent mal desservies.

D'après un examen des sources gouvernementales et de la littérature, l'Alberta adopte une approche plus systématique pour fournir des services d'information et de consultation aux TET, tandis que la Saskatchewan offre des services d'établissement des nouveaux arrivants financés par la province qui définissent largement l'admissibilité. La fourniture d'information en plusieurs langues demeure une lacune dans toutes les provinces, mais plus encore en Saskatchewan et au Manitoba. L'Alberta a établi quelques bonnes pratiques en offrant une ligne téléphonique sans frais ainsi que des bureaux de conseil spécifiques aux TET à Calgary et à Edmonton. En ce qui concerne les services d'intégration, le financement provincial a tendance à se concentrer davantage sur l'établissement et moins sur l'intégration des nouveaux arrivants, ce qui laisse un vide dans le besoin d'intégration sociale des TET dans les communautés d'accueil.⁵⁵



ALBERTA



INFORMATION RESOURCES

La province fournit diverses ressources d'information aux employeurs et aux travailleurs étrangers pour les sensibiliser à leurs droits en matière d'emploi, aux normes d'emploi et à la sécurité et à la santé au travail. Pour les TET, les liens suivants sont disponibles sur le site Web du gouvernement provincial:

- **Lois sur le travail faciles à lire et votre talon de paie** – site Web avec des articles faciles à lire sur les lois du travail, les revenus, les déductions;
- **Normes d'emploi**⁵⁶ – site Web du gouvernement sur les règles générales concernant l'emploi en Alberta pour tous les travailleurs;
- **Brochure du bureau consultatif des TET** – description du service et coordonnées;
- **Sécurité** – SST (information sur les enquêtes, la prévention des incidents, le signalement des blessures), Guide du travailleur sur la SST, lecture facile.

Ces documents ont été mis à jour au cours des 3 dernières années, mais ne sont fournis qu'en anglais et en français. Un TET détaillé: Guide pour les employés est disponible en plusieurs langues (allemand, pendjabi, chinois, espagnol, thaï, tagalog, roumain, ukrainien, hindi, français, polonais, vietnamien) sur le site Web des publications du gouvernement ouvert, cependant, ces publications ne sont pas facilement accessibles sur le site Web du gouvernement provincial et ont été mis à jour pour la dernière fois en 2009-2010.



BUREAUX CONSULTATIFS

L'Alberta offre un soutien aux TET par l'intermédiaire de bureaux consultatifs à Edmonton et à Calgary. Les bureaux ont ouvert en 2007 pour servir les TET de n'importe où en Alberta. Les bureaux sont situés sur les voies de transport en commun pour faciliter l'accès et fournir une large gamme de services gratuits, y compris des séances d'information en ligne et une ligne d'assistance gratuite accessible dans le monde entier, entre autres services d'information et de consultation.



SERVICES D'ÉTABLISSEMENT ET D'INTÉGRATION

En ce qui concerne les services d'établissement et d'intégration, l'Alberta finance depuis 2008 cinq agences dans huit endroits pour fournir des services de soutien communautaire aux résidents temporaires et à leurs familles, y compris les TET dans le cadre du PTET et du PMI ainsi que les titulaires de permis de travail de troisième cycle. Cependant, selon les FS, le financement n'a pas été suffisant.⁵⁷ Le plus grand programme d'établissement, Alberta Settlement and Immigration, répertorie les TET et les étudiants internationaux comme bénéficiaires éligibles uniquement s'ils sont "sur la voie de la résidence permanente", à l'exclusion de nombreux travailleurs migrants, qui ne sont pas éligibles pour demander le statut de résident permanent.⁵⁸

Alors que les allocations de financement fédérales correspondaient à l'augmentation du nombre de migrants, le financement provincial de l'Alberta est resté sans changements importants, ce qui a principalement touché les clients non admissibles aux programmes financés par le gouvernement fédéral, comme les TET, comme indiqué dans un rapport de 2019 préparé en collaboration avec l'AAISA et l'EMCN.⁵⁹ Le même rapport associe la faiblesse des liens de financement fédéral entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial de l'Alberta au manque de coopération entre les deux niveaux de gouvernement.

SASKATCHEWAN

Les ressources pour les TET fournies par la province de la Saskatchewan sont assez limitées; ils peuvent être consultés sur la page des normes d'emploi de la province.



RESSOURCES D'INFORMATION

Les informations sur la protection des TET couvrent brièvement le contenu de FWRISA, sans lectures faciles ni fichiers dans des langues autres que l'anglais. Pour toute question sur le FWRISA ou pour déposer une plainte, les travailleurs peuvent accéder à l'Unité de recrutement et de protection des travailleurs étrangers par téléphone ou par courrier électronique.



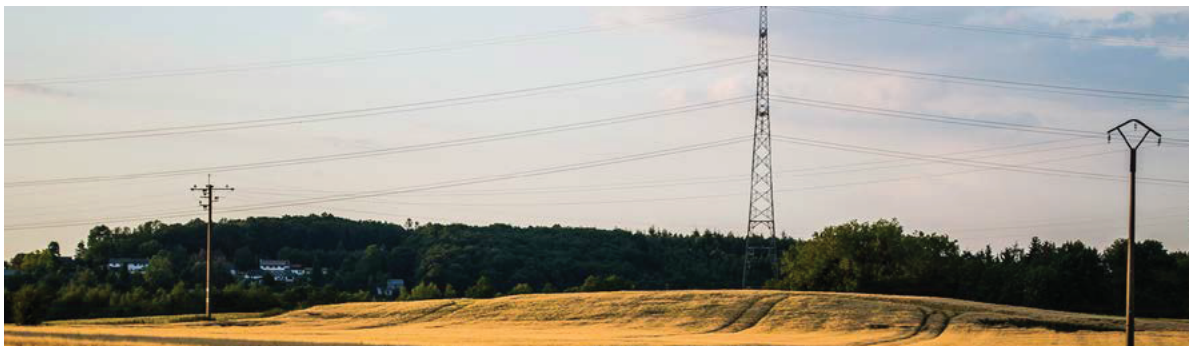
WEBINAIRES EN LIGNE GRATUITS

La Saskatchewan est unique en ce qu'elle offre des webinaires en ligne gratuits fournis par la division des normes d'emploi, qui ont lieu toutes les deux semaines et couvrent des sujets tels que la paie, les heures supplémentaires, les mises à pied et les conditions de cessation d'emploi, et les exigences de la FWRISA. Des webinaires enregistrés sont également disponibles, mais ne peuvent pas être consultés par les travailleurs des zones rurales, sans accès à la technologie et/ou à une connexion Internet.



SERVICES D'ÉTABLISSEMENT ET D'INTÉGRATION

En ce qui concerne les services d'établissement, l'admissibilité aux services d'établissement pour les nouveaux arrivants est définie de manière large, à savoir que le nouvel arrivant doit être un adulte et avoir vécu au Canada pendant moins de 2 ans, ce qui engloberait l'admissibilité des TET à recevoir de tels services.⁶⁰



MANITOBA



RESSOURCES D'INFORMATION

À l'instar de la Saskatchewan, le site Web provincial du Manitoba n'organise pas de manière exhaustive les ressources propres aux travailleurs migrants. La WRAPA et les normes d'emploi sont liées et la ligne téléphonique des normes d'emploi du Manitoba est disponible pour les questions.



SERVICES D'ÉTABLISSEMENT ET D'INTÉGRATION

Le Manitoba ne finance pas les services d'établissement pour les travailleurs migrants,⁶¹ cependant, selon certaines sources, les TET pourraient être admissibles à certains services d'emploi, offerts par plusieurs organismes d'établissement financés par Industrie, Formation et Services d'emploi du Manitoba.⁶²



SERVICES OFFERTS PAR LES MUNICIPALITÉS ET LES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

Les administrations municipales dépendent principalement du financement provincial pour répondre aux besoins essentiels de leurs résidents temporaires et des nouveaux arrivants. Cependant, en l'absence d'investissements provinciaux dédiés, les FS d'insertion et d'établissement et les organismes communautaires de base font face à un « dilemme moral »⁶³ jouant généralement le rôle de relier les résidents temporaires et les nouveaux arrivants aux programmes d'aide provinciaux et fédéraux, même avec peu de financement.⁶⁴ Des rapports suggèrent que de nombreux groupes de bénévoles ont dû recourir à des solutions de rémunération à l'acte pour pouvoir fournir de l'aide aux nouveaux arrivants.⁶⁵ En raison du manque de financement stable, les organisations rurales sont obligées de fonctionner sans système centralisé de coordination et de prendre en charge l'aide aux nouveaux arrivants de manière disproportionnée, avec différents niveaux de capacité de service.

Les TET sont admissibles aux services fournis par les administrations municipales, car ceux-ci sont accessibles aux résidents, quel que soit leur statut.⁶⁶ Cependant, comme il s'agit de services municipaux, ils ne sont pas toujours spécifiques à l'établissement des nouveaux arrivants. Certaines villes fournissent des fonds aux organismes qui soutiennent les nouveaux arrivants, par exemple la ville d'Edmonton fournit des fonds à Action for Healthy Communities et EMCN, entre autres; tandis que la ville de Calgary finance CIWA et d'autres.

PROGRAMMES DES CANDIDATS DES PROVINCES – ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE

Du point de vue des politiques, les TET sont considérés principalement du point de vue de leur statut temporel au Canada. Ils sont considérés comme des migrants temporaires, et non comme des immigrants, qui sont au Canada pour un emploi temporaire, c'est pourquoi les ressources fédérales ne sont pas affectées à leur intégration. Le but du PTET n'est pas l'immigration, mais la dotation temporaire de postes vacants d'une manière qui ne contribue pas à la hausse du chômage des Canadiens. Ainsi, la structure et la place du PTET dans le système d'immigration canadien font en sorte qu'il y a peu de possibilités pour les TET de rester au Canada de façon permanente.

Les programmes des candidats des provinces, ou PCP, offrent aux provinces canadiennes la possibilité de sélectionner des immigrants en fonction des besoins de main-d'œuvre de chaque province et « représentent la diversification du paysage de l'immigration au Canada ».⁶⁷ Les conditions des PCP sont déterminées par chaque province, publiées sur le site Web du gouvernement provincial et sont sujettes à changement sans préavis. La plupart des PCP exigent au moins un an d'emploi à temps plein. Les travailleurs agricoles migrants qui viennent au Canada par le biais du PTAS ne sont pas admissibles à de tels programmes parce que leur durée d'emploi est généralement de 8 mois. Tous les PCP des provinces des Prairies sont relativement ouverts aux TET peu qualifiés ou semi-qualifiés, mais le soutien de l'employeur fait partie intégrante de la lettre d'offre, des exigences d'offre d'emploi à long terme et, dans certains cas, des plans d'établissement. Certaines différences existent entre les approches des provinces au programme, ce qui peut causer des confusions pour les candidats. Étant donné que le gouvernement fédéral fixe le plafond du nombre de nominations que les provinces peuvent faire chaque année, de nombreuses candidatures potentiellement retenues pourraient ne pas être acceptées.

Voir le tableau à la page suivante détaillant les différences et les similitudes entre les PCP des provinces des Prairies.

TABLEAU 3 – EXIGENCES ET CARACTÉRISTIQUES DU PCP PAR PROVINCE DES PRAIRIES

	ALBERTA	SASKATCHEWAN	MANITOBA
Frais de traitement de la demande	500 \$ (depuis 1er Octobre, 2020)	350 \$	500 \$
Exigence minimale d'expérience de travail	Minimum 12 mois à temps plein dans la profession actuelle (volet AOS)	Minimum 6 mois à temps plein	Minimum 6 mois à temps plein
Soutien de l'employeur	Lettre de recommandation, offre d'emploi	Lettre de référence, offre d'emploi, en plus des frais de conformité de 230 \$; et plan de règlement pour le projet du secteur hôtelier	Lettre de recommandation, offre d'emploi
Exclusions	Travailleurs saisonniers	Travailleurs saisonniers avec certaines exclusions	Travailleurs saisonniers et aides familiaux résidents

PROGRAMME DES CANDIDATS AUX IMMIGRANTS DE L'ALBERTA

L'Alberta Immigrant Nominee Program (AINP) compte actuellement deux volets pour les travailleurs étrangers:

- Volet Entrée express; et
- Volet Opportunité.

L'Alberta Immigrant Nominee Program (AINP) compte actuellement deux volets pour les travailleurs étrangers: le volet Opportunité et le volet Entrée express. Pour les deux volets, les travailleurs doivent avoir un permis de travail valide, basé soit sur une EIMT positive, soit sur une exemption de l'EIMT (non pertinente pour les TET peu qualifiés), soit sur un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables. Les travailleurs dont le permis de travail est expiré (sans statut) ne sont pas éligibles. Contrairement aux titulaires de permis de troisième cycle, les permis de travail obtenus par les TET dans le cadre d'une EIMT positive ne sont généralement pas valides plus d'un an (maximum deux ans avec les mesures récentes mises en place pour soutenir les employeurs et les travailleurs touchés par la COVID), ce qui signifie qu'ils sont plus susceptibles d'expirer pendant le traitement de la demande.

VOLET ENTRÉE EXPRESS:

Pour le volet Entrée express, les travailleurs doivent atteindre un certain seuil de points afin d'obtenir la résidence permanente. Le système de points donne la priorité aux travailleurs hautement qualifiés ayant un niveau d'études postsecondaires dans des établissements canadiens et des résultats élevés en matière de certification linguistique. Alors que les invitations du PCA pour les TET dans le cadre de l'Entrée express offrent des opportunités aux travailleurs dans les professions en demande dans la province (hautement et peu qualifiés), les chances que certains groupes de TET se qualifient pour ce volet restent rares, car le niveau d'éducation et de langue les exigences sont inatteignables pour la plupart d'entre eux, d'autant plus que l'Alberta ne finance pas les services de formation linguistique pour les TET.

VOLET OPPORTUNITÉ:

Quant au Opportunity Stream, les travailleurs ont besoin d'une offre d'emploi d'employeurs albertains pour se qualifier, ce qui conduit souvent les travailleurs à sous-déclarer les abus de l'employeur et la violation de leurs droits dans l'espoir que les employeurs appuieront leur candidature. Comme pour l'Entrée express, l'exigence d'au moins un diplôme d'études secondaires et d'un niveau minimum 4 dans le score du Niveau de compétence linguistique canadien (NCLC) limite l'accès pour de nombreux TET travaillant dans des professions peu spécialisées.

Les changements récents apportés aux politiques d'immigration de l'Alberta limitent davantage l'accès des TET au travail et à la vie dans la province, comme nous l'avons mentionné précédemment. Depuis novembre 2020, le gouvernement de l'Alberta a annoncé une interdiction de traiter les EIMT pour la majorité des professions. Ainsi, les travailleurs qui étaient en train d'obtenir une EIMT et, par la suite, des permis de travail, se sont vu refuser la possibilité de travailler au Canada. Ceux qui travaillaient dans des postes à bas salaire et prévoyaient de demander une prolongation du permis de travail/EIMT ont également perdu cette opportunité sans préavis. L'Alberta était la seule province à avoir mis en place des restrictions aussi strictes touchant principalement les TET qui étaient déjà au Canada au moment de la pandémie, dont beaucoup ont perdu la possibilité de continuer à travailler dans la province et d'obtenir une voie vers la RP.

PROGRAMME DES CANDIDATS DU MANITOBA

Le Programme des candidats de la province du Manitoba (MPNP) a été lancé en 1998 dans le cadre de l'entente fédérale-provinciale et visait à lutter contre « la population vieillissante et l'émigration persistante » de la province.⁶⁸ Le MPNP a produit des résultats positifs, inversant le déclin démographique dans la province et revigorant les zones rurales.⁶⁹

VOLET TRAVAILLEURS QUALIFIÉS:

Pour accéder aux RP par l'intermédiaire du MPNP, les TET peuvent être admissibles au volet Travailleurs qualifiés. Les aides familiaux résidants et les travailleurs saisonniers ne sont pas admissibles à ce volet. Les exigences comprennent une offre d'emploi à long terme de la part du même employeur pour lequel le TET travaille à temps plein et « généralement recommandé 10 000 \$ en fonds de règlement »; cependant, le site Web du gouvernement du Manitoba indique que « le MPNP tiendra compte de votre revenu actuel ».⁷⁰ Comparativement aux autres provinces, l'exigence minimale d'expérience de travail à temps plein au Canada est de six mois, ce qui donne aux TET un délai supplémentaire puisque leur permis de travail doit être valide au moment de la demande et en attendant une décision. Les TET sont tenus de télécharger la lettre de leur employeur avec les détails de leur emploi, ce qui signifie que le soutien de l'employeur est essentiel.

Parmi les autres facteurs qui peuvent rendre le MPNP moins accessible aux TET, mentionnons les exigences linguistiques fédérales et les frais de demande de 500 \$. De plus, si le permis de travail doit expirer avant que l'invitation à présenter une demande de RP ne soit faite, le TET doit demander la prolongation du permis de travail pour conserver son statut légal au Canada (pour lequel le soutien de l'employeur est également nécessaire).



PROGRAMME DES CANDIDATS IMMIGRANTS DE LA SASKATCHEWAN

Le Programme des candidats immigrants de la Saskatchewan, PCIS (anciennement SNIP), offre divers volets auxquels les TET peuvent être admissibles:

- **Travailleur agricole semi-qualifié avec permis de travail existant** (pour les travailleurs agricoles généraux, les pépinières et les serres; certains travailleurs saisonniers peuvent être admissibles);
- **Projet du secteur de l'hôtellerie** (serveurs de nourriture/boissons, serveurs au comptoir/personnel d'entretien ménager);
- **Projet de conducteur de camion long-courrier**; et
- **La sous-catégorie Travailleur qualifié avec permis de travail existant** cible principalement les travailleurs hautement qualifiés, mais certains TET peuvent être éligibles si leur profession figure dans la liste des métiers désignés, qui comprend certaines professions semi-qualifiées.

Pour tous les volets, les travailleurs doivent avoir au moins 6 mois d'expérience et une offre d'emploi à temps plein à long terme du même employeur. Chaque volet peut avoir des exigences supplémentaires, telles qu'une évaluation des diplômes d'études de l'équivalent d'une école secondaire canadienne pour le volet Travailleur agricole semi-qualifié et un plan d'établissement approuvé rempli par l'employeur pour le volet Secteur hôtelier.

TABLEAU 4 – EXIGENCES DU PROGRAMME DES CANDIDATS À L'IMMIGRATION DE LA SASKATCHEWAN

ACCÈS POUR LES PERSONNES PEU QUALIFIÉES ET SEMI-QUALIFIÉES	EXIGENCES LINGUISTIQUES MINIMALES	ÉDUCATION
<p>La plupart des professions sous NOC (Classification nationale des professions) 0,A,B,C,D sont éligibles sous AOS, mais certaines ne sont pas éligibles (list⁷¹)</p> <p>Des filières distinctes pour les travailleurs agricoles, les camionneurs et les travailleurs du secteur hôtelier sont proposées</p> <p>CNO C, D éligible</p>	<p>Minimum 4 CLB pour CNP C, D – exigences fédérales</p>	<p>Évaluation des diplômes d'études requise</p>





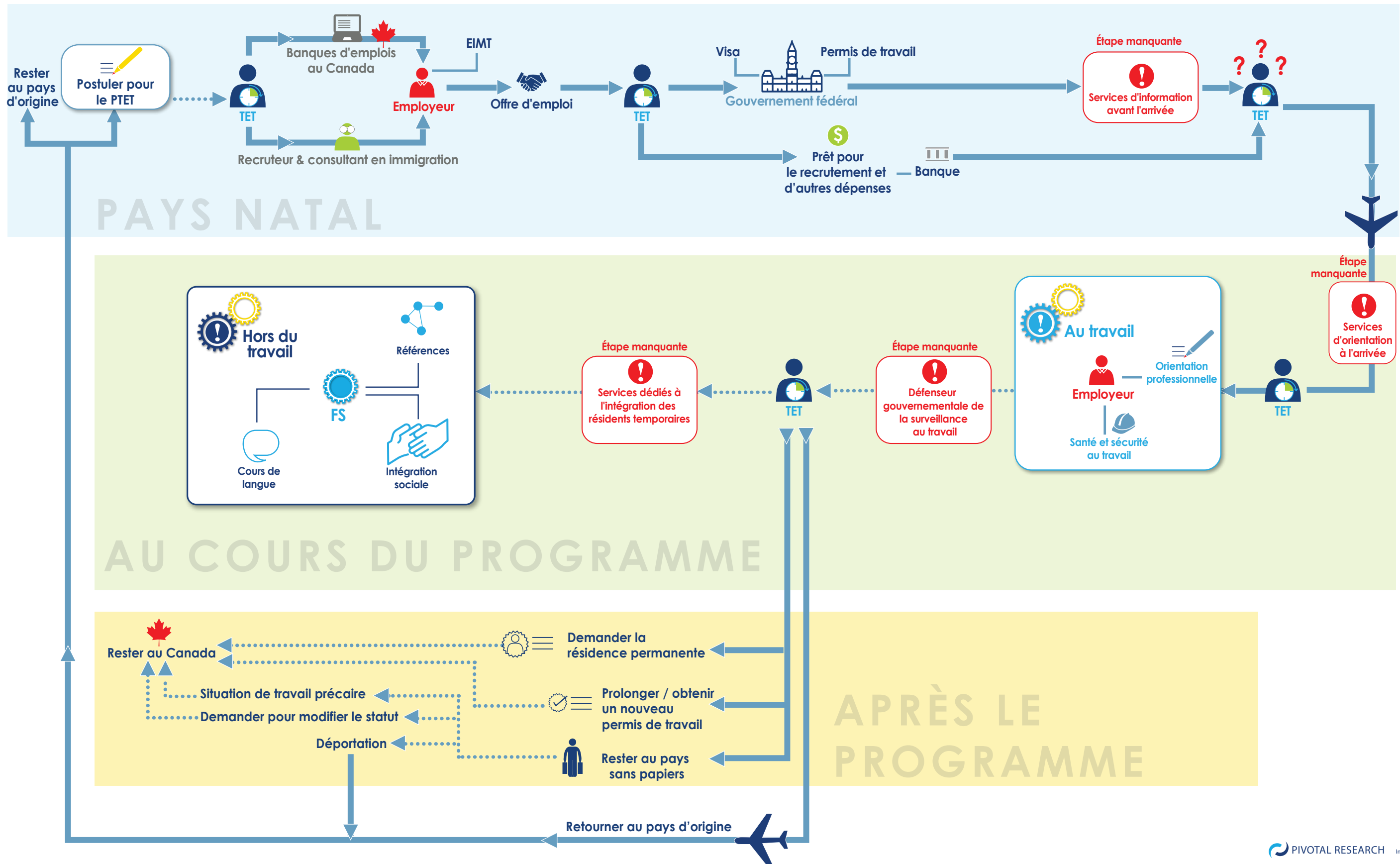
EXPÉRIENCE DE TET DANS LES PROVINCES DES PRAIRIES

Cette section détaille l'expérience de travail et de vie des TET dans les provinces des Prairies, de l'expérience avant l'arrivée lorsqu'ils sont recrutés pour les emplois temporaires au Canada à l'expérience post-PTET lorsque les TET ont du mal à choisir entre retourner chez eux ou maintenir le cap dans Canada.

Vous trouverez ci-dessous une figure qui résume le parcours actuel des TET dans la région des Prairies, qui sera abordé plus en détail dans ce chapitre à travers l'analyse de la littérature et les exigences actuelles du programme PTETof littérature and current TFWP program requirements.



FIGURE 1 – CARTE DU PARCOURS ACTUEL DES TET DANS LA RÉGION DES PRAIRIES



EXPÉRIENCE AVANT L'ARRIVÉE/RECRUTEMENT

Les recruteurs tiers dans les pays d'origine sont souvent embauchés par des employeurs canadiens pour accélérer le processus de recherche et d'embauche de TET. L'un des principaux pièges du programme est que les recruteurs ou les consultants en immigration qui opèrent à partir des pays d'origine ne relèvent pas de la compétence du gouvernement canadien et ne peuvent être réglementés efficacement. La recherche qualitative révèle que les frais du recruteur sont souvent exorbitants et peuvent aller jusqu'à 10 000 \$ à 25 000 \$.⁷² L'employeur est responsable de payer les frais de demande d'EIMT (actuellement de 1 000 \$) et il lui est interdit de facturer aux TET les frais qu'ils ont payés pour les faire venir au Canada.



Cependant, des entretiens avec des TET montrent que de telles activités illégales se produisent toujours. Selon les témoignages de certains TET, s'ils n'étaient pas en mesure de payer d'avance une somme forfaitaire pour les honoraires du consultant, l'employeur déduirait le reste de leur chèque de paie sans fournir de trace écrite des déductions, ce qui a amené les chercheurs à supposer que les employeurs s'engageaient intentionnellement dans des stratagèmes illégaux, avec des consultants en immigration.⁷³ Des compétences linguistiques limitées en anglais empêchent davantage les TET potentiels de postuler à un programme sans consultant, c'est pourquoi il a été constaté que beaucoup d'entre eux « investissent leurs économies dans l'opportunité de travailler au Canada », notamment en contractant des prêts importants, en vendant leurs entreprises, et emprunter de l'argent à des proches.⁷⁴

Les recruteurs non agréés peuvent délibérément induire les clients en erreur en présentant le programme comme une voie d'immigration, tandis que les voies d'accès aux RP pour les TET peu qualifiés sont très limitées et dépendent largement des besoins en main-d'œuvre de chaque province, tels qu'ils sont reflétés dans les PCP.

Les taux de transition vers la RP les plus faibles concernent les travailleurs agricoles saisonniers, à environ 2 %.⁷⁵

Par exemple, les travailleurs sociaux impliqués dans le New Alberta Workers Program ont constaté que certains TET utilisent ce programme pour venir au Canada non pas à des fins d'emploi, mais pour échapper au danger dans leur pays d'origine lorsqu'ils ne satisfont pas à toutes les exigences du statut de réfugié.⁷⁶ D'autre part, une étude mettant en évidence l'expérience des TET avant l'arrivée dans les régions rurales du Manitoba raconte l'histoire d'un système de « recrutement en réseau », selon lequel même lorsqu'il contribue à la précarité des TET, il permet de renouer des liens avec des membres de la famille et des amis éloignés de longue date qui être recruté pour travailler au Canada.⁷⁷

La recherche universitaire accentue davantage la précarité du processus de recrutement des TET, où certains recruteurs falsifient les annonces d'emploi au Canada, y compris le poste, l'échelle salariale, la disponibilité de l'emploi et les conditions de vie. Il y a eu des cas où les recruteurs ont amené plusieurs TET sous EIMT, mais à leur arrivée, les travailleurs ont découvert qu'il n'y avait qu'un seul emploi disponible et que l'employeur n'avait pas besoin de leurs services.⁷⁸ Dans les cas mentionnés dans la littérature, les TET ont choisi de rester au Canada, car la stigmatisation et la nécessité de rembourser leurs prêts, tout en soutenant leurs familles, les empêchent de revenir et, par conséquent, ils « entrent dans la clandestinité ». ⁷⁹ Travailler sans statut signifie généralement des niveaux plus élevés de vulnérabilité et d'abus des travailleurs.

Les chercheurs conviennent généralement que le programme dans son état actuel exploite les vulnérabilités des TET à chaque étape - en commençant par le recrutement initial. En investissant des sommes importantes pour pouvoir venir travailler au Canada avec un plan pour rembourser le prêt et immigrer, les travailleurs font face à un énorme déséquilibre de pouvoir, qui peut s'aggraver une fois qu'ils sont au Canada, donc, même si au départ l'objectif de le PTET vise à atténuer les vulnérabilités de la main-d'œuvre des entreprises canadiennes en leur offrant la possibilité d'embaucher de la main-d'œuvre étrangère, les TET se retrouvent la plupart du temps dans une position vulnérable en raison du programme.

EXPÉRIENCE DU PROGRAMME (EMPLOI)

Une grande partie de l'expérience d'établissement des TET est initialement dirigée par leurs employeurs, de qui ils peuvent généralement recevoir des informations insuffisantes sur leurs droits de travailleur et les soutiens ou services auxquels ils peuvent accéder pendant leur séjour au Canada. Ainsi, l'expérience d'établissement des TET a tendance à être ponctuelle et tributaire de la « capacité et de la bonne volonté des employeurs, des communautés et des individus ». ⁸⁰

Ces limitations, inhérentes à la conception du PTET, sont plus aiguës pour les TET qui travaillent dans le secteur agricole et/ou dans des communautés géographiquement éloignées/rurales ⁸¹ où l'employeur pourrait fournir leur logement et ils n'ont pas accès à un réseau communautaire plus large. Un exemple est une étude menée par l'Université de l'Alberta auprès d'un échantillon de travailleurs parrainés par le SAWP en Alberta où la plupart de ces travailleurs agricoles n'étaient pas au courant des organisations non gouvernementales de défense des droits ou des efforts qui travaillent en leur nom et aucun n'avait « tenté pour entrer en contact avec des groupes ou des agences ». ⁸²

Dans l'une des études analysées, les TET ont été interrogés en 2020 et interrogés sur leur expérience de PTET avec leurs employeurs. Les sentiments étaient mitigés entre ceux qui ont exprimé des résultats positifs et ceux qui ont subi diverses violations liées au travail, telles que les heures supplémentaires non rémunérées, le sous-paiement, l'absence de pause, le harcèlement et la coercition. ⁸³

Des exemples de l'important déséquilibre de pouvoir entre les employeurs et les TET sont soulignés dans une étude qualitative ⁸⁴ qui a recueilli les témoignages de 35 travailleurs étrangers dans les régions urbaines et rurales de l'Alberta et a constaté que le statut périlleux des TET est encore aggravé par divers facteurs:

- Longs délais de traitement pour l'EIMT et les prolongations de permis de travail;
- La nécessité d'envoyer régulièrement des fonds au pays pour subvenir aux besoins de leur famille, ce qui est l'une des principales raisons pour lesquelles les TET viennent travailler au Canada en premier lieu;
- Perception de la haute disponibilité des TET, ce qui signifie qu'ils peuvent être licenciés à tout moment pour n'importe quelle raison; et
- Incertitude quant aux changements fréquents de programmes et de politiques du PTET, qui perturbent davantage les TET quant à leurs droits et aux services auxquels ils peuvent ou non accéder.



LA SYNDICALISATION EN SASKATCHEWAN ET LES TET

Une étude unique menée par Migrant Work Saskatchewan en 2018 a mis en lumière les attitudes des travailleurs syndiqués canadiens et non canadiens, y compris les TET, en Saskatchewan et les opinions sur les relations entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs migrants dans la province. Les recherches par sondage ont montré que plus de 60 % des travailleurs étrangers interrogés sont d'accord ou tout à fait d'accord que leur syndicat pourrait faire plus pour les soutenir sur le lieu de travail et 75 % pensent que leur syndicat pourrait faire plus pour soutenir les travailleurs étrangers en général. Les résultats de l'enquête montrent également que les trois quarts des travailleurs étrangers conviennent que leur syndicat devrait soutenir le cheminement des TET vers l'immigration/la résidence permanente.

* En ligne Stevens, A. (2018). (représentant.). Attitudes envers les syndicats et les travailleurs migrants en Saskatchewan. Travail des migrants en Saskatchewan. Extrait de <http://migrantwork.ca/wp-content/uploads/2018/05/Union-migrant-relations-PUBLIC.pdf>.

Selon l'étude, « beaucoup éprouvent une confusion constante et un sentiment de dislocation », en raison du manque de connaissances, de ressources, de soutien et de canaux de communication.

Une étude portant sur les expériences des TET en matière de logement pendant leur emploi au Canada,⁸⁵ montre que les TET ont généralement du mal à se sentir chez eux, qu'ils vivent dans un logement employeur ou à l'extérieur. S'ils vivent dans un logement employeur, ils souffrent d'une « surveillance continue de l'employeur », des demandes d'heures supplémentaires/en dehors des heures de travail et d'être invités à effectuer un travail en dehors de leur contrat de travail. Pour les TET qui vivent hors des lieux, leurs bas salaires et leur « stigmatisation raciale » pourraient généralement ne pas leur permettre de choisir des logements locatifs de qualité ou rendre la location plus difficile pour eux.

Les fournisseurs de services d'établissement et d'intégration notent le manque de connaissances sur la politique d'immigration et les sources de financement officielles « très limitées » qui leur permettraient de répondre efficacement aux besoins des TET en matière de logement et d'autres services de soutien. Cette étude brosse en outre un tableau des FS d'établissement et d'intégration à Edmonton qui puisent dans leurs réseaux personnels d'organisations d'immigrants et confessionnelles et de groupes communautaires locaux pour étendre les soutiens au logement aux TET dans le besoin. Par exemple, « s'il s'agit d'un client philippin, l'organisation contactera la communauté philippine; si c'est russe, ils contacteront la communauté russe ».⁸⁶



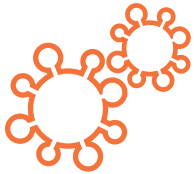
SANTÉ ET SÉCURITÉ

La recherche a documenté qu'en raison du manque de connaissances, les TET peuvent être réticents à demander des services de santé, car ils craignent soit que cela ne compromette leur statut au Canada, soit que l'employeur les renvoie chez eux (rapatriement) depuis leur maladie ou maladie. peut entraver leur travail.⁸⁷ Comme des études l'ont montré, de nombreux TET arrivant au Canada ne savent pas comment déposer une demande d'indemnisation des accidents du travail ou une demande d'assurance-maladie.⁸⁸

Nos recherches indiquent que les travailleurs qui entrent au Canada par le biais du PTET hésitent à exprimer leurs préoccupations au sujet de leurs conditions de travail par crainte de représailles et/ou de perte d'emploi. Cela fait écho à d'autres recherches sur le PTET, qui suggèrent que les TET sont plus susceptibles de cacher une blessure ou une maladie et moins susceptibles de dénoncer des conditions de travail dangereuses en raison de leur statut juridique précaire, ce qui rend de plus en plus la politique de « système de responsabilité interne » de la sécurité et de la santé au travail. inefficace pour les TET.⁸⁹ De plus, les travailleurs sont tenus de montrer les résultats de l'examen médical d'immigration (EMI) avant d'arriver au Canada.⁹⁰ S'ils tombent malades ou se blessent sur un lieu de travail au Canada, une condition médicale pourrait être l'une des raisons pour lesquelles ils peuvent être inadmissibles à demander la résidence permanente (surtout si la blessure ou la maladie entraîne une demande excessive sur les services de santé ou sociaux).⁹¹

EXEMPLES D'EXPLOITATIONS DES TRAVAILLEURS LIÉES À LA SÉCURITÉ

Certaines études qualitatives à petite échelle ont documenté des cas bizarres d'exploitation des travailleurs et de non-respect des normes de santé et de sécurité au travail. Dans l'étude de Cedillo⁹² documentant les expériences des TET en Alberta, au Manitoba et en Ontario, les travailleurs de la construction ont partagé leurs expériences d'avoir été contraints d'effectuer des travaux dangereux sans la formation nécessaire; un agent de nettoyage s'est plaint du manque d'équipement de protection; les employés de l'hôtel ont fourni des témoignages de travail répétitif après les heures de travail, de manque de repos et de conditions de vie inadéquates dans le sous-sol de l'hôtel; et les travailleurs de l'industrie de la transformation de la viande souffraient de multiples blessures, y compris celles qui nécessitaient une intervention chirurgicale et d'autres qui avaient des effets permanents.



EXPÉRIENCE COVID-19

De multiples études au cours des deux dernières années ont mis en évidence les défis auxquels sont confrontés les TET dans le secteur agricole au Canada et dans les provinces des Prairies, en mettant l'accent sur les impacts de la pandémie mondiale actuelle de COVID-19. L'expérience actuelle de la COVID-19 a mis en lumière les problèmes de sécurité au travail et personnels des TET qui ont continué à travailler dans des secteurs industriels essentiels, tels que l'agriculture et l'emballage de viande.

Au plus fort de la vague initiale de COVID-19, le gouvernement fédéral a jugé certaines catégories de TET exemptés des restrictions frontalières peu de temps après la fermeture des frontières liées à la COVID en mars 2020, permettant aux TET de continuer à entrer au Canada et à travailler dans ces secteurs essentiels même si les principales industries ont été bloquées à ce moment-là.

Au cours de ce mois, EDSC a promulgué des lignes directrices sur la COVID-19 relatives à l'emploi des TET, qui accordaient une grande discrétion à l'employeur pour appliquer les mesures d'auto-isolement/quarantaine, la surveillance quotidienne des symptômes des travailleurs et la fourniture de soins médicaux, évitant le rôle essentiel de les organismes communautaires et de soins de santé pour répondre aux « besoins culturels et linguistiques uniques » des TET pendant cette période critique.⁹³

De plus, en avril 2021, le gouvernement fédéral a étendu son soutien financier aux employeurs pour aider à encourager et à couvrir les dépenses liées à la mise en quarantaine des travailleurs. Cette initiative a fourni un soutien de 1 500 \$ pour chaque travailleur jusqu'au 15 juin 2021, qui a été réduit à 750 \$ pour chaque travailleur du 15 juin au 31 août 2021 et n'a pas été prolongé davantage.⁹⁴ Cependant, avec une surveillance limitée, le degré de conformité des employeurs n'était pas clair, en particulier pour les agriculteurs « désireux » de faire travailler les travailleurs agricoles migrants dans les champs.⁹⁵ De plus, les inspections du gouvernement fédéral, par exemple autour du logement, qui devaient être menées à distance ou par téléphone depuis le début de la pandémie « se sont avérées inefficaces » et manquent de rigueur.⁹⁶

Lorsqu'ils sont entrés au Canada ou ont continué à travailler pendant les confinements liés à la COVID, les travailleurs agricoles migrants n'ont pas reçu suffisamment de ressources et d'informations essentielles dans leur langue maternelle de la part des employeurs, et leurs pays d'origine ne les ont parfois pas fournis avec ces informations en raison des limitations de capacité.⁹⁷ D'autres domaines dans lesquels les travailleurs agricoles migrants ont exprimé leur confusion pendant la pandémie sont liés à la période d'auto-isolement/de quarantaine requise, comme qui est responsable de les payer pendant qu'ils s'isolent, le moment où ils recevront ce qui leur est dû, qui est chargé de les aider à faire leurs courses et à accéder à d'autres commodités pendant leur quarantaine, entre autres questions critiques. Les employeurs ont également fait l'expérience d'un manque de clarté.⁹⁸

Une étude récente menée au cours de l'été 2021 par l'Université York en Ontario a mis en lumière l'expérience des TET dans l'industrie de l'emballage de la viande en Alberta pendant la pandémie de COVID-19 en cours.⁹⁹ L'étude documente les effets de la désignation du conditionnement de la viande comme industrie essentielle pendant la pandémie de COVID-19 dans une province qui représente l'un des principaux centres de transformation de la viande du pays et qui est au cœur de la croissance du produit intérieur de la province.¹⁰⁰ Près des trois quarts du bœuf vendu au Canada sont transformés dans deux usines du sud de l'Alberta, Cargill et JBS Foods.¹⁰¹ Bon nombre des travailleurs de ces usines sont des TET, des réfugiés et des nouveaux arrivants. Pendant la pandémie, ces travailleurs ont subi les effets des éclosions et des décès liés à la COVID.

Les répondants à l'enquête et les personnes interrogées, qui constituaient des travailleurs immigrants, migrants (TET) et réfugiés de l'industrie de l'emballage de la viande en Alberta, ont exprimé une scène chaotique avec les premières épidémies de COVID-19 en mars et avril 2020 et des conditions de sécurité et de santé précaires « en l'absence de leadership de leurs employeurs ou le gouvernement provincial ». ¹⁰² Par conséquent, les travailleurs, y compris les TET interrogés, se méfient de la Commission des accidents du travail de l'Alberta et des autres organismes de surveillance réglementaire de la province.


Dans les centres urbains, comme à Edmonton, la pandémie de COVID-19 a accru la vulnérabilité des TET qui ont perdu leur emploi ou qui ont subi d'importantes réductions d'heures de travail, en particulier en ce qui concerne l'abordabilité du logement. ¹⁰³





EXPÉRIENCE POST-PROGRAMME

L'expérience post-programme des TET pèse lourdement sur eux alors qu'ils font face à la situation de:

Rester au Canada par:

 Attendre que leur employeur parrain renouvelle leur permis de travail ou prolonge leur emploi

 Choisir de passer à un autre employeur qui a une EIMT approuvée ou qui est disposé/capable de demander une EIMT pour les embaucher légalement

 Choisir de faire expirer son permis de travail/visa de résident temporaire, au cas où l'employeur qui parraine n'aide pas les TET à renouveler leur permis de travail ou à prolonger leur emploi.



Retourner à la maison avec l'espoir d'une seconde chance de retourner travailler au Canada. ¹⁰⁴



TET SANS PAPIERS

Les réformes du PTET de 2014, suivies d'une récession économique en Alberta en 2015, ont brusquement chassé de nombreux TET de leur emploi, les employeurs albertains licenciant la main-d'œuvre excédentaire et contractant leurs activités. Depuis 2015, environ 70 000 à 80 000 TET ont vu leur permis de travail expirer en Alberta.^{105, 106} Le résultat a été qu'un nombre important de TET ont perdu leur statut de résident temporaire et sont restés dans la province sans papiers. Selon les estimations des défenseurs de la communauté, l'Alberta pourrait compter entre 10 000 et 20 000 travailleurs sans papiers.¹⁰⁷

Diverses raisons de choisir cette voie précaire, telles qu'exprimées par les TET sans papiers interrogés, sont liées à la nécessité de continuer à envoyer des fonds pour subvenir aux besoins de leurs familles à l'étranger par le biais d'emplois « sous la table », devant rembourser une « dette importante » accumulée tout en payant pour venir à Canada,¹⁰⁸ ou parce que certains de ces travailleurs avaient des enfants nés au Canada, ce qui les a incités à maintenir le cap et à élever leurs enfants dans leur pays de citoyenneté.¹⁰⁹

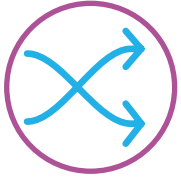
Vivre sans papiers au Canada est difficile, avec des opportunités et des conditions de travail précaires, et un accès très limité aux soins de santé, au soutien du revenu, aux allocations de garde d'enfants et à d'autres services essentiels. Ces TET font face à des stress mentaux et physiques. S'ils sont découverts par les autorités, ils sont généralement expulsés vers leur pays d'origine.

Les TET dont les permis de travail et les visas sont périmés travaillent généralement dur pour retrouver un statut légal au Canada en demandant la prolongation de leur permis de travail/visa de résident temporaire, en demandant un autre type de visa ou en demandant le statut pour des raisons humanitaires.



RENOUVELLEMENT DU PERMIS DE TRAVAIL

Il y en a d'autres qui choisissent de rester au Canada mais doivent attendre la décision de leur employeur de renouveler leur permis ou décider de demander le renouvellement de leur EIMT auprès d'un autre employeur que celui qui les a initialement parrainés au Canada. Pour cela, le processus a tendance à être ténu et lourd de « précarité de statut ».¹¹⁰ Le nouvel employeur devra être disposé à parrainer un travailleur étranger ou avoir déjà obtenu une EIMT pour faciliter le processus de transition du TET d'un emploi à un autre. Et pendant que les TET attendent de passer d'un employeur à un autre, ils ne sont pas admissibles au soutien de l'assurance-emploi, car ils ne sont pas en mesure d'accepter « un emploi immédiat sans EIMT valide ».¹¹¹



À LA RECHERCHE DE VOIES DE RELATIONS PUBLIQUES

La littérature montre que l'objectif convoité d'obtenir une RP peut rendre les TET encore plus dépendants de l'employeur, car le nom de l'employeur est mentionné sur le permis de travail et le soutien de l'entreprise est nécessaire pour la demande.¹¹² Un chercheur de l'Université de l'Alberta note que l'une des lacunes du PTET est sa conception inhérente qui limite les travailleurs à un seul employeur et pousse les TET qui souhaitent rester au Canada à accepter des conditions de travail inférieures aux normes et la manipulation par des consultants en immigration, tout en le rendant plus difficile pour eux d'entrer dans une voie d'immigration viable (obtention du statut de RP) en raison de divers obstacles à l'admissibilité à la voie de RP.¹¹³

De plus, les TET qui arrivent au Canada par le biais d'un certain volet de programme pourraient avoir de meilleures chances d'obtenir le statut de RP que les autres. Le volet du programme des aides familiaux résidants, par exemple, intègre une voie de RP pour ces TET, à condition qu'ils répondent à certains critères, tandis que le volet PTAS ne crée pas de voies d'immigration « en raison de la nature cyclique » des travailleurs agricoles migrants au Canada.¹¹⁴ Pour les TET du secteur de l'accueil, les voies d'immigration dépendent des critères du programme des candidats des provinces pour la province dans laquelle ils travaillent.

LES TET DU SECTEUR HÔTELIER DES RÉGIONS RURALES DU MANITOBA

Par exemple, au Manitoba, les TET du secteur hôtelier des régions rurales du Manitoba ont réussi à faire passer leur statut à celui de résidents permanents grâce au MPNP, où l'hôtel dans lequel ils travaillaient s'est concentré sur la rétention des travailleurs et a créé un pipeline de TET qui viennent de l'étranger dans les régions rurales du Manitoba, déjà construit dans leur trajectoire une voie de relations publiques. En fait, de nombreuses entreprises au Manitoba et ailleurs dans la région des Prairies « intègrent les services d'immigration et d'établissement dans leurs services des ressources humaines ». ¹¹⁵ Quelle que soit la difficulté de ce processus, une voie vers l'immigration pour certains TET procure un sentiment de liberté et de mobilité en vivant et en travaillant au Canada.



IV

ANALYSE DES DONNÉES DU PROJET TET DANS LA RÉGION DES PRAIRIES

Ce chapitre présente une analyse complète du projet TET de la région des Prairies à ce jour visant à contextualiser l'expérience des TET dans la région des Prairies pendant la pandémie de COVID-19 en cours en plus de faire la lumière sur l'expérience des partenaires du projet TET de la région des Prairies, y compris les défis et stratégies prometteuses rencontrés tout au long du projet.

Le projet, financé par EDSC à près de 2 millions de dollars sur une période de six mois, puis prolongé à plus d'un an, a présenté aux partenaires du projet un modèle de partenariat sans précédent qui leur a donné l'occasion d'officialiser ou d'établir une nouvelle gamme de services dédiés aux TET autour de la sécurité au travail et de la santé publique. Ce soutien fédéral a été essentiel, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et de l'emballage de viande les plus concentrés dans la région des Prairies qui ont été jugés essentiels pendant la pandémie.

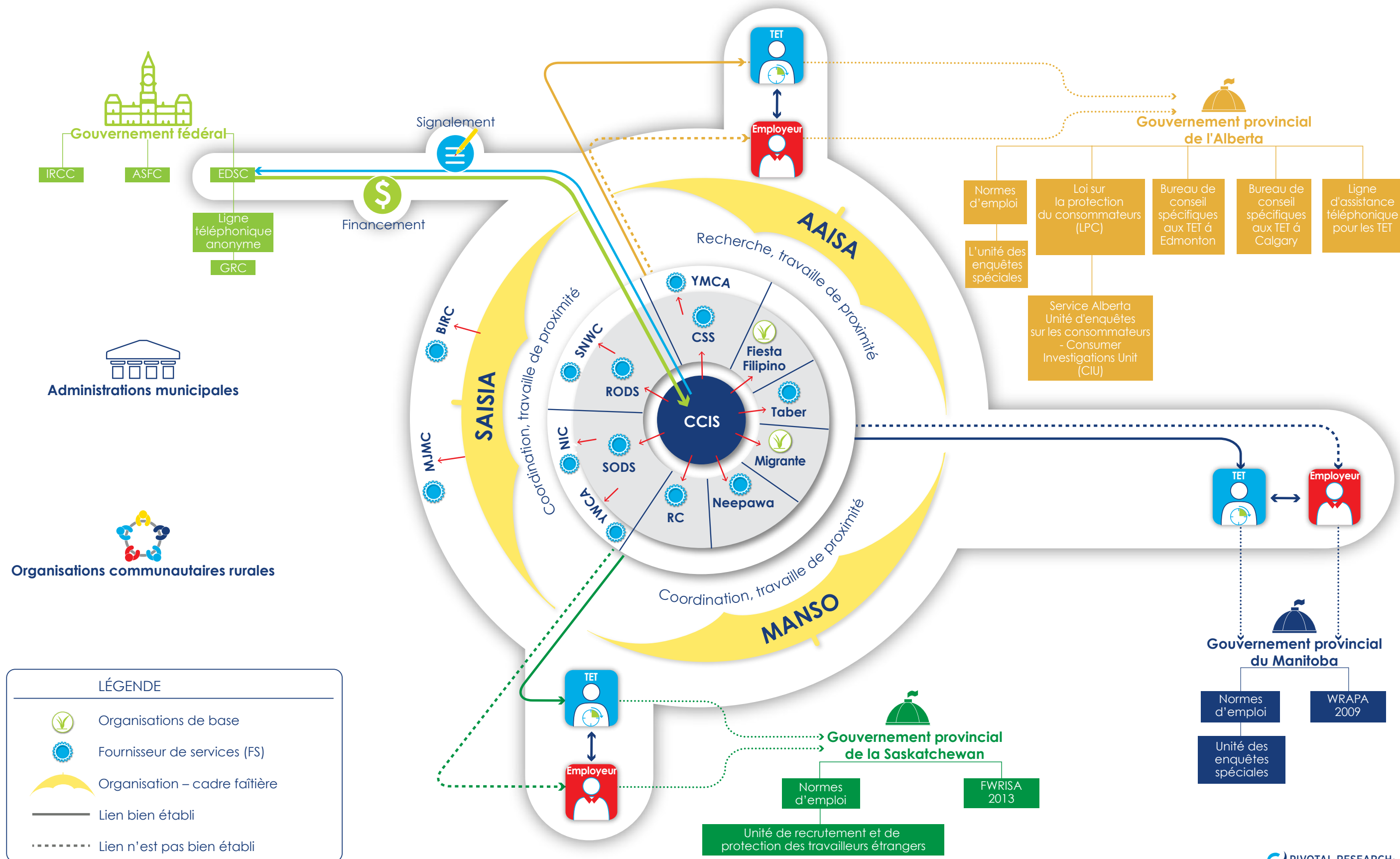
L'analyse met l'accent sur la narration des principaux défis et lacunes et des stratégies prometteuses, des réussites et des tendances.

MODÈLE DE PROGRAMME

Dans le cadre de l'analyse des données du projet parallèlement à l'analyse documentaire, un modèle de programme a été élaboré, qui juxtapose le projet TET de la région des Prairies au sein de l'écosystème plus vaste desservant les TET dans la région des Prairies tel qu'il existe actuellement, en tenant compte des lacunes et des limites actuelles. Voir la figure 2 à la page suivante pour une visualisation de ce modèle de programme.



FIGURE 2 – MODÈLE DE PROGRAMME POUR LE PROJET TET PRAIRIE



ORGANIZATIONS / PARTNERS

ALBERTA	
	AAISA L'Alberta Association of immigrant serving agencies
	CCIS Calgary Catholic Immigration Society – contract holder, fiscal agent
	CSS Catholic Social Services
	TDCALA Taber and District Community Adult Learning Association
	Fiesta Filipino The Philippine Festival Council of Alberta
	YMWA YMCA of Northern Alberta
	Wood Buffalo
SASKATCHEWAN	
	SAISIA Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies
	SODS Saskatoon Open Door Society
	RODS Regina Open Door Society
	YMCA PA YMCA Prince Albert
	NIC Newcomer Information Centre
	SNWC Southwest Newcomer Welcome Centre
	BIRC Battlefords Immigration Resource Centre
	MJMC Moose Jaw Multicultural Council
	RC Regional Connections Immigrant Services
	FWRISA Loi sur les services d'immigration et recrutement des travailleurs étrangers
MANITOBA	
	MANSO Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations
	Migrante Migrante Manitoba
	Neepawa Neepawa and Area Immigrant Settlement Services
	WRAPA Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs
FEDERAL GOVERNMENT	
	EDSC Emploi et développement social Canada
	GRC Gendarmerie royale du Canada
	ASFC Agence des services frontaliers du Canada
	IRCC Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada

MISE EN PLACE DU PROJET – RECHERCHE SUR LES TET

Étant donné le manque de projets similaires dans la région des Prairies, les partenaires du projet ont dû faire face à de multiples défis dans le cadre de la mise en place du projet, allant de la nécessité de se renseigner rapidement sur le PTET et les dernières politiques provinciales touchant le programme à l'absence presque totale de données structurées sur les TET à aidez-les à localiser les clients TET à servir.

The types of data that were collected to inform project setup:



Exigences du PTET, tels que des informations provenant de sites Web du gouvernement fédéral sur différents types de volets du PTET et sur les exigences de l'EIMT et du permis de travail



Droits d'emploi des travailleurs étrangers, des informations relatives à l'emploi de travailleurs étrangers au Canada, telles que les droits et responsabilités des employeurs et des employés étrangers, les mécanismes de protection propres à chaque province (santé et sécurité au travail, normes d'emploi) et les prestations d'emploi (assurance-emploi, prestation canadienne d'intervention d'urgence (CERB))



Paysage actuel des services TET, y compris les services offerts aux TET fournis par d'autres organisations, telles que celles du secteur de l'établissement et les organisations communautaires, locales et caritatives de la région environnante



Informations spécifiques à la COVID, telles que la modification des directives publiques, les informations sur les vaccins, les exigences liées aux voyages et à la quarantaine



Emplacements des TET, utiliser des ensembles de données sur les EIMT approuvées publiées sur ouvert.canada.ca, qui comprennent le nom de l'employeur (excluant les noms des employeurs individuels), l'emplacement de l'entreprise (province, ville, code postal), la classification nationale des professions (CNP) et le volet du programme



Évaluations des besoins que les partenaires du projet ont menées pour mieux comprendre les besoins et les lacunes des services.



Les partenaires du projet ont passé un temps considérable à mettre à jour leurs sources de données et d'informations pour assurer la réussite de la mise en œuvre du projet compte tenu de la nature très évolutive de la crise pandémique où les exigences du programme changeaient constamment et les données d'approbation de l'EIMT étaient publiées tous les trimestres.

EMPLACEMENT DES TET DÉFIS LIÉS AUX DONNÉES

Bien qu'elles soient utiles pour informer les employeurs en apprenant quels employeurs embauchent des TET, les données de l'EIMT accessibles au public accusent un retard d'un à deux trimestres du programme et n'incluent pas d'informations entièrement exactes sur les TET, puisqu'une EIMT approuvée n'est pas un indicateur qu'un TET est réellement arrivé au Canada et travaille à l'endroit indiqué dans l'EIMT. De plus, les données excluent les noms personnels des employeurs individuels, ce qui signifie que de nombreux TET travaillant dans de petites fermes ou comme aides familiaux résidents ne sont pas facilement identifiés par les partenaires du projet.

Les partenaires du projet ont trouvé des solutions de contournement pour remédier à l'accès limité aux données. Certaines organisations faitières, comme l'AAISA, se sont chargées d'extraire des données accessibles au public sur les EIMT positives compilées par EDSC et de les organiser par régions, ce qui a facilité les activités de planification et de sensibilisation des partenaires du projet. Certaines organisations ont directement approché des représentants de Statistique Canada et d'autres organismes fédéraux et provinciaux à la recherche de données plus solides pour éclairer la sensibilisation ciblée des TET.

SENSIBILISATION DU PROJET

En l'absence d'initiatives similaires et du manque historique d'engagement du secteur de l'intégration et de l'établissement avec les TET (dans le cas des TET ruraux et éloignés en raison d'un financement limité), les partenaires du projet ont dû mener une vaste sensibilisation sur plusieurs fronts simultanément – aux TET, aux employeurs, des organisations communautaires, des agences gouvernementales, des ambassades et d'autres organisations susceptibles de faciliter la fourniture d'informations ou la prestation de services.

SENSIBILISATION DES TET

Les stratégies de sensibilisation des TET comprenaient la publicité sur les réseaux sociaux, comme Instagram et Facebook, la sensibilisation en personne, les émissions de radio et le placement d'affiches et le partage d'information dans les endroits où les TET sont susceptibles de se rendre, comme les épiceries et les dépanneurs, les kiosques de festival et d'autres - les événements culturels, les points de vente, les bureaux de poste, les centres de vaccination et les aéroports. Certains partenaires du projet ont tenté d'atteindre les TET par l'intermédiaire des employeurs, mais la sensibilisation directe des travailleurs s'est avérée plus efficace. La sensibilisation des TET ruraux reposait principalement sur des activités en personne, comme des voyages dans des collectivités rurales et des fermes.





DÉFIS

Atteindre les TET a été difficile, notamment pour les localiser sans disposer de données exactes sur leurs employeurs et les lieux de travail précis, ainsi que pour surmonter le désengagement des employeurs. Quelques partenaires du projet ont exprimé des inquiétudes quant à l'atteinte du nombre cible de clients qu'ils doivent servir, en particulier ceux qui travaillent dans l'agriculture, mais ces préoccupations ont diminué au fil du temps à mesure que davantage de TET ont entendu parler du projet. Pendant toute la durée du projet, les TET eux-mêmes ont contribué de manière significative à faire connaître le projet, c'est pourquoi il a commencé à prendre de l'ampleur après qu'un certain nombre de TET aient été localisés et servis.

Parmi les facteurs qui ont entravé la sensibilisation figurent des facteurs structurels ou systémiques, tels que le manque de données sur les TET, mais aussi le manque de confiance des TET et des employeurs dans la collaboration avec les partenaires du projet, en particulier dans les zones rurales. En raison des différences culturelles, il a été constaté que certains TET expriment un manque de familiarité avec le concept même de services sociaux. Le personnel a signalé que certains travailleurs supposaient que l'accès aux services nécessitait un paiement ou que leurs informations d'identification uniques seraient partagées avec le gouvernement fédéral (cette préoccupation était principalement exprimée par des travailleurs sans papiers), ce qui n'était pas le cas. De plus, étant donné les multiples cas d'abus de la part des employeurs ainsi que le manque de protection de la part du gouvernement, certains TET ne se sont d'abord sentis à l'aise de s'adresser à une organisation dont ils ne savaient pas grand-chose pour leur apporter du soutien. L'établissement de relations de confiance demande du temps et des efforts soutenus, c'est pourquoi le processus de sensibilisation a été lent et gourmand en ressources pour les FS.



STRATÉGIES PROMETTEUSES

Compte tenu des ressources et du temps limités pour atteindre et servir les TET, la plupart des partenaires du projet ont réussi à atteindre le nombre de clients cibles et à sensibiliser les TET à l'accès aux soutiens disponibles. Ils ont élargi leurs partenariats à des organisations avec lesquelles ils n'avaient jamais travaillé auparavant, élargi la couverture et la portée rurales et amélioré l'accès aux services pour les TET ruraux et éloignés. Certains ont également exploité l'engagement des médias sociaux, qui est devenu efficace au fil du temps.

Par exemple, grâce à l'engagement dans les médias sociaux, le Conseil multiculturel de Moose Jaw (MJMC) au Manitoba a pu joindre un client d'une petite communauté rurale qui avait besoin de soutiens essentiels comme de la nourriture. De nombreux FS ont utilisé des dépliants et des infographies de projet qui leur ont été fournis ou développés par les FS dans plusieurs langues, y compris, mais sans s'y limiter: l'anglais, l'espagnol, le tagalog, en utilisant des stratégies de sensibilisation numériques.

Parmi les autres pratiques prometteuses, mentionnons la création du groupe consultatif de la Saskatchewan composé de partenaires de projet de la Saskatchewan qui assistent à des réunions hebdomadaires animées par des partenariats locaux en matière d'immigration, ce qui a facilité le partage d'expériences, de défis et de plans pour de futures stratégies.

Certaines organisations se sont associées pour mieux délimiter la répartition des zones géographiques devant être desservies par chaque FS partenaire. Un exemple de ce type de partenariat a eu lieu entre le CCIS, Lethbridge Family Services (LFS) et Taber & District Community Adult Learning Association (TDCALA) desservant la

région du sud de l'Alberta. Le partenariat entre MANSO et Migrant Manitoba est un autre exemple de répartition efficace des responsabilités entre une organisation faitière et une organisation communautaire de base qui a permis d'étendre la portée aux TET. De plus, le Manitoba a été la première province du projet à avoir lancé une approche à trois niveaux qui impliquait initialement une organisation faitière (MANSO), un FS (Regional Connections) et une organisation locale (Migrante) pour fournir un soutien aux TET à plusieurs niveaux simultanément. Plus tard, ce modèle a été étendu pour inclure plus de FS.

ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

Les partenaires du projet ont utilisé une vaste gamme de stratégies pour atteindre les employeurs: envoyer des communications par courriel et par téléphone, organiser des excursions d'une journée et des activités de sensibilisation en personne dans les fermes, les épiceries et les résidences pour personnes âgées, et tenir des réunions avec la direction des grandes organisations. Certaines stratégies se sont avérées plus efficaces que d'autres, comme l'approche prudente consistant à remettre les trousse de bienvenue aux employeurs pour en vérifier d'abord le contenu, tout en informant les employeurs des services et des soutiens disponibles. Cette approche d'engagement a permis aux partenaires du projet d'établir des relations et d'établir une relation de confiance avec certains employeurs, en particulier ceux qui n'avaient jamais été en contact avec des organismes d'établissement. Il convient également de mentionner que certains employeurs se sont montrés enthousiastes et réceptifs au soutien fourni et ouverts à la collaboration.





DÉFIS

L'engagement des employeurs a sans aucun doute été la partie la plus difficile du projet. La rétroaction générale est que les employeurs hésitent à collaborer. La méfiance et la réticence à partager les besoins des TET ont été mentionnées à de nombreuses reprises dans les rapports narratifs. Certains partenaires du projet ont signalé que quelques employeurs hésitent à coopérer, car ils supposent que « nous sommes une agence gouvernementale » ou considèrent l'implication des FS comme un inconvénient pour leurs opérations. Selon certains partenaires du projet, les petits employeurs ruraux sont plus réticents à coopérer que les grandes entreprises, car l'implication des FS dans le parcours des TET est nouvelle.

Évidemment, dans la plupart des cas, l'hésitation à collaborer est due au manque de compréhension du rôle des FS et du but du projet lui-même. L'expérience des FS a montré que les employeurs ont tendance à considérer l'assistance offerte par les FS comme une intervention hostile ou une surveillance externe dont ils préféreraient se passer. Dans le même temps, lorsqu'il a été démontré les avantages de l'implication des FS, en particulier avec le soutien des TET, beaucoup ont apprécié les colis de bienvenue, l'accueil à l'aéroport et l'aide à la vaccination.

Néanmoins, de nombreux efforts des partenaires du projet pour contacter les employeurs ont été vains: les employeurs n'ont tout simplement pas répondu aux nombreux courriels et appels téléphoniques de suivi du personnel. Il a également été noté que les employeurs agricoles, en particulier, étaient extrêmement occupés pendant la saison de croissance et de récolte et n'avaient ni le temps ni la capacité de se connecter. Même lorsque les partenaires du projet ont réussi à entrer en contact avec certains employeurs, de nombreux employeurs ont refusé de fournir aux travailleurs sociaux les noms des TET, leurs coordonnées, la nature de l'aide nécessaire ou leur propre disponibilité pour les séances d'information. Certains employeurs ont évoqué des problèmes de confidentialité lorsqu'ils ont été approchés.

De plus, comme les partenaires du projet devaient respecter les directives de santé publique, la plupart des activités de sensibilisation ont été menées à distance, ce qui a affaibli son efficacité: l'envoi de courriels aux employeurs était beaucoup plus susceptible de bloquer les partenaires du projet que la communication en personne. La pandémie en cours a également retardé la sensibilisation en général; de nombreuses réunions en personne ont été reportées jusqu'à la levée des restrictions conformément aux demandes des employeurs.

LES DÉFIS DES EMPLOYEURS

Les employeurs que les partenaires du projet ont pu engager ont partagé leurs points de vue. La paperasserie lourde, les exigences de quarantaine chronophages et consommatrices de ressources ont conduit de nombreux employeurs à éviter d'embaucher des TET pour le moment. Cela a causé une grande déception face à la réticence du gouvernement à prendre en compte les besoins de main-d'œuvre des employeurs, qui sont restés les mêmes ou ont même augmenté pendant la pandémie en cours et les options limitées pour combler ces lacunes.

De plus, de nombreux employeurs n'ont jamais eu de tiers pour les aider à accommoder les TET et ils assument seuls cette responsabilité depuis des années. Le fait que les FS offrent désormais un soutien peut les avoir surpris. Les partenaires du projet ont constaté que certains employeurs ont développé leurs propres moyens de soutien aux TET; certains ont exprimé leur déception face à « l'arrivée tardive » des FS, en tant que bras de soutien rendu possible par le financement du gouvernement fédéral.



STRATÉGIES PROMETTEUSES

L'une des meilleures pratiques de sensibilisation des employeurs s'est avérée être de recadrer la discussion et d'approcher les employeurs pour entendre leurs besoins en premier. Une telle approche a réussi à instaurer la confiance et à ouvrir de nouvelles discussions sur la manière dont les partenaires du projet peuvent aider les TET. La flexibilité est également importante pour établir des liens avec les employeurs, en particulier dans le secteur agricole, où les employeurs et les TET travaillent des heures prolongées ou des quarts rotatifs pendant la haute saison. Le suivi auprès des employeurs pour réévaluer leurs besoins après une certaine période de temps a également été utile et a démontré la cohérence dans la prestation des services.

EXPÉRIENCE DE PRESTATION DE SERVICES

Sur la base des données de cas de clients du 4 janvier au 2 décembre 2021, le projet TFW Prairie a servi 2 898 TET employés, dépassant les objectifs initiaux, dans 436 entreprises de la région des Prairies. L'Alberta a la part la plus élevée de clients de TET (1 414) et d'employeurs (233) parmi les provinces des Prairies. Le Manitoba compte plus du tiers de la clientèle des TET (1 024) travaillant pour seulement 45 employeurs. La Saskatchewan, en revanche, a le plus faible nombre de clients avec 452 clients TET servis travaillant pour plus d'employeurs (158).¹¹⁶

PROFIL CLIENT TET

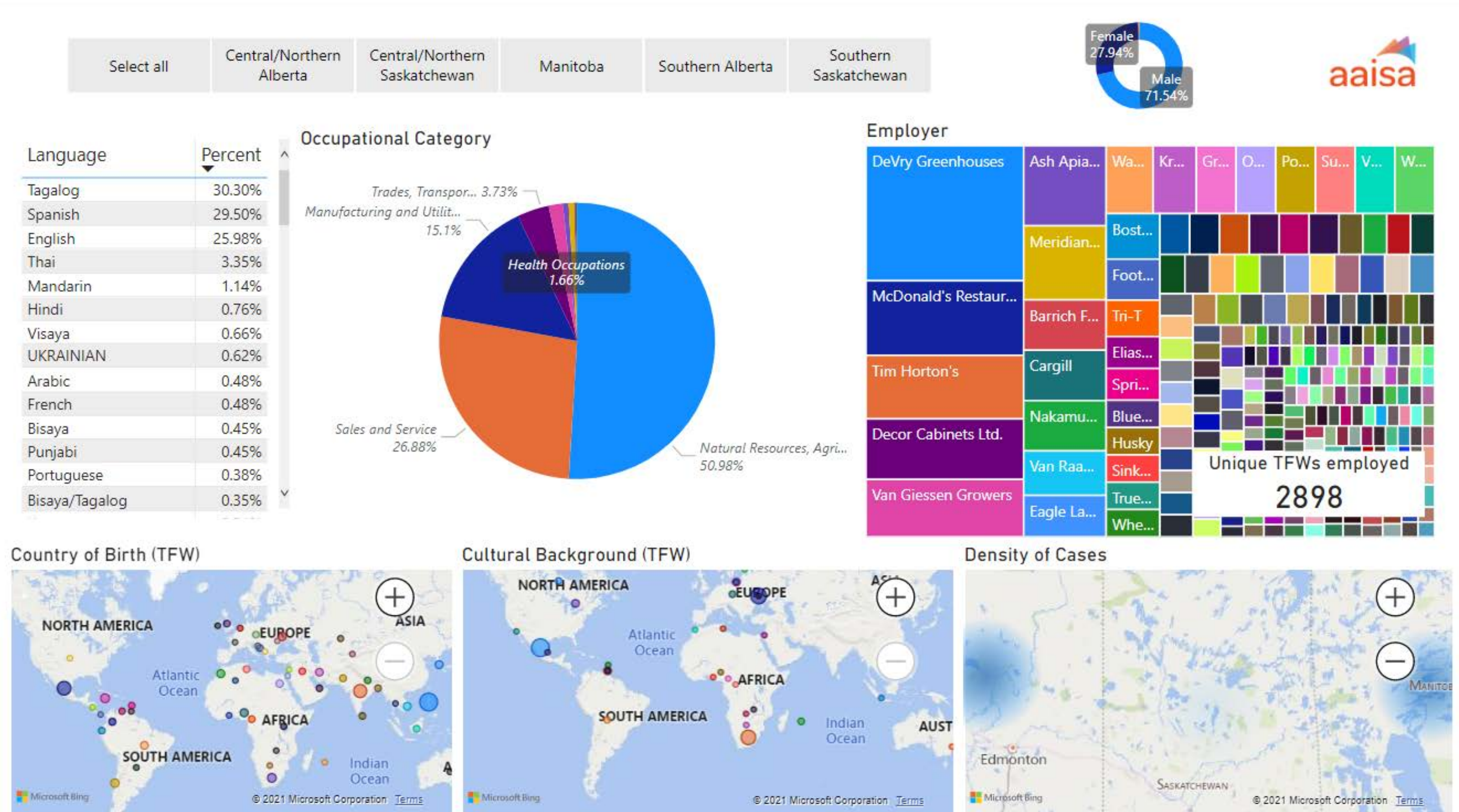
La majorité des clients du projet TET Prairie Region Project viennent des Philippines, du Mexique et de l'Inde, l'anglais, le tagalog et l'espagnol étant les principales langues de service préférées. Ils comblent les besoins de main-d'œuvre dans les domaines des ressources naturelles et de l'agriculture, de la fabrication, de la vente et des services et de la santé. Les clients des TET interrogés travaillent principalement dans des fermes des provinces des Prairies, mais en Alberta et au Manitoba, ils sont également très présents dans les abattoirs, tandis qu'en Saskatchewan, ils travaillent également dans des restaurants-minute et des stations-service. En termes de répartition par sexe, la clientèle des TET du projet est principalement masculine en Alberta (69 %) et au Manitoba (85 %), tandis qu'en Saskatchewan, la répartition par sexe est plus égale (51 % d'hommes et 49 % de femmes).

L'équipe de Pivotal Research a préparé des visualisations de données par le biais de rapports de tableau de bord qui décrivent la personnalité globale des clients des TET et la densité des cas dans chaque province dans le contexte des facteurs socioéconomiques et culturels des TET. Vous trouverez ci-dessous des exemples de visuels de données dans le cadre d'un rapport de tableau de bord plus vaste soumis au CCIS et à l'AAISA en tant que livrable autonome.



FIGURE 3 – VISUALISATION DES DONNÉES DES DONNÉES DU CLIENT DU PROJET TFW PRAIRIE (CAPTURE D'ÉCRAN DE LA PLATEFORME DE RAPPORT)

Les données ont été extraites de la période du 4 janvier 2021 au 2 décembre 2021.



EXPÉRIENCE DE PARTENAIRE DE PROJET

Bien que les partenaires du projet aient été confrontés à un large éventail de défis communs tout au long du projet, leurs expériences ont varié. Comme indiqué précédemment, de nombreuses organisations ont eu des difficultés à trouver des TET, en particulier dans les régions rurales. Comme l'ont signalé certains employeurs, de nombreux TET ne sont finalement pas arrivés au Canada en raison de la complexité du processus du PTET pendant la pandémie en cours, de sorte que le bassin de clients potentiels pour certains partenaires du projet était plus faible que prévu pendant la durée du projet.

Cependant, certains partenaires du projet, y compris certains dans les zones rurales, ont connu une demande de services plus élevée que prévu initialement et ont dû demander une allocation de ressources supplémentaires au sein du projet et un éventuel transfert de leur personnel de postes à temps partiel à des postes à temps plein. Dans au moins un cas, des listes d'attente ont été créées et les TET ont été aidés en fonction de leur niveau de besoin.

Les partenaires du projet ont connu une demande pour une vaste gamme de services, y compris, mais sans s'y limiter: des soutiens directs pour les clients (comme un soutien minimal pour l'épicerie et l'achat de laissez-passer d'autobus pour réduire les obstacles au transport, ou un soutien financier plus important, comme la couverture du loyer à court terme, évalués au cas par cas), séances d'information, références, aide à la navigation dans le système et autres. La majorité des clients souffraient d'une insécurité alimentaire mineure ou avaient besoin de services d'information, mais certains autres avaient besoin d'un soutien en plusieurs étapes, comme la négociation de plans de paiement pour rattraper leur retard de loyer avec leur employeur (qui était également le propriétaire) ou l'obtention de documents pour demander une subvention au gouvernement.

INFORMATIONS LIMITÉES AVANT L'ARRIVÉE

En raison du peu d'informations complètes avant l'arrivée disponibles sur les sites Web gouvernementaux, de nombreux TET arrivent avec peu de connaissances sur la vie au Canada, c'est pourquoi les activités des partenaires du projet se sont étendues à les aider avec des demandes qui n'étaient pas initialement prévues, comme de l'aide pour trouver un moyen de transport. (dans certains cas offrant des trajets) dans des zones rurales isolées et sans infrastructure développée pour accueillir les nouveaux arrivants qui ne possèdent pas de véhicule personnel. C'était également la principale raison du lancement du site Web de la centrale TET dans le but d'en faire une source pouvant être consultée par les TET avant leur arrivée.

DÉFIS LIÉS À LA COVID

Les rapports de plusieurs partenaires de projet ont décrit les expériences de vulnérabilité des TET partagées avec le personnel du projet pendant la période de quarantaine liée à la COVID-19. En raison de multiples escales en route vers le Canada, certains clients ont dû se mettre en quarantaine à plusieurs endroits (par exemple, pour certains TET philippins, ils ont dû se mettre en quarantaine à Manille, Vancouver puis au Manitoba, comme le rapporte MANSO). L'exigence de quarantaine a pesé sur l'état mental et financier des TET, certains devant payer des milliers de dollars pour l'hébergement à l'hôtel, comme dans le cas des TET desservis par le projet qui ont dû se mettre en quarantaine à plusieurs endroits.

Les employeurs étaient souvent débordés pour gérer les demandes supplémentaires et les complications associées aux exigences de quarantaine COVID, par conséquent, beaucoup n'avaient pas le temps de fournir les soutiens nécessaires, tels que l'épicerie, aux travailleurs pendant la période de quarantaine. Les activités des partenaires du projet en cette période de grande vulnérabilité ont contribué à aider les TET à s'adapter à leur nouvel environnement et à alléger à la fois le fardeau des responsabilités supplémentaires qui incombaient aux employeurs en raison de la pandémie ainsi que le fardeau financier qui affectait les travailleurs.

LES RÈGLES DE QUARANTAINE ET LES TET

Selon la loi sur la quarantaine, les employeurs sont responsables du paiement des salaires pendant la période de quarantaine et ne doivent pas refuser l'aide à l'accès aux nécessités de la vie, telles que la nourriture et les médicaments. Cependant, l'expérience des partenaires du projet avec les TET suggère que les TET ne se sentent pas en confiance et manquent de connaissances sur les règles et règlements de quarantaine au Canada ainsi que sur les droits et responsabilités des employeurs et des employés. Comme l'a rapporté l'organisme fournisseur de services de l'Alberta, Catholic Social Services (CSS), « certains TET ne se sentent pas à l'aise de demander de l'aide par crainte de compromettre leur résidence permanente ».

La stigmatisation liée à la COVID était également courante chez les TET, au moins au début de 2021. Selon un rapport du CSS d'avril 2021, si les TET étaient infectés, ils n'en parleraient probablement pas, ce qui empêchait également les partenaires du projet de savoir si les TET avaient besoin d'un soutien supplémentaire. La peur de contracter le COVID était généralement accompagnée de la peur d'être médicalement inadmissible pour les relations publiques ou de ne pas pouvoir travailler et d'être renvoyé chez lui en conséquence. De plus, de nombreux clients ne savaient pas ou étaient simplement réticents à s'absenter du travail pour se faire vacciner, y compris certains qui ne savaient pas comment prendre un rendez-vous pour un vaccin.

Le rôle des partenaires du projet est essentiel en atténuant les difficultés des TET causées par le manque de connaissances et d'informations précises et en leur fournissant les moyens de soutien nécessaires que les TET ne pourraient obtenir nulle part ailleurs. Spécifiquement pour les vaccinations, certaines interventions supplémentaires ont été faites pour soutenir les TET. Dans le sud de l'Alberta, le CCIS a organisé des cliniques de vaccination mobiles pour fournir des vaccinations sur place aux TET employés dans les fermes en tirant parti d'un autre partenariat, avec Okaki, une clinique dirigée par des Autochtones. Le CCIS et d'autres partenaires ont également assuré la liaison avec les autorités sanitaires provinciales pour planifier les vaccinations dans les lieux de travail qui employaient des TET tant qu'il y avait suffisamment de TET pour justifier le voyage. Sinon, des vaccinations ont été réservées aux TET pour atténuer les barrières logistiques ou linguistiques et ont pu fournir une aide au transport. Cependant, la capacité des partenaires du projet à influencer les actions des TET reste limitée: ils peuvent fournir aux TET des informations sur leur droit de demander un congé payé pour se faire vacciner ou offrir un soutien direct pour encourager la vaccination, par exemple, mais certains TET pourraient ne pas franchir cette étape en raison de la perception de la précarité.





CLIENTS AYANT DES BESOINS ÉLEVÉS

Le projet TET de la région des Prairies a été révélateur en ce sens qu'il a amené les partenaires du projet à rencontrer des clients qui avaient une myriade de problèmes nécessitant une aide urgente et qui n'auraient pas été résolus si ces clients n'avaient pas été éligibles au soutien en raison de leur statut temporaire. Les clients les plus vulnérables étaient les TET sans papiers, les personnes en situation d'insécurité alimentaire et de revenu avec enfants, ceux qui ont perdu leur emploi ou dont les heures de travail ont été réduites et les TET blessés au travail ou malades. Les partenaires du projet ont rencontré plusieurs cas de clients dans le besoin qui accusaient un retard de loyer et avaient des factures impayées.

Souvent, une précarité en entraîne une autre, comme lorsqu'un TET est mis à pied ou que son permis de travail a expiré, il ne peut pas accéder aux soins de santé provinciaux. Dans ce cas, s'ils contractaient le COVID ou se blessaient, ils recevraient une facture pharmaceutique qu'ils ne pourraient pas se permettre, aggravée par une situation de logement précaire. De nombreux TET n'étaient pas admissibles à la PCU ou aux prestations d'assurance-emploi.

Dans d'autres cas, les insécurités financières ont été causées par un manque de connaissances, par exemple lorsque les TET n'étaient pas au courant du fait que la PCU est impossible et ont fini par devoir d'importantes sommes d'argent à l'Agence du revenu du Canada. Au cours des groupes de discussion, le personnel des partenaires du projet a souligné la nécessité de fournir un soutien budgétaire aux TET, car les exigences de paiement des factures impayées dans leur pays d'origine peuvent être radicalement différentes de celles du Canada.

RÉTICENCE À ACCÉDER AUX SERVICES

Certains clients étaient réticents à accéder aux services des partenaires du projet. L'une des raisons est la préoccupation de la poursuite du statut permanent à tel point que ces clients refuseraient de recevoir tout soutien des partenaires du projet, y compris un soutien financier.

D'autres raisons pour retarder ou refuser des services sont culturelles ou personnelles. Selon un rapport d'avril 2021 de l'Association des agences d'établissement et d'intégration des immigrants de la Saskatchewan, de nombreux TET « ne voulaient tout simplement pas admettre qu'ils avaient besoin d'aide jusqu'à la dernière minute ». Les partenaires du projet ont raconté des cas où leurs clients les ont approchés alors qu'ils avaient déjà épuisé leurs cartes de crédit et qu'ils avaient besoin d'un niveau de soutien « d'intervention ». Parmi les autres défis, citons la réticence des TET à accéder aux banques alimentaires, craignant de ne pas respecter leurs restrictions alimentaires religieuses et culturelles. C'est pourquoi le financement du projet visait à combler cette lacune et à aider les nouveaux arrivants à acheter des aliments adaptés à leur culture.

Les services de conseil psychologique pour atténuer le stress seraient également parfois refusés pour la même raison de crainte d'inadmissibilité médicale pour RP ou de stigmatisation culturelle. Les partenaires du projet ont noté que les TET sont susceptibles de souffrir d'une dépression perçue, en particulier causée par l'isolement pendant la pandémie en cours et l'éloignement de leur famille. Plusieurs rapports de partenaires de projet ont mentionné des clients éprouvant des tensions conjugales généralement causées par des insécurités financières et d'emploi ainsi que par leur statut incertain au Canada.

PRINCIPAUX BESOINS ET PRÉOCCUPATIONS DES CLIENTS TET

Bon nombre des défis que les clients TET du projet rencontrent ou ont exprimés au cours de leur engagement avec le projet ont tendance à tourner autour des besoins extérieurs au travail et moins liés aux préoccupations sur le terrain. La liste suivante de services et de références aux services met en lumière un large éventail de besoins des TET, tels que documentés par les partenaires du projet:



Insécurité alimentaire – fourniture de paniers d'épicerie, de boîtes alimentaires, de cartes-cadeaux, de références de banques alimentaires;



Santé et COVID – prise de rendez-vous de vaccination, demande de cartes de santé, livraison de colis d'EPI, soutien à la quarantaine (allant de l'épicerie, la livraison de documents à l'aide aux rendez-vous);



Information – aide à la compréhension des factures, accès aux transports en commun, recherche de logement, séances d'information;



Références – références à d'autres organisations ou agences pour une aide supplémentaire;



Classes – Anglais, informatique;



Documentation – demander des allocations de loyer, déposer des impôts, déposer des documents de grief, demander des prestations, aider à comprendre les exigences du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables;



Sécurité financière – livraison d'un colis de bienvenue, achat de vêtements de travail, de médicaments, couverture du loyer et/ou des services publics à court terme, couverture des factures de téléphone cellulaire à court terme;



Inclusion – la livraison d'un colis de bienvenue et d'autres efforts pour réduire les impacts négatifs de l'isolement et accroître le sentiment de soutien et d'appartenance.

Les nuages de mots ci-dessous fournissent en outre une représentation graphique de la fréquence des mots clés utilisés dans la base de données du projet TFW de la région des Prairies pour illustrer les 100 principaux thèmes et besoins de prestation de services communs présentés par les clients TFW au cours du projet. Les nuages de mots ont examiné les données des notes des travailleurs sociaux et des notes des cas de référence. Les nuages de mots montrent que les préoccupations alimentaires et financières ainsi que les problèmes liés à la santé et au COVID sont sans doute les besoins les plus courants exprimés par les clients TET du projet. Des mots tels que « Emploi », « Demande », « Location », « RP », « Permis » (permis de travail) ressortent également. Bien que l'aide à la compréhension des exigences et à la demande de résidence permanente soit un besoin clairement identifié selon les notes de cas, cela ne s'est pas nécessairement traduit par les services fournis dans le cadre de ce projet. Les options suivantes sont possibles: soit la référence a été faite à une autre organisation pour aider davantage les TET, soit le besoin a été traité aux dépens de l'organisation non liée au projet (très probablement), soit le problème n'est toujours pas résolu à ce jour.

FIGURE 4 – LES 100 PRINCIPAUX TERMES DES NUAGES DE MOTS DES NOTES DE CAS DE L'ASSISTANT SOCIAL ET DE L'AIGUILLAGE

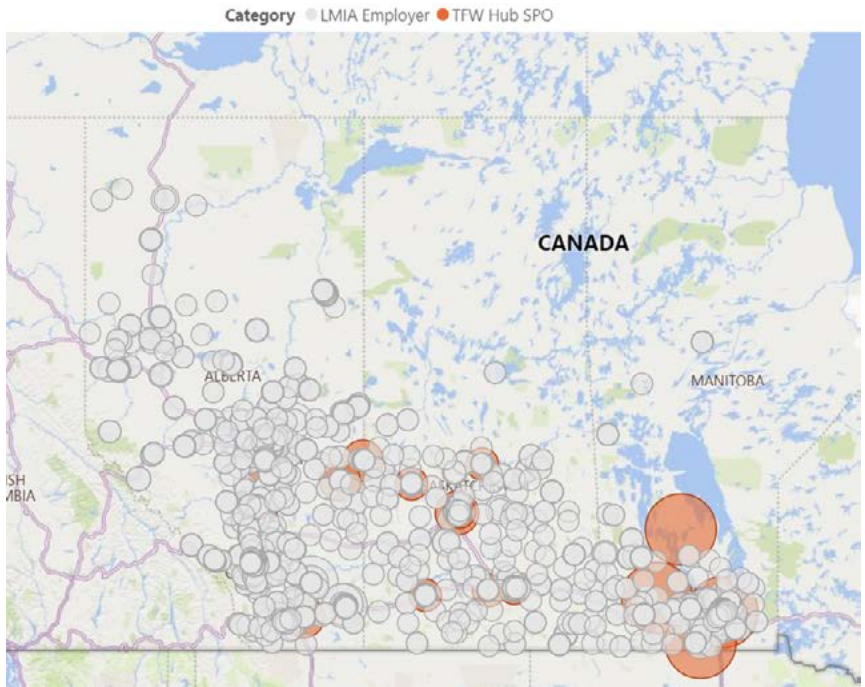


PORTÉE ET LACUNES DE LA PRESTATION DE SERVICES

L'équipe du projet a cartographié les données disponibles de l'EIMT pour 2020 et les deux premiers trimestres de 2021 (avril à octobre 2021) afin de comprendre la portée de la prestation de services des partenaires du projet de la région des Prairies de TET. Dans la figure 5 ci-dessous, le nombre d'employeurs qui ont approuvé des EIMT est représenté dans des bulles grises. Le nombre total d'EIMT approuvées pour la région des Prairies au cours de cette période est de 14 743, ce qui représente des EIMT soumises par 6 896 employeurs.

Le nombre d'EIMT approuvées, qui représente une estimation du nombre de TET employés dans la région des Prairies, est vaste par rapport aux clients du projet des TET de la région des Prairies servis, qui peuvent être estimés¹¹⁷ être d'environ 4 347 TET au cours de la même année et de la demi-période de ces données de l'EIMT.

FIGURE 5 – CARTOGRAPHIE GÉOGRAPHIQUE DES DONNÉES DE L'EIMT DU PREMIER TRIMESTRE 2020 AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2021 (CAPTURE D'ÉCRAN DE LA PLATEFORME DE RAPPORT)



La figure montre également l'emplacement des partenaires du projet TET de la région des Prairies représentés dans des bulles orange. Nous notons la portée limitée du partenariat du projet par rapport au nombre total d'EIMT approuvées ou de TET embauchés dans la région des Prairies, et valide les perspectives actuelles des partenaires du projet concernant l'engagement insuffisant des employeurs pour soutenir adéquatement un TET positif sur-l'expérience professionnelle.

SPHÈRES DE PORTÉE

En plus de représenter la couverture géographique et la portée du projet, la figure présente la taille ou la « sphère de portée » des partenaires du projet TFW Prairie en fonction du nombre de clients servis glanés à partir des données du projet. La « sphère de portée » dans cette analyse est dérivée de la division du nombre de clients servis par le nombre de partenaires du projet TET des Prairies dans une province. La « sphère de portée » est indiquée sur la carte par la taille des cercles concentriques. Par exemple, les cercles concentriques au Manitoba sont plus grands, ce qui montre une plus grande portée de prestation de services par les organisations au service des immigrants touchant plus de TET dans leur sphère de portée. On peut également sous-entendre que les partenaires manitobains du Projet des TET dans les Prairies pourraient être surchargés de charges de travail importantes et de personnel surmené en raison du plus grand nombre de TET qui doivent être desservis par chaque organisation.

LACUNES DES SERVICES RÉGIONAUX

Lorsque l'on compare les TET desservis par le projet TET de la région des Prairies et le nombre total de TET embauchés dans la région des Prairies, tel qu'il ressort des données de l'EIMT 2020-2021, il peut y avoir de grandes lacunes de service pour les régions suivantes:

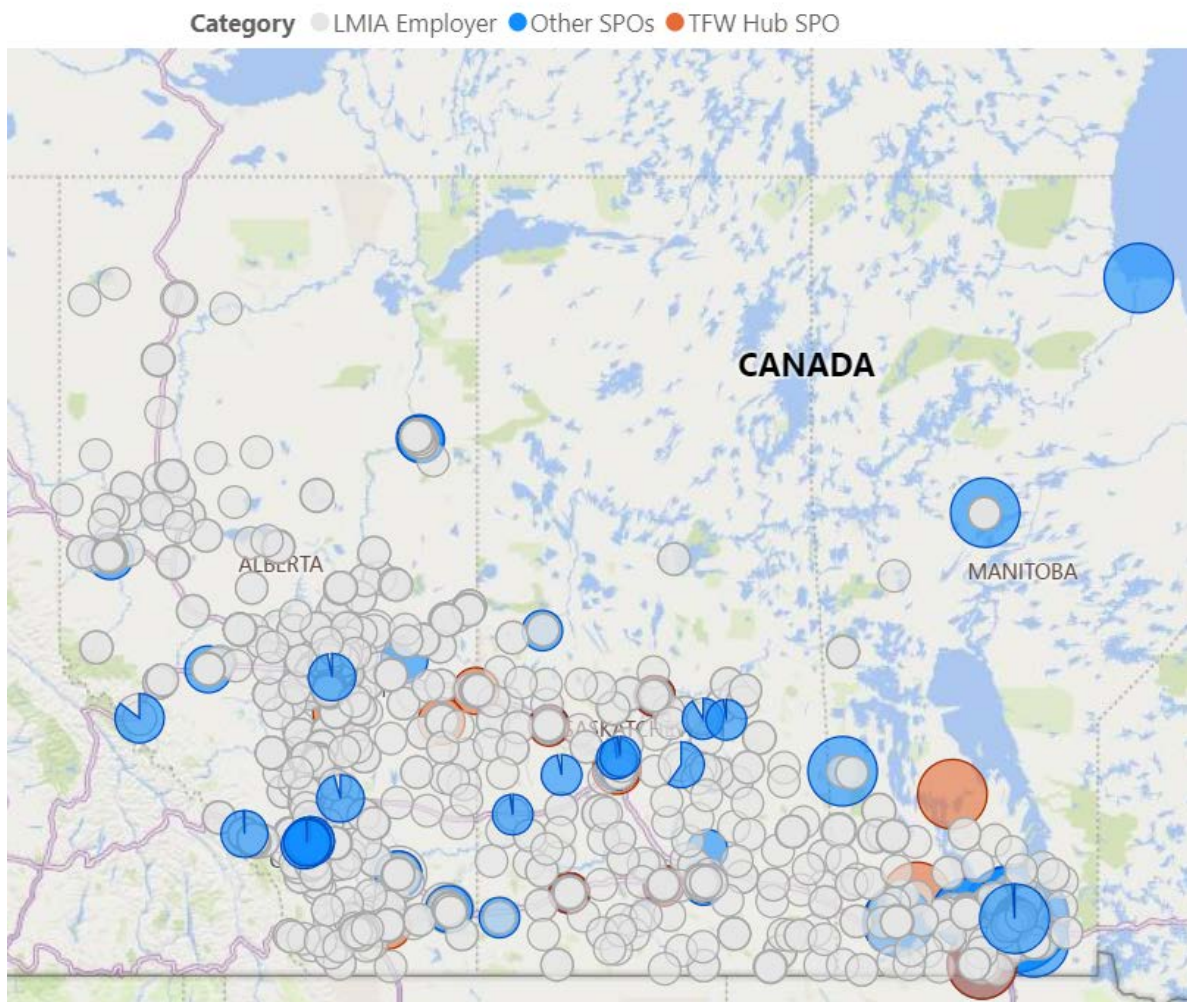
- **Centre-Nord de la Saskatchewan:** Les postes de TET approuvés totalisaient 1 272 dans la région du centre-nord de la Saskatchewan entre 2020 et 2021, tandis que les clients du projet de TET de la région des Prairies servis dans cette région ne comptent que 249 TET (pour la période de rapport du 4 janvier à décembre 2021).
- **Centre/Nord de l'Alberta:** Les postes de TET approuvés totalisaient 6 106 dans la région du centre et du nord de l'Alberta, tandis que le nombre de clients servis dans cette région dans le cadre du projet de la région des Prairies pour les TET est de 496 (pour la période de rapport du 4 janvier à décembre 2021).
- **Sud de l'Alberta:** Nous constatons le même schéma d'importantes lacunes en matière de prestation de services/ de sensibilisation dans la région du sud de l'Alberta, avec des postes approuvés par les TET totalisant 4 929 en 2020-2021, alors que les clients du projet de la région des Prairies des TET servis dans cette région ne comptent que 918 travailleurs (pour la période de rapport de janvier 4 à décembre 2021).



PORTÉE ÉTENDUE POSSIBLE

La figure 6 présente une carte avec d'autres organismes d'aide aux immigrants dans la région des Prairies (désignés en bleu) qui sont actuellement membres des trois organismes-cadres d'aide aux immigrants en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan. Cette carte déduit le potentiel d'augmentation de la capacité du projet TET Prairie s'il étend son partenariat à un groupe plus large d'organismes d'aide aux immigrants/FS qui peuvent servir et atteindre plus de TET et engager plus d'employeurs embauchant des TET dans la région. Cependant, même après avoir cartographié les emplacements d'autres organismes d'aide aux immigrants dans la région, il est clair que le nord de l'Alberta fait face à une pénurie critique de capacité organisationnelle et de présence pour servir efficacement les TET, où les TET peuvent faire face à des lacunes dans les services ou manquer la prestation de services réels, complètement.

FIGURE 6 – CARTOGRAPHIE GÉOGRAPHIQUE DES EMPLACEMENTS DES PARTENAIRES DU PROJET TET DANS LES PRAIRIES ET D'AUTRES FS



V

RECOMMANDATIONS

Le projet TFW Prairie présente une étude de cas d'un modèle de partenariat régional sans précédent avec un financement limité dans le temps et axé sur la réponse à la pandémie pour soutenir les TET. Les résultats du projet, en plus de l'analyse de la littérature et des données à ce jour, illustrent les lacunes systémiques, politiques, de financement et de capacité qui doivent impérativement être comblées pour renforcer l'expérience des TET, soutenir les FS au service des immigrants et aider les employeurs de la région des Prairies.

Comme le montre l'analyse du projet, les besoins des TET sont principalement axés sur l'intégration (sécurité alimentaire, logement, littératie et aide financières, santé publique, services d'information) qui résultent de services de soutien inadéquats au travail et à l'extérieur. L'analyse du projet et l'examen de la documentation montrent également des lacunes structurelles dans l'engagement des employeurs, les soutiens financiers et les mécanismes de surveillance qui aident les employeurs à s'assurer que leurs travailleurs sont productifs et en bonne santé au travail. Les données de cartographie brossent davantage un tableau des possibilités d'expansion future pour les FS au service des immigrants, en particulier dans les régions rurales où il continue d'y avoir des « déserts » de services pour les TET .

Ces résultats constituent un argument convaincant pour diverses recommandations notées ci-dessous qui tirent parti de l'élan créé par le projet TET de la région des Prairies afin d'établir un écosystème idéal au service des TET et un parcours idéal des TET dans la région des Prairies illustré dans les figures 7 et 8 sur les pages suivantes.

FIGURE 7 – ÉCOSYSTÈME IDÉAL AU SERVICE DES TET DANS LA RÉGION DES PRAIRIES

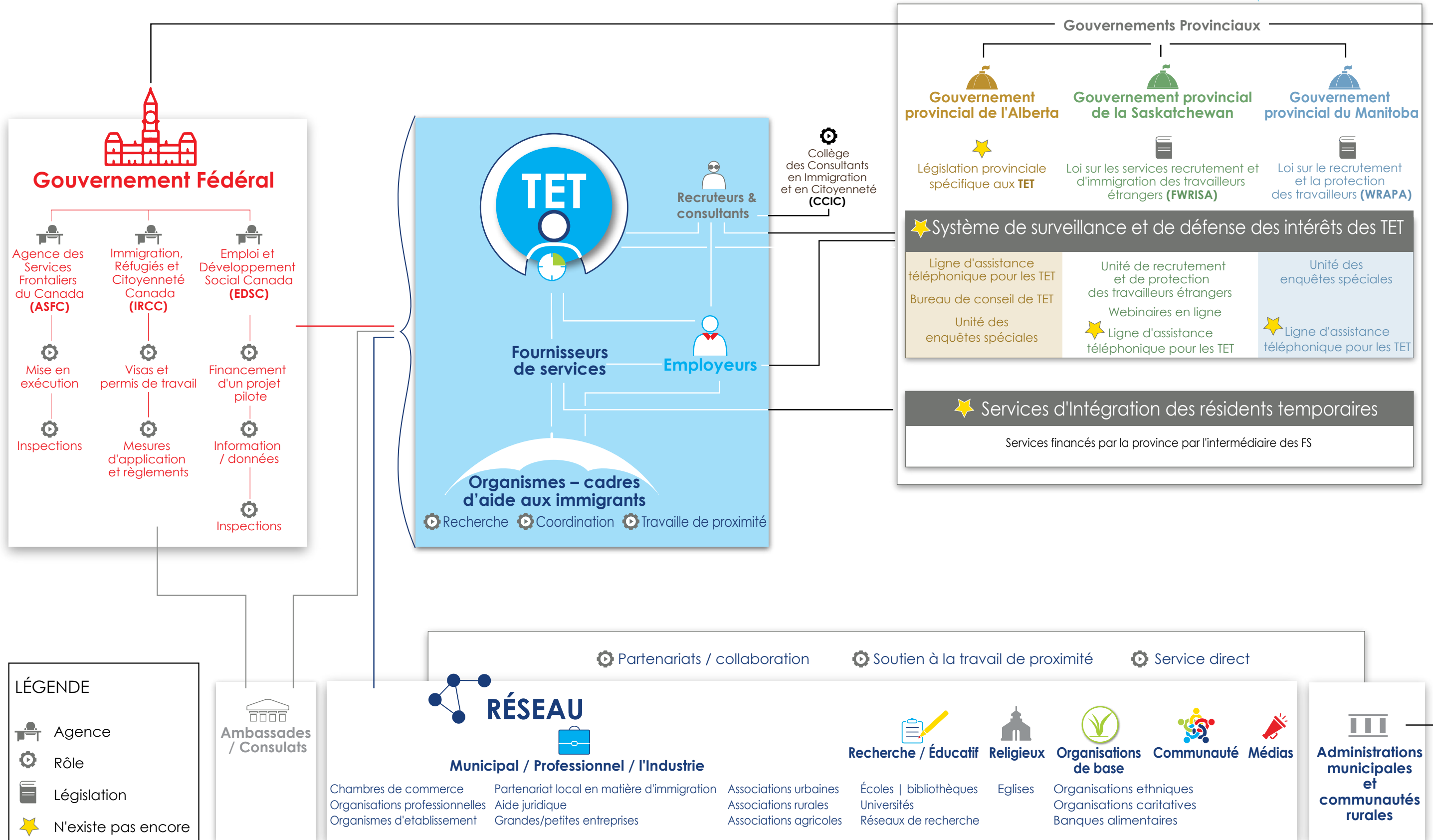
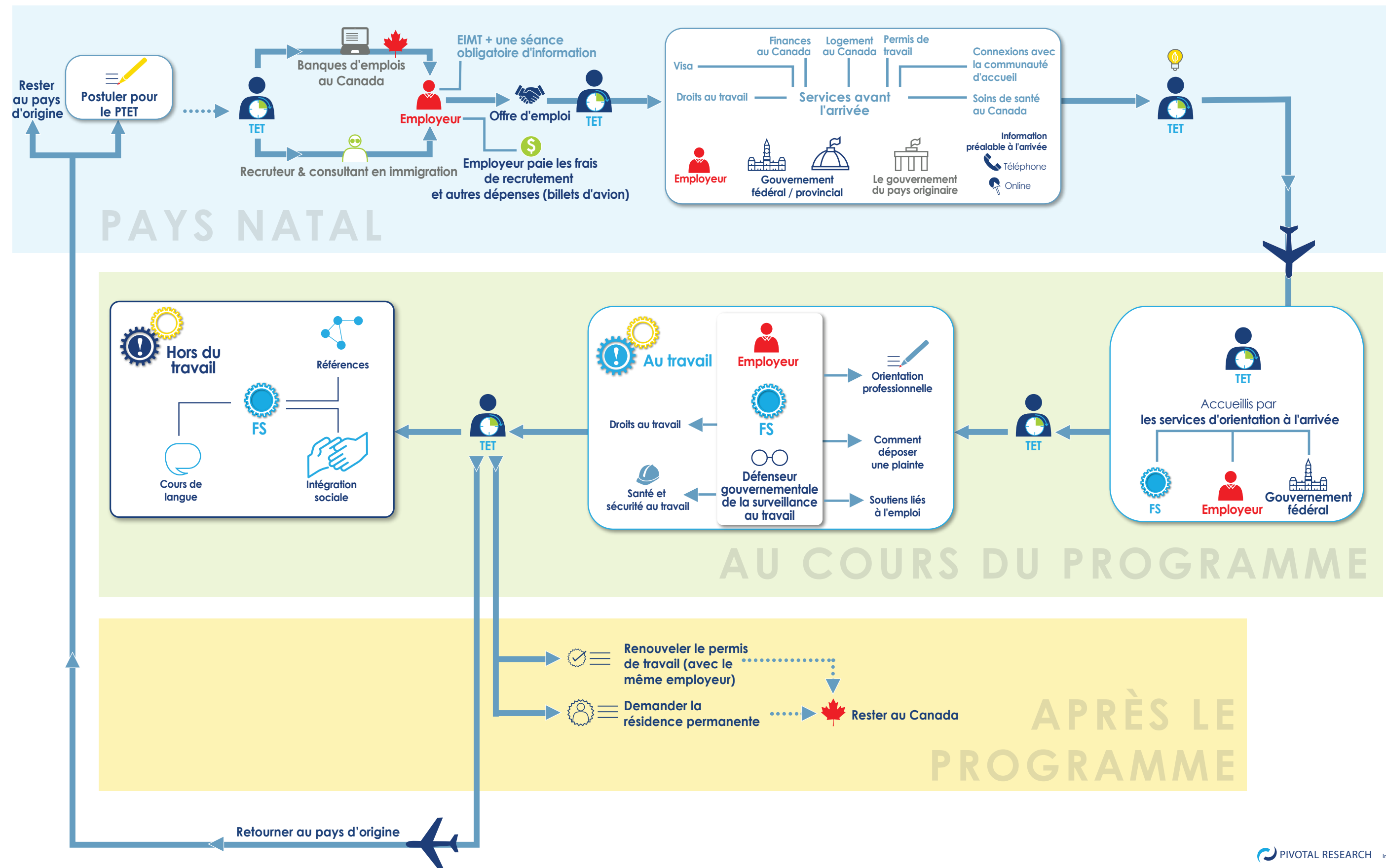


FIGURE 8 – PARCOURS IDÉAL DES TET DANS LA RÉGION DES PRAIRIES





LÉGISLATION PROVINCIALE SPÉCIFIQUE AUX TET

Les gouvernements provinciaux de la région des Prairies devraient envisager de renforcer - et de promulguer en Alberta où il n'en existe pas - des lois et des politiques provinciales spécifiques aux travailleurs étrangers afin de continuer à signaler l'engagement envers un environnement de travail sûr et productif pour les travailleurs étrangers dans la région des Prairies. La région des Prairies, compte tenu de son statut économique régional, devrait aligner davantage ses politiques relatives aux travailleurs étrangers afin de faciliter la collaboration interprovinciale.

Une nouvelle législation — pour l'Alberta — ou une législation renforcée — au Manitoba et en Saskatchewan — devrait tenir compte des autorisations législatives suivantes:

- Autoriser et financer un système de surveillance et de défense des droits des TET normalisé au niveau fédéral-provincial qui crée une entité de surveillance proactive et robuste protégeant les droits des travailleurs des TET;
- Renforcer la surveillance des consultants en immigration en faisant référence au rôle du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté, qui est l'organisme de réglementation national officiel des consultants en immigration et en citoyenneté et a le pouvoir d'identifier et de poursuivre les consultants en immigration non agréés, conformément au mandat de la [Loi sur le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté](#), entrée en vigueur récemment en novembre 2020;
- Assurer une application équitable des normes d'emploi des TET dans les zones rurales comme dans les centres urbains;
- Renforcer les inspections de santé et de sécurité au travail, en particulier pendant la pandémie mondiale en cours, qui permettent d'éliminer efficacement les violations sur le lieu de travail;
- Améliorer la protection des dénonciateurs contre les représailles, notamment en instaurant des normes d'anonymat pour les lignes directes des TET;
- Fournir un mécanisme efficace d'application du droit de retour sur les billets d'avion afin de réduire le nombre de TET qui restent au Canada à l'expiration de leur statut; et
- Autoriser et financer un poste budgétaire pour les services d'intégration des TET/résidents temporaires.





SYSTÈME FÉDÉRAL-PROVINCIAL DE SURVEILLANCE ET DE DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TET

Les gouvernements provinciaux de la région des Prairies devraient envisager de promulguer des modifications à leurs ententes fédérales-provinciales afin de financer un système fédéral-provincial efficace et proactif de surveillance des TET. Le rôle de ce système de surveillance et de plaidoyer consiste à fournir un double soutien aux employeurs et aux TET:

1. **Soutiens aux employeurs** – Éduquer les employeurs sur les réglementations en matière d'emploi des TET et surveiller et inspecter de manière proactive les employeurs pour éviter les violations sur le lieu de travail; et
2. **Soutiens TET** – Défendre les TET en garantissant un accès équitable aux protections des travailleurs et en facilitant le signalement et la résolution des plaintes en milieu de travail, ce qui accroît la confiance avec les organismes de surveillance réglementaire de la province.

Les défenseurs de la surveillance des TET devraient être situés à proximité des pôles agricoles, industriels et commerciaux qui emploient une grande proportion de TET en s'appuyant sur une approche de sensibilisation et de surveillance hautement personnalisée et hybride - numérique et en personne. Les défenseurs du suivi créeraient également des liens communautaires grâce à des partenariats avec des FS qui renforceraient leur rôle de plaidoyer et de sensibilisation et étendraient leur portée.

Les provinces des Prairies peuvent tirer parti de divers aspects de leur cadre actuel de surveillance et d'inspection des lieux de travail et de défense des droits des travailleurs pour établir ce système. Par exemple, le gouvernement de l'Alberta peut établir son système de surveillance et de plaidoyer en s'appuyant sur ses bureaux consultatifs pour les TET, sa ligne d'assistance téléphonique pour les TET et son unité d'enquêtes spéciales. D'autre part, la Saskatchewan peut tirer parti des ressources déjà allouées à son unité de protection du recrutement des travailleurs étrangers pour commencer à concevoir ce système très engagé.



SERVICES D'INTÉGRATION DES RÉSIDENTS TEMPORAIRES

Grâce à des stratégies de financement novatrices, y compris le mélange et le tressage du financement des gouvernements fédéral et provincial, les gouvernements provinciaux de la région des Prairies devraient envisager de combler les lacunes dans les services d'établissement financés par le gouvernement fédéral en fournissant des services d'intégration des résidents temporaires aux TET par le biais d'un volet de financement ou d'une ligne budgétaire.

Les services d'intégration des TET seraient fournis par l'intermédiaire d'un réseau de partenariats établis avec des FS qui répondent de manière proactive aux besoins fondamentaux d'établissement et d'intégration des TET en dehors du travail en s'appuyant sur des normes de prestation de services communes. Les FS au service des immigrants et les organisations de base qui soutiennent les nouveaux arrivants ont étendu les services aux TET depuis leur bureau, parfois sans financement et par le biais d'un système d'aiguillage complexe pour répondre aux besoins de survie des TET. Le projet TFW Prairie a également montré la complexité des besoins des TET qui vont au-delà de la résolution des problèmes de santé publique et de sécurité au travail qui nécessitent un flux de financement régulier pour accroître la capacité de service des FS.



SERVICES D'ORIENTATION AVANT L'ARRIVÉE ET À L'ARRIVÉE

Les gouvernements fédéral et provinciaux ont un rôle à jouer dans la mise en place d'un système centralisé et robuste de services d'orientation avant l'arrivée et à l'arrivée pour les TET qui améliorent le parcours des TET au Canada et atténuent les pressions sur les employeurs hôtes et les FS qui doivent répondre aux besoins émergents des TET, qui découlent d'un manque de sensibilisation et de connaissance de la vie au Canada. À la réception d'un permis de travail, un TET dans son pays d'origine recevrait des ressources d'information fédérales et provinciales complètes et continuellement mises à jour avant l'arrivée, fournies par voie numérique et par téléphone et idéalement dans la langue maternelle de la personne.

Pour les TET du PTAS, les gouvernements fédéral et provinciaux coordonneraient davantage la fourniture de ressources d'information à jour avant l'arrivée avec les gouvernements des pays d'origine des TET afin d'assurer l'alignement sur la communication des dernières politiques et exigences du programme et des mesures de santé publique fédérales et provinciales.

Les services d'information sur l'arrivée verraient une approche de prestation de services coordonnée entre les:

- Gouvernement fédéral (ASFC);
- Les autorités aéroportuaires où les TET atterrissent initialement et/ou par la suite (via des vols internationaux à l'arrivée et des vols intérieurs de correspondance dans les aéroports principaux et régionaux);
- Employeurs d'accueil; et
- FS au service des immigrants.

Les services d'information sur l'arrivée renforceraient les ressources d'information avant l'arrivée fournies aux TET lorsqu'ils se trouvent dans leur pays d'origine, bien que contextualisés par une interaction en personne et des documents écrits fournis dans diverses langues pour accroître l'utilisation.



MODÈLE DE PRESTATION DE SERVICES RÉINVENTÉ ET AXÉ SUR LE PARTENARIAT

Les FS au service des immigrants, soutenus par des organisations faitières par l'orientation, la recherche, la coordination et la sensibilisation, sont encouragés à réinventer leurs approches de prestation de services aux TET grâce à un modèle de partenariat afin d'élargir leurs sphères de portée grâce aux composantes de gestion de programme suivantes:



AXÉ SUR LES DONNÉES

Les FS pourraient mettre en commun leurs ressources financières limitées ou rechercher un effort coordonné des organisations faitières pour:

- **Intelligence de localisation** – Continuer à puiser dans la cartographie géographique des informations de localisation recueillies auprès des clients, des employeurs et des données de l'EIMT accessibles au public pour débloquer des informations sur la portée des services et pour accroître la sensibilisation ciblée et spécifique à l'emplacement des TET et des employeurs inexploités.
- **Données démographiques et besoins émergents** – Tirer parti des données et des renseignements recueillis par le biais de réseaux d'organisations faitières et de partenaires, tels que les profils démographiques, les antécédents culturels et les besoins émergents et très évolutifs en réponse à la santé publique et à d'autres événements critiques de ce type pour servir efficacement les TET.
- **Évaluation du programme** – Menez des services d'évaluation de programmes de TET internes ou tiers en intégrant des enquêtes basées sur des événements immédiatement après la réception du service et des entretiens de sortie qualitatifs avec un échantillon de clients pour des informations d'évaluation approfondies.

INNOVANT

Les fournisseurs de services, soutenus par des organisations faitières, peuvent tirer parti d'une prestation de services innovante pour étendre la portée de leurs services.

- **Unités mobiles et colocalisation des services** – Au lieu d'emplacements physiques coûteux, installez des unités mobiles de services TFW dans des endroits éloignés/ruraux où la portée des FS est limitée ou absente et/ou recherchez la co-localisation des services sur des sites «repères» établis dans ces petites communautés.
- **Engagement numérique** – Les partenaires du projet TET Prairie peuvent tirer parti du site Web du projet pour accroître sa présence numérique auprès des TET en mettant davantage en œuvre des outils et des ressources numériques interactifs sur le site Web qui se connectent aux médias sociaux et en commercialisant le site Web auprès des partenaires gouvernementaux, des employeurs et d'autres intervenants afin qu'ils pourraient intégrer leurs ressources, y compris les services avant l'arrivée et d'orientation des employeurs, par le biais de cette plateforme.



ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR ET DE L'INDUSTRIE

Pour accroître la pénétration dans le monde des affaires, les FS, avec le soutien d'organisations faitières, doivent accroître leur capacité à jouer un rôle d'intermédiaire de la main-d'œuvre en adoptant une double approche client: soutenir à la fois les TET et les entreprises employant des TET afin de créer un environnement mutuellement bénéfique pour les deux clients résultant en des partenariats gagnant-gagnant. Les stratégies possibles pour cette double approche client incluent:

- **Connaissance de l'industrie** – Créer une présence dans les associations industrielles et les chambres de commerce et se renseigner sur les besoins et les points faibles de l'industrie afin que les FS puissent parler la langue des entreprises qu'ils contactent et trouver un écho lorsqu'ils participent au développement de solutions pour les travailleurs TET avec l'employeur.
- **Approche sectorielle** – Adopter une approche sectorielle de l'engagement des employeurs en fonction de l'emplacement de l'entreprise (urbain/rural) et de l'industrie ciblée (agriculture, industrie des services, commerce de détail, etc.) et différencier les stratégies de sensibilisation par secteur et emplacement géographique et tirer parti de l'expérience de sensibilisation passée.
- **Partenariats formels avec les employeurs** – Formaliser l'engagement des employeurs par le biais de protocoles d'entente ou de mécanismes de partenariat de coopération qui permettent aux FS d'accéder aux TET pour les soutenir au travail et en dehors du travail. Ces partenariats officiels avec les employeurs renforceraient également la capacité des entreprises à fournir des informations essentielles sur la santé et la sécurité au travail et publiques et des activités d'intégration dans les premières langues des TET (par le biais de services de traduction et d'interprétation). Un autre avantage du partenariat pour l'entreprise est l'amélioration de l'accès à d'autres aides à la rétention des employeurs et au recrutement, comme aider les employeurs à accéder aux TET à la recherche d'emplois dans la communauté pour permettre la croissance continue de leur entreprise et aider les TET employés à remplir la demande SINP pour améliorer les mesures de rétention des employeurs.

ALLIÉ STRATÉGIQUE DU GOUVERNEMENT

Il y a une perception répandue parmi les praticiens des FS que la politique joue un rôle important dans la collaboration fédérale et provinciale en ce qui concerne les services de PTET et de TET. Les FS et les organisations-cadres doivent compter sur un financement instable sans mandats de financement fédéraux et provinciaux clairs pour fournir des services d'intégration directs aux TET.

Néanmoins, les FS et les organisations faitières peuvent bénéficier d'une approche d'alliance gouvernementale stratégique, en particulier avec le système gouvernemental de surveillance et de plaidoyer pour améliorer la sensibilisation des TET sur le terrain. Lorsque l'engagement des employeurs devient un défi pour faciliter l'accès des TET à servir, impliquer les représentants du gouvernement et les inviter à la « conversation » peut augmenter les chances des FS d'avoir accès aux TET lorsqu'ils sont rejetés par les employeurs.

CRÉATION DE RÉSEAUX POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES ACCUEILLANTES

En l'absence d'un flux de financement dédié pour répondre efficacement aux besoins des TET, les organisations faitières et les FS sont encouragés à adopter une approche de création de coalitions en créant de nouveaux partenariats et réseaux existants et en tirant parti avec les organisations communautaires, l'industrie et les organisations du monde des affaires, et les gouvernements municipaux/ruraux et les champions locaux pour créer des « communautés accueillantes » au niveau local. Ces réseaux ou « communautés accueillantes » peuvent faciliter la coordination des contributions en nature et/ou monétaires:

- Colocalisation ou intégration des services au sein des structures de programme existantes avec une autorité de financement officielle.
- Un système d'aiguillage vers les services pour les TET pour des services d'intégration ciblés et culturellement pertinents.
- Espace de rassemblement – virtuel et physique – pour que les TET et les communautés locales se réunissent.
- Campagnes d'information et événements de plaidoyer parrainés



CADRE DE SERVICE DE TET GUIDÉ PAR L'ORGANISATION UMBRELLA

Dans un écosystème idéal au service des TET, les organisations faitières fournissent un soutien au système en jetant les bases de la création de réseaux et de la sensibilisation, en augmentant la capacité des FS et en menant des initiatives d'échange de données et de recherche pour la gestion de projet axée sur les données. Les organisations faitières devraient envisager de rechercher de nouvelles ressources de financement ou de tirer parti des fonds existants pour réaliser les actions recommandées suivantes:

DÉVELOPPER ET DIVERSIFIER LA PORTÉE, LE PARTENARIAT ET L'ADHÉSION

Au-delà du projet TET de la région des Prairies, les organisations-cadres devraient envisager d'élargir et de diversifier leur base de membres en ajoutant des FS situés dans des régions éloignées ou rurales et ceux qui apportent une expertise unique de l'industrie au service des TET pour combler les lacunes en matière de

compétences et géographiques. Tous les membres, en particulier les intermédiaires de la main-d'œuvre qui ont de l'expérience au service des nouveaux arrivants et à la mobilisation des employeurs et des partenaires de l'industrie, devraient être invités à participer aux services liés aux TET aux côtés des partenaires du projet TET de la région des Prairies afin de maintenir et d'élargir le partenariat du projet.

INVESTISSEZ DANS LE CENTRE DE DONNÉES ET DE RECHERCHE DE LA RÉGION DES PRAIRIES DE TET

Les trois organisations faitières de la région des Prairies devraient envisager de coordonner le financement pour investir dans un centre de données et de recherche sur les TET pour la région des Prairies qui serait hébergé dans une unité de recherche qui gère les données provenant de diverses sources (fédérales, provinciales et locales) pour créer des informations de localisation et des données à jour sur les TET et supervise la diffusion de ces données, les rendant facilement accessibles aux FS qui en ont besoin.

Les besoins en données pourraient être adaptés aux besoins spécifiques des FS et pourraient inclure:

- Les dernières mises à jour du programme TFWP, y compris les flux TFW; Mises à jour COVID ayant un impact sur le programme ; les lignes directrices en matière de santé publique et les mises à jour des politiques et des lois fédérales et provinciales;
- Cartographie géographique pour faciliter la sensibilisation des FS en extrayant les données de l'EIMT pour l'emplacement des employeurs parrains;
- Données sur les TET en organisant et en stockant efficacement les données des clients des FS;
- Référentiel continuellement mis à jour des services disponibles pour les TET afin de faciliter les références; et
- Matériel de programme ciblé sur les TET qui a subi des tests de communication par divers intervenants/ utilisateurs pour assurer une adoption efficace.

Ce centre enrichirait également la « Banque de connaissances de la région des Prairies des TET » en générant des initiatives de recherche uniques axées sur la résolution des lacunes aiguës en matière de recherche dans la documentation sur les TET dans la région des Prairies. Cette unité de recherche pourrait mener des évaluations des besoins des TET et des employeurs dans la région tous les deux ans et mettre ces données à disposition pour éclairer la gestion du programme et les efforts de plaidoyer.

L'unité de recherche s'occuperait de s'assurer que toutes les exigences d'accès à la confidentialité sont respectées et de négocier des ententes fédérales, interprovinciales et interorganisationnelles de partage et d'échange de données afin d'alléger ce fardeau pour les FS et les organisations faitières.

COMBLER LES LACUNES DE LA RECHERCHE

Les organisations-cadres, et éventuellement par l'intermédiaire du centre de données et de recherche sur les TET de la région des Prairies proposé, devraient combler les lacunes flagrantes en matière de recherche afin d'accroître la banque de connaissances sur les TET de la région. Grâce à l'examen de la documentation, nous notons des lacunes dans la disponibilité des données récentes et la réalisation d'évaluations régulières des besoins qui emploient des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives et qui engagent les TET, les employeurs, les FS et le gouvernement, et pas seulement les TET. Vous trouverez ci-dessous des recommandations supplémentaires pour combler les lacunes de la recherche:

- **Processus de recrutement** – Les conclusions de la littérature (basées sur les expériences des TET interrogés) ainsi que l'expérience des FS montrent que le recrutement est un élément crucial du programme, mais on en sait peu sur les recruteurs à l'étranger (qui ne peuvent pas être surveillés ou réglementés efficacement par le gouvernement canadien) comme ainsi que des recruteurs au Canada.

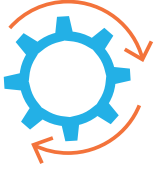
- **Employeurs parrains « champions »** – L'analyse documentaire n'a révélé aucune recherche qui parle à l'employeur ou qui éclaire son point de vue. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mettre en valeur les employeurs « champions » qui embauchent des TET et qui ont mis en œuvre des stratégies prometteuses pour créer des lieux de travail productifs et sécuritaires pour les TET. Cette information serait utile en tant qu'outil éducatif et de « modèle de rôle » pour d'autres employeurs.
- **Engagement des TET dans les réformes des programmes** – D'autres recherches sont nécessaires pour documenter structurellement les aspects administratifs du PTET du point de vue des TET afin d'éclairer la prise de décision pour l'amélioration du programme. Le manque de transparence des employeurs est l'un des problèmes les plus fréquemment mentionnés dans les recherches avec des exemples, tels que le fait de surcharger le loyer des TET pour compenser les frais de recrutement, de payer moins que le salaire minimal et de déduire d'autres dépenses du revenu des TET.
- **Rôle des ambassades/consulats étrangers** – Les consulats et les ambassades des pays d'origine sont des acteurs essentiels de l'écosystème au service des TET. La recherche sur le rôle des ambassades et consulats étrangers, en particulier avec les FS et les organisations faitières, pourrait fournir un cadre de bonnes pratiques pour l'engagement des FS avec cet acteur essentiel et également éclairer les solutions aux problèmes actuels concernant la coordination gouvernementale et le partage d'informations avec les TET.
- **Travailleurs agricoles saisonniers migrants** – Bien que certaines études aient documenté les violations des TET en milieu de travail dans les régions rurales isolées, d'autres recherches sont nécessaires pour déterminer les conditions de vie et de travail des TET travaillant dans les fermes de la région des Prairies. La recherche potentielle de fermes spécifiques pourrait aider à combler cette lacune. Des recherches plus qualitatives, notamment des entrevues avec des TET, sont également nécessaires pour comprendre si les travailleurs agricoles saisonniers peuvent accéder aux soins de santé provinciaux sans difficulté.
- **TET sans papiers** – Il n'y a pas de système en place pour suivre le nombre de TET qui restent sans papiers au Canada, ce qui faciliterait la compréhension de l'ampleur de ce problème et des moyens de le résoudre. Les personnes sans statut sont dans une position précaire qui les empêche de communiquer avec les chercheurs ou de rejoindre les FS.

CONVOQUER UNE CONFÉRENCE SUR L'ÉCOSYSTÈME AU SERVICE DES TET

Les organismes de tutelle sont encouragés à convoquer une conférence écosystémique au service des TET de la région des Prairies, qui pourrait devenir annuelle. La conférence réunirait tous les acteurs de l'écosystème de l'état idéal pour créer une synergie à travers des assemblées publiques, des ateliers, des séances plénières et des séances pratiques de stage pour les praticiens du gouvernement, des FS, des employeurs et d'autres parties prenantes du réseau. La conférence lancerait des efforts de réseautage, de collaboration et de défense à grande échelle à l'appui des services et des programmes des TET dans la région des Prairies.

DÉVELOPPER UNE BOÎTE À OUTILS DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Les organisations faitières aux côtés du partenariat du projet TET Prairie Region Project, dirigé par le CCIS, devraient créer une trousse d'outils de mise en œuvre du programme TFW qui s'appuie sur l'expérience du projet pour permettre la mise à l'échelle et la répliquabilité de cette initiative dans d'autres organisations de la région. En élargissant la reproductibilité du projet parallèlement à la diffusion des résultats de l'évaluation, les bailleurs de fonds seraient plus enclins à transformer le financement du projet en un engagement de programme annuel. La boîte à outils de mise en œuvre comprendrait des stratégies pour mieux engager les employeurs, y compris comment parler leur langue et créer des protocoles d'entente qui officialisent les partenariats, entre autres stratégies de ce type.



RÉFORMES DU PTET

Sur la base de l'examen de la littérature et de l'engagement direct avec les partenaires du projet TFW Prairie, l'organisation faitière et les FS gagneraient à plaider en faveur d'une nouvelle série de réformes du PTET, notamment en recommandant la série de réformes suivantes:

- **Permis de travail spécifique au secteur** – Les TET arrivent au Canada avec un permis spécifique au secteur, au lieu d'un permis de travail lié à un seul employeur. Le permis spécifique au secteur permettrait au TET de changer d'emploi dans le même secteur dans lequel il travaille et dans la même province où il réside, ce qui constituerait un changement progressif du statu quo (sans traiter entièrement la non-conformité de l'employeur). Ainsi, le processus d'EIMT serait lié à une évaluation du secteur industriel dans cette province, en plus d'une évaluation des besoins de l'employeur parrain en main-d'œuvre étrangère.
- **Permis de travail ouvert pour les TET avec des employeurs non conformes** – Malgré la dernière série de réformes du programme qui permettent aux TET vulnérables de demander un permis de travail ouvert, les efforts de plaidoyer pourraient inclure la création d'un mécanisme rapide et efficace d'octroi de permis de travail ouverts aux travailleurs dont l'employeur a été suspendu pour non-conformité.
- **Permis de travail ouverts pour les conjoints TET** – Indépendamment du volet du programme ou de l'industrie, une réforme suggérée serait l'autorisation de permis de travail ouverts pour les conjoints de TET, semblables aux étudiants internationaux, et permettant aux TET peu qualifiés et aux travailleurs du PTAS de faire venir leur famille au Canada.





ACCÈS AUX PRESTATIONS ET AUX SOINS DE SANTÉ

Certaines publications recommandent d'améliorer l'accessibilité des prestations d'assurance-emploi et d'autres subventions salariales pour les TET lorsqu'ils ne travaillent pas et qu'ils se protègent eux-mêmes, les autres travailleurs et leurs communautés à la suite d'une exposition ou d'une maladie à la COVID-19. Il est également recommandé de veiller à ce que les TET aient accès à l'assurance-emploi en attendant le renouvellement d'un permis de travail.

D'autres recommandations de plaider auprès des gouvernements fédéral et provinciaux et d'actions possibles par les intervenants du secteur de l'établissement et de l'intégration comprennent:

- Améliorer l'accès des TET aux soins de santé provinciaux, y compris les travailleurs qui sont entre deux permis de travail;
- Lancer des campagnes de sensibilisation pour s'assurer que les TET savent comment accéder aux services de santé dans leur province;
- Renforcer les aides au logement pour les employeurs qui sont tenus de loger leurs employés, comme dans le secteur agricole; et
- Élaboration d'ententes de partage de données entre IRCC/EDSC (données sur les permis de travail de l'EIMT et des TET) et les agences provinciales de santé publique (lieux des éclosions de COVID) pour échanger des données qui permettent une réponse efficace et ciblée afin d'améliorer l'accès aux soins de santé des TET.



VOIES D'IMMIGRATION POUR LES TET

En plus de plaider en faveur de réformes du PTET, les organisations faitières et les FS devraient envisager de plaider en faveur du renforcement des voies d'immigration pour les TET, en créant spécifiquement plus de possibilités de résidence permanente pour les TET travaillant dans l'agriculture et d'autres professions considérées comme peu qualifiées.

Certaines publications numérisées recommandent également:

- Améliorer les voies d'immigration des TET en assouplissant les exigences linguistiques pour les travailleurs considérés comme peu qualifiés et en aidant les TET à passer des tests linguistiques;
- Suppression de l'exigence d'une référence de l'employeur, en particulier dans les cas d'abus de l'employeur ou de violations du lieu de travail;
- Améliorer l'accès et les possibilités d'éducation postsecondaire afin d'améliorer les perspectives d'admissibilité des TET à certaines voies de RP; et
- Augmenter les plafonds du nombre annuel de candidats provinciaux et rendre les travailleurs saisonniers éligibles pour postuler.

ANNEXE

RÉFÉRENCES DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

1. Alcaraz, N., Ferrer, I., Abes, J. G., & Lorenzetti, L. (2021). Se cacher pour survivre: Mise en évidence des expériences vécues de précarité et de violence au travail chez les migrants philippins sans statut au Canada. *Journal des droits de l'homme et du travail social*, 6(4), 256–267. <https://doi.org/10.1007/s41134-021-00169-x>.
2. Barnetson, B. (2020). Recommandations pour surmonter les problèmes de santé rencontrés par les travailleurs agricoles migrants pendant la pandémie du virus COVID-19. Extrait de: <http://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2020/06/HC-recommandations-June-1-2020.pdf>.
3. BCFED. (2016). (représentant.). Mémoire au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. *Examen du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Extrait de <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/HUMA/Brief/BR8359860/br-external/BritishColumbiaFederationofLabour-e.pdf>.
4. Bragg, B. (2021) Pas d'endroit sur: *Documenter le statut migratoire et les conditions d'emploi des travailleurs de l'industrie du conditionnement de la viande en Alberta pendant la pandémie*. Projet de dignité des migrants - Rapport à la communauté. Université d'York.
5. Braun, J., & Clément, D. (2019). (représentant.). *Établissement des immigrants et des réfugiés au Canada: Tendances du financement fédéral*.
6. Brown-McLaughlin, S. (2020). *Travail étranger temporaire, main-d'œuvre migrante précaire et défense des intérêts au Canada : une étude de cas exploratoire critique*. Université de l'Alberta.
7. Bryan, C. (2021). Relations contingentes: bien-être des migrants et développement économique dans les régions rurales du Manitoba. *Frontières en sociologie*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.596939>.
8. Bryan, C. (2019) *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Université Dalhousie.
9. Conseil canadien pour les réfugiés. (2016). (représentant.). *Travailleurs migrants: précaires et sans soutien: une étude pancanadienne sur l'accès aux services pour les travailleurs migrants*.
10. Conseil canadien pour les réfugiés. (2018). (représentant.). *Évaluation des droits des travailleurs migrants au Canada*.
11. Caxaj, S., Cohen, A., Colindres, C., Drolet, N., Hennebry, J., & McLaughlin, J. (2020). *Les directives du gouvernement sur la COVID-19 misent sur la vie des travailleurs agricoles migrants*. Note politique. Centre canadien de la politique scientifique. Extrait de <https://sciencepolicy.ca/posts/government-covid-19-guidelines-gamble-on-the-lives-of-migrant-agricultural-workers>.

12. Ci, W., Hou, F., & Morissette, R. (2018). Acquisition de la résidence permanente par les travailleurs étrangers temporaires au Canada: Une étude par panel des résultats sur le marché du travail avant et après la transition de statut. *IZA Journal du développement et de la migration*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0107-1>.
13. Falconer, R. (2020). *Cultivés localement, récoltés mondialement: Le rôle des travailleurs étrangers temporaires dans l'agriculture canadienne*. Document d'information du Centre Simpson. L'École de politique publique, Université de Calgary.
14. Faraday, F. (2016). (représentant.). Le choix du Canada: travail décent ou exploitation enracinée pour les travailleurs migrants du Canada ? Fondation Metcalf. <https://metcalffoundation.com/publication/canadas-choice>.
15. Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland. Extrait de https://www.parklandinstitute.ca/in_the_shadows.
16. Gouvernement du Canada. *Document de travail: Propositions réglementaires visant à améliorer le cadre de conformité du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme de mobilité internationale*. 2014. Extrait de https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/eng/jobs/foreign_workers/consultations/tfwp_discussion_paper.pdf.
17. Haley, E., Caxaj, S., George, G., Hennebry, J. L., Martell, E., & McLaughlin, J. (2020). Les travailleurs agricoles migrants sont confrontés à des vulnérabilités accrues pendant le COVID-19. *Journal de l'agriculture, des systèmes alimentaires et du développement communautaire*, 9(3),35–39. <https://doi.org/10.5304/jafscd.2020.093.016>.
18. Han, J. Y. (2020). (représentant.). *Travailleurs étrangers temporaires et COVID-19. Enquête sur le traitement des travailleurs migrants au Canada pendant la pandémie de COVID-19*. Centre Samuel pour la connectivité sociale.
19. Hanes, W., Luciano, M., Neri, D., Panjaitan, M., Tungohan, E. (2020) *Travailleurs précaires et logement précaire : enquête sur les histoires de luttes de logement des travailleurs migrants à Edmonton, Alberta*. Association des travailleurs de l'Alberta pour la recherche et l'éducation (AWARE), Migrants-Alberta et l'Université York.
20. Howse, D. (2019). “Vous ne pouvez pas résoudre la précarité avec la précarité.” le nouveau programme des travailleurs de l'Alberta: Une entrevue avec Jared Matsunaga-Turnbull, directeur général du Alberta Workers' Health Centre. *NOUVELLES SOLUTIONS: un journal sur la politique de santé environnementale et au travail*, 29(3), 459–477. <https://doi.org/10.1177/1048291119869165>.
21. (2016). Partout au Canada, des actions demandent le statut de résident permanent et des permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables. Réseau des droits des migrants. Extrait le 8 décembre 2021 de <https://migrantrights.ca/rallies-across-canada-call-for-permanent-resident-status-and-open-work-permits-for-vulnerable-workers>.
22. Kulshreshtha, S. (2021). *Les impacts économiques de la production animale au Canada – Une analyse des multiplicateurs régionaux*. L'Université de la Saskatchewan.
23. Landry, V., Semsar-Kazerooni, K., Tjong, J., Alj, A., Darnley, A., Lipp, R., & Guberman, G. I. (2021). L'exploitation systématisée des travailleurs agricoles migrants temporaires au Canada: Exacerbation des vulnérabilités sanitaires pendant la pandémie de COVID-19 et recommandations pour l'avenir. *Journal de la migration et de la santé*, 3, 100035. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2021.100035>.

24. Lu, Y. (2020). *La Répartition des travailleurs étrangers temporaires dans les industries au Canada*. Statistique Canada. Statistique Canada. Extrait de: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00028-eng.htm>.
25. McGrath, S., & McGrath, I. (2013). Le financement est important: le labyrinthe du financement de l'établissement au Canada et son impact sur les services aux réfugiés. *Revue canadienne de recherche urbaine*, 22(1), 1–20.
26. Mueller, R. (2019). (représentant.). *L'avenir du marché du travail de l'Alberta: le rôle de l'immigration, de la migration et du développement du capital humain existant*.
27. Perera, L.D. (2020). (représentant.). *Approches réglementaires du recrutement international de main-d'œuvre au Canada*. Direction de la recherche sur les politiques, de la recherche et de l'évaluation, IRCC.
28. Praznik, J., & Shields, J. (2018). (représentant.). *Une anatomie des services d'établissement au Canada: un guide*.
29. Roberts, S. E. (2019). Le travail bureaucratique et politique des classifications d'immigration: une analyse du programme des travailleurs étrangers temporaires et de l'accès aux services d'établissement au Canada. *Journal de la migration internationale et de l'intégration*, 21(3), 973–992. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00693-w>.
30. Institut de développement rural, Université de Brandon. (2015). (représentant.). *Services d'immigration et lacunes dans la région de l'Ouest de Citoyenneté et Immigration Canada*.
31. Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
32. Statistique Canada. (2017). (représentant.). *Transition de travailleurs étrangers temporaires à résidents permanents*. Extrait de <https://www.statcan.gc.ca/en/blog/cs/transition-to-permanent>.
33. Stevens, A. (2018) *Attitudes envers les syndicats et les travailleurs migrants en Saskatchewan*. Travail des migrants en Saskatchewan.
34. Stevens, A. (2019). (représentant.). *Passage sécuritaire. Droits des travailleurs migrants en Saskatchewan*. Centre canadien de politiques alternatives.
35. Yalnizyan, A. (2021) *Temporaire permanent: Le problème de la politique d'immigration du Canada*. openDemocracy.
36. Whalen, N. (2019). (représentant.). *Améliorer les services d'établissement au Canada*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Extrait de: <https://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/42-1/CIMM/report-26/page-84>.
37. Salami, B. et al. (2021). Migration et précarité: du Programme des travailleurs étrangers temporaires au statut de sans-papiers. Note d'orientation. Université de l'Alberta.
38. Sweetman, A., & Warman, C. (2009). Travailleurs étrangers temporaires et anciens étudiants internationaux comme source d'immigration permanente. *Réseau canadien de recherche sur le travail et les compétences*. Extrait de <https://crdcn.ca/publication/temporary-foreign-workers-and-former-international-students-as-a-source-of-permanent-immigration>.

NOTES

- ¹ Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland. Extrait de https://www.parklandinstitute.ca/in_the_shadows.
- ² Bryan, C. (2019) *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Université Dalhousie.
- ³ Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland. Extrait de https://www.parklandinstitute.ca/in_the_shadows.
- ⁴ Statistique Canada. Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées. Période de référence: janvier 2013. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410028703&pickMembers%5B0%5D=3.1&pickMembers%5B1%5D=4.1&cubeTimeFrame.startMonth=01&cubeTimeFrame.startYear=2013&referencePeriods=20130101%2C20130101>.
- ⁵ Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland. Extrait de https://www.parklandinstitute.ca/in_the_shadows.
- ⁶ Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland. Extrait de https://www.parklandinstitute.ca/in_the_shadows.
- ⁷ Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland. Extrait de https://www.parklandinstitute.ca/in_the_shadows.
- ⁸ Lu, Y. (2020). *La Répartition des travailleurs étrangers temporaires dans les industries au Canada*. Statistique Canada. Statistique Canada. Extrait de: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00028-eng.htm>.
- ⁹ En ligne Falconer, R. (2020). *Cultivés localement, récoltés mondialement: Le rôle des travailleurs étrangers temporaires dans l'agriculture canadienne*. Document d'information du Centre Simpson. L'École de politique publique, Université de Calgary.
- ¹⁰ En ligne Mueller, R. (2019). *L'avenir du marché du travail de l'Alberta: le rôle de l'immigration, de la migration et du développement du capital humain existant*. Institut Parkland.
- ¹¹ Sweetman, A., & Warman, C. (2009). *Travailleurs étrangers temporaires et anciens étudiants internationaux comme source d'immigration permanente*. Réseau canadien de recherche sur le travail et les compétences. Extrait de <https://crdcn.ca/publication/temporary-foreign-workers-and-former-international-students-as-a-source-of-permanent-immigration>.
- ¹² Gouvernement du Canada, S.C. (2015, 27 novembre). *L'avantage salarial des immigrants reçus qui étaient auparavant des résidents temporaires au Canada*. Gouvernement du Canada, Statistique Canada. Extrait le 9 février 2022 de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2015370-eng.htm>.
- ¹³ En ligne Mueller, R. (2019). *L'avenir du marché du travail de l'Alberta: le rôle de l'immigration, de la migration et du développement du capital humain existant*. Institut Parkland.
- ¹⁴ Yalnizyan, A. (2021) *Temporaire permanent: Le problème de la politique d'immigration du Canada*. openDemocracy.
- ¹⁵ Gouvernement du Canada. (2014) *Document de travail: Propositions réglementaires visant à améliorer le cadre de conformité du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme de mobilité internationale*. Extrait de https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/eng/jobs/foreign_workers/consultations/tfwp_discussion_paper.pdf.
- ¹⁶ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ¹⁷ Faraday, F. 2016. Le choix du Canada: Travail décent ou exploitation enracinée pour les travailleurs migrants du Canada ? Fondation Metcalf. <https://metcalfoundation.com/publication/canadas-choix>.
- ¹⁸ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ¹⁹ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ²⁰ Mueller, Richard E., *L'avenir du marché du travail de l'Alberta: Le rôle de l'immigration, de la migration et du développement du capital humain existant*, Parkland Institute, juin 2019.
- ²¹ Réseau des droits des migrants (2016). *Partout au Canada, des actions demandent le statut de résident permanent et des permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables*. Extrait le 8 décembre 2021 de <https://migrantrights.ca/rallies-across-canada-call-for-permanent-resident-status-and-open-work-permits-for-vulnerable-workers>.
- ²² Howse, D. (2019). "Vous ne pouvez pas résoudre la précarité avec la précarité." le nouveau programme des travailleurs de l'Alberta: Une entrevue avec Jared Matsunaga-Turnbull, directeur général du Alberta Workers' Health Centre. *NOUVELLES SOLUTIONS: Une revue de la politique de santé environnementale et au travail*, 29(3), 459–477. <https://doi.org/10.1177/1048291119869165>.
- ²³ Deegan, H., & Depatie-Pelletier, E. (2021). (représentant.). Association pour les droits des travailleurs domestiques et agricoles (ADDPD/ARHW). Extrait de Pansement sur une blessure par balle: Permis de travail ouverts pour les travailleurs migrants liés à l'employeur confrontés à des abus sur le lieu de travail.
- ²⁴ EDSC. (2021). *Le gouvernement du Canada propose de nouveaux règlements pour améliorer la protection des travailleurs étrangers temporaires*. Communiqué de presse. Extrait de: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2021/07/government-of-canada-proposes-new-regulations-to-improve-protection-of-temporary-foreign-workers.html>.

- ²⁵ Gouvernement de l'Alberta. Travailleurs étrangers temporaires. Extrait de: <https://www.alberta.ca/temporary-foreign-workers.aspx>.
- ²⁶ Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ²⁷ Perera, L. (2020) *Approches réglementaires du recrutement international de main-d'œuvre au Canada - Recherche sur les politiques*. Direction de la recherche et de l'évaluation, IRCC.
- ²⁸ Stevens, A. (2019). *Passage sécuritaire: droits des travailleurs migrants en Saskatchewan*. Centre canadien de politiques alternatives.
- ²⁹ Perera, L. (2020) *Approches réglementaires du recrutement international de main-d'œuvre au Canada - Recherche sur les politiques*. Direction de la recherche et de l'évaluation, IRCC.
- ³⁰ Gouvernement de l'Alberta. Code des normes d'emploi. Version en vigueur à partir du 2 décembre 2021. Extrait de: <https://www.qp.alberta.ca/documents/Acts/E09.pdf>.
- ³¹ Perera, L. (2020) *Approches réglementaires du recrutement international de main-d'œuvre au Canada - Recherche sur les politiques*. Direction de la recherche et de l'évaluation, IRCC.
- ³² Gouvernement du Manitoba. La loi sur le recrutement et la protection des travailleurs. Version en vigueur à partir du 3 juin 2019. Extrait de: https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/_pdf.php?cap=w197.
- ³³ Gouvernement de la Saskatchewan. Loi sur les services de recrutement de travailleurs étrangers et d'immigration. Extrait de: <https://www.saskatchewan.ca/residents/moving-to-saskatchewan/live-in-saskatchewan/by-immigrating/protection-for-immigrants-and-foreign-workers>.
- ³⁴ Gouvernement de l'Alberta. Règlement sur la désignation des métiers et des entreprises. https://open.alberta.ca/publications/1999_178.
- ³⁵ Embaucher et retenir des travailleurs étrangers: information pour les employeurs de l'Alberta [2015]. Extrait de: <https://open.alberta.ca/publications/9781460124192>.
- ³⁶ Gouvernement du Manitoba. La loi sur le recrutement et la protection des travailleurs. Version en vigueur à partir du 3 juin 2019. Extrait de: https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/_pdf.php?cap=w197.
- ³⁷ Han, J.Y. (2020). (représentant.). *Travailleurs étrangers temporaires et COVID-19. Enquête sur le traitement des travailleurs migrants au Canada pendant la pandémie de COVID-19*. Centre Samuel pour la connectivité sociale.
- ³⁸ En date de décembre 2021. Gouvernement de la Saskatchewan. Extrait de: <https://www.saskatchewan.ca/residents/moving-to-saskatchewan/provide-immigration-services/immigration-consultant-and-foreign-worker-recruiter-licensing-and-responsibilities>.
- ³⁹ Gouvernement du Manitoba. Demande de licence pour s'engager dans le recrutement de travailleurs étrangers. Extrait de: https://www.gov.mb.ca/labour/standards/asset_library/pdf/foreign_worker_recruitment_license_form.pdf.
- ⁴⁰ Gouvernement du Manitoba. Titulaires de licence valides. Mis à jour le 6 décembre 2021. Extrait de: https://www.gov.mb.ca/labour/standards/asset_library/pdf/wrapa_valid_licensees.pdf.
- ⁴¹ En ligne Bragg, B. (2021). (représentant.). *Pas d'endroit sûr: Documenter le statut migratoire et les conditions d'emploi des travailleurs de l'industrie de l'emballage de la viande en Alberta pendant la pandémie - Rapport à la communauté. Projet de dignité des migrants*. Université d'York.
- ⁴² Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). *Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ⁴³ Gouvernement du Manitoba. Couverture des soins de santé. Extrait de: <https://www.gov.mb.ca/health/mhsip/index.html>.
- ⁴⁴ Gouvernement du Canada. Extrait de: <https://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=182&top=17>.
- ⁴⁵ cyberSanté Saskatchewan. Admissibilité aux prestations de santé. Extrait de: <https://www.ehealthsask.ca/residents/health-cards/Pages/Eligibility-for-Health-Benefits.aspx>.
- ⁴⁶ Gouvernement du Canada. Alberta - ententes fédérales-provinciales/territoriales. Extrait de: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/policies-operational-instructions-agreements/agreements/federal-provincial-territorial/alberta.html>.
- ⁴⁷ Gouvernement du Canada. Colombie-Britannique - réglementations fédérales-provinciales/territoriales. Extrait de: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/policies-operational-instructions-agreements/agreements/federal-provincial-territorial/british-columbia.html>.
- ⁴⁸ Whalen, N. (2019). (représentant.). *Améliorer les services d'établissement au Canada*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Extrait de: <https://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/42-1/CIMM/report-26/page-84>.
- ⁴⁹ Institut de développement rural. (2015). (représentant.). *Services d'établissement des immigrants et lacunes dans 8 communautés rurales sélectionnées en Alberta*. Extrait de <https://www.brandonu.ca/rdi/files/2015/09/Alberta-Provincial-Report1.pdf>.
- ⁵⁰ Roberts, S.E. (2019). *Le travail bureaucratique et politique des classifications d'immigration: une analyse du programme des travailleurs étrangers temporaires et de l'accès aux services d'établissement au Canada*. *Journal de la migration internationale et de l'intégration*, 21(3), 973–992. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00693-w>.
- ⁵¹ Braun, J., & Clément, D. (2019). (représentant.). *Établissement des immigrants et des réfugiés au Canada: Tendances du financement fédéral*.
- ⁵² Braun, J., & Clément, D. (2019). (représentant.). *Établissement des immigrants et des réfugiés au Canada: Tendances du financement fédéral*.
- ⁵³ Braun, J., & Clément, D. (2019). (représentant.). *Établissement des immigrants et des réfugiés au Canada: Tendances du financement fédéral*.
- ⁵⁴ Praznik, J., & Shields, J. (2018). (représentant.). *Une anatomie des services d'établissement au Canada: un guide*.
- ⁵⁵ Institut de développement rural, Université de Brandon. (2015). (représentant.). *Services d'immigration et lacunes dans la région de l'Ouest de Citoyenneté et Immigration Canada*.
- ⁵⁶ Gouvernement de l'Alberta. *Règles des normes d'emploi de l'Alberta*. Extrait de: <https://www.alberta.ca/alberta-employment-standards-rules.aspx>.

- ⁵⁷ Conseil canadien pour les réfugiés. (2016). (représentant.). *Travailleurs migrants: précaires et sans soutien: une étude pancanadienne sur l'accès aux services pour les travailleurs migrants*.
- ⁵⁸ Gouvernement de l'Alberta. Programme d'établissement et d'intégration de l'Alberta. Lignes directrices pour 2018-19 et au-delà. Présentation du programme. Extrait de: <https://www.alberta.ca/assets/documents/lbr-settlement-integration-program.pdf>.
- ⁵⁹ Braun, J., & Clément, D. (2019). (représentant.). *Établissement des immigrants et des réfugiés au Canada: Tendances du financement fédéral*.
- ⁶⁰ Gouvernement de la Saskatchewan. Services de règlement. Extrait de: <https://www.saskatchewan.ca/residents/moving-to-saskatchewan/live-in-saskatchewan/language-training-and-settlement-services/settlement-services>.
- ⁶¹ Conseil canadien pour les réfugiés. (2016). (représentant.). *Travailleurs migrants: précaires et sans soutien: une étude pancanadienne sur l'accès aux services pour les travailleurs migrants*.
- ⁶² Conseil canadien pour les réfugiés. (2016). (représentant.). *Travailleurs migrants: précaires et sans soutien: une étude pancanadienne sur l'accès aux services pour les travailleurs migrants*.
- ⁶³ Institut de développement rural, Université de Brandon. (2015). (représentant.). *Services d'immigration et lacunes dans la région de l'Ouest de Citoyenneté et Immigration Canada*.
- ⁶⁴ McGrath, S., & McGrath, I. (2013). (représentant.). Le financement est important: le labyrinthe du financement de l'établissement au Canada et son impact sur les services aux réfugiés. *Revue canadienne de recherche urbaine*, 22(1), 1–20.
- ⁶⁵ Conseil canadien pour les réfugiés. (2016). (représentant.). *Travailleurs migrants: précaires et sans soutien: une étude pancanadienne sur l'accès aux services pour les travailleurs migrants*.
- ⁶⁶ Praznik, J., & Shields, J. (2018). (représentant.). *Une anatomie des services d'établissement au Canada: un guide*.
- ⁶⁷ Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ⁶⁸ Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ⁶⁹ Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ⁷⁰ Gouvernement du Manitoba. Fonds de règlement. Extrait de: <https://immigratemanitoba.com/immigrate-to-manitoba/general-mpnp-policies/settlement-funds>.
- ⁷¹ Gouvernement de l'Alberta. Volet d'opportunités de l'Alberta – Admissibilité. Extrait de: <https://www.alberta.ca/ainp-alberta-opportunity-stream-eligibility.aspx#jumplinks-5>.
- ⁷² Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ⁷³ Howse, D. (2019). “Vous ne pouvez pas résoudre la précarité avec la précarité.” le nouveau programme des travailleurs de l'Alberta: Une entrevue avec Jared Matsunaga-Turnbull, directeur général du Alberta Workers' Health Centre. *NOUVELLES SOLUTIONS: Un journal de la politique de santé environnementale et au travail*, 29(3), 459–477. <https://doi.org/10.1177/1048291119869165>.
- ⁷⁴ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ⁷⁵ Statistique Canada. (2017). (représentant.). *Transition de travailleurs étrangers temporaires à résidents permanents*. Extrait de <https://www.statcan.gc.ca/en/blog/cs/transition-to-permanent>.
- ⁷⁶ Howse, D. (2019). “Vous ne pouvez pas résoudre la précarité avec la précarité.” le nouveau programme des travailleurs de l'Alberta: Une entrevue avec Jared Matsunaga-Turnbull, directeur général du Alberta Workers' Health Centre. *NOUVELLES SOLUTIONS: Une revue de la politique de santé environnementale et au travail*, 29(3), 459–477. <https://doi.org/10.1177/1048291119869165>.
- ⁷⁷ Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ⁷⁸ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>; Alcaraz, N., Ferrer, I., Abes, J.G. et Lorenzetti, L. (2021). Se cacher pour survivre: Mise en évidence des expériences vécues de précarité et de violence au travail chez les migrants philippins sans statut au Canada. *Journal des droits de l'homme et du travail social*, 6(4), 256–267. <https://doi.org/10.1007/s41134-021-00169-x>.
- ⁷⁹ Alcaraz, N., Ferrer, I., Abes, J.G. et Lorenzetti, L. (2021). Se cacher pour survivre : Mise en évidence des expériences vécues de précarité et de violence au travail chez les migrants philippins sans statut au Canada. *Journal des droits de l'homme et du travail social*, 6(4), 256–267. <https://doi.org/10.1007/s41134-021-00169-x>.
- ⁸⁰ Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ⁸¹ En ligne Bragg, B. (2021). (représentant.). *Pas d'endroit sûr: Documenter le statut migratoire et les conditions d'emploi des travailleurs de l'industrie de l'emballage de la viande en Alberta pendant la pandémie - Rapport à la communauté*; Projet de dignité des migrants; Université d'York.
- ⁸² En ligne Brown-McLaughlin, S. (2020). *Travail étranger temporaire, main-d'œuvre migrante précaire et défense des intérêts au Canada: une étude de cas exploratoire critique*. Université de l'Alberta. Extrait de: <https://era.library.ualberta.ca/items/4d0643b6-af97-4aea-ab4e-e4be0116623a>.

- ⁸³ Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*. Institut Parkland.
- ⁸⁴ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ⁸⁵ Hanes, W., Luciano, M., Neri, D., Panjaitan, M., Tungohan, E. (2020). *Travailleurs précaires et logement précaire : enquête sur les histoires de luttes de logement des travailleurs migrants à Edmonton, Alberta*. Association des travailleurs de l'Alberta pour la recherche et l'éducation (AWARE), Migrante-Alberta et l'Université York.
- ⁸⁶ Hanes, W., Luciano, M., Neri, D., Panjaitan, M., Tungohan, E. (2020). *Travailleurs précaires et logement précaire: enquête sur les histoires de luttes pour le logement des travailleurs migrants à Edmonton, Alberta*. Association des travailleurs de l'Alberta pour la recherche et l'éducation (AWARE), Migrante-Alberta et l'Université York.
- ⁸⁷ Landry, V., Semsar-Kazerooni, K., Tjong, J., Alj, A., Darnley, A., Lipp, R. et Guberman, G. I. (2021). L'exploitation systématisée des travailleurs agricoles migrants temporaires au Canada: Exacerbation des vulnérabilités sanitaires pendant la pandémie de COVID-19 et recommandations pour l'avenir. *Journal de la migration et de la santé*, 3, 100035. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2021.100035>.
- ⁸⁸ Landry, V., Semsar-Kazerooni, K., Tjong, J., Alj, A., Darnley, A., Lipp, R. et Guberman, G. I. (2021). L'exploitation systématisée des travailleurs agricoles migrants temporaires au Canada: Exacerbation des vulnérabilités sanitaires pendant la pandémie de COVID-19 et recommandations pour l'avenir. *Journal de la migration et de la santé*, 3, 100035. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2021.100035>.
- ⁸⁹ Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S., & Okeke-Ihejirika, P. (2019). Exploitation intensifiée et stress mental en tant qu'impacts des changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta, au Canada. *Bien-être social mondial*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>.
- ⁹⁰ Gouvernement du Canada. Examen médical d'immigration. Extrait de: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/standard-requirements/medical-requirements/exam.html>.
- ⁹¹ Gouvernement du Canada. Inadmissibilité médicale. Extrait de: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/inadmissibility/reasons/medical-inadmissibility.html#excessive-demand>.
- ⁹² Cedillo, L., Lippel, K. et Nakache, D. (2019). Facteurs influant sur la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires occupant des postes qualifiés et peu spécialisés au Canada. *Revue électronique SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3585384>.
- ⁹³ Caxaj, S., Cohen, A., Colindres, C., Drolet, N., Henneby, J. et McLaughlin, J. (2020). *Directives gouvernementales sur la COVID-19 Pariez sur la vie des travailleurs agricoles migrants*. Note d'orientation. Centre canadien de la politique scientifique.
- ⁹⁴ Gouvernement du Canada. Programme de soutien obligatoire à l'isolement pour les travailleurs étrangers temporaires: Volet Période d'isolement de 14 jours: Étape 1. Ce que ce programme offre. Extrait de: <https://agriculture.canada.ca/en/agricultural-programs-and-services/mandatory-isolation-support-temporary-foreign-workers-program-14-day-isolation-period-stream>.
- ⁹⁵ Haley, E., Caxaj, S., George, G., Henneby, J.L., Martell, E. et McLaughlin, J. (2020). Les travailleurs agricoles migrants sont confrontés à des vulnérabilités accrues pendant la COVID-19. *Journal de l'agriculture, des systèmes alimentaires et du développement communautaire*.
- ⁹⁶ En ligneBarnetson, B. (2020). Recommandations pour surmonter les problèmes de santé rencontrés par les travailleurs agricoles migrants pendant la pandémie du virus COVID-19. Extrait de: <http://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2020/06/HC-recommandations-June-1-2020.pdf>.
- ⁹⁷ En ligneBarnetson, B. (2020). Recommandations pour surmonter les problèmes de santé rencontrés par les travailleurs agricoles migrants pendant la pandémie du virus COVID-19. Extrait de: <http://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2020/06/HC-recommandations-June-1-2020.pdf>.
- ⁹⁸ En ligneBarnetson, B. (2020). Recommandations pour surmonter les problèmes de santé rencontrés par les travailleurs agricoles migrants pendant la pandémie du virus COVID-19. Extrait de: <http://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2020/06/HC-recommandations-June-1-2020.pdf>.
- ⁹⁹ Bragg, B. (2021) *Pas d'endroit sûr: Documenter le statut migratoire et les conditions d'emploi des travailleurs de l'industrie du conditionnement de la viande en Alberta pendant la pandémie*. Projet de dignité des migrants - Rapport à la communauté. Université d'York.
- ¹⁰⁰ Kulshreshtha, S. (2021). *Les impacts économiques de la production animale au Canada – Une analyse des multiplicateurs régionaux*. L'Université de la Saskatchewan.
- ¹⁰¹ Bragg, B. (2021) *Pas d'endroit sûr: Documenter le statut migratoire et les conditions d'emploi des travailleurs de l'industrie du conditionnement de la viande en Alberta pendant la pandémie*. Projet de dignité des migrants – Rapport à la communauté. Université d'York.
- ¹⁰² Bragg, B. (2021) *Pas d'endroit sûr: Documenter le statut migratoire et les conditions d'emploi des travailleurs de l'industrie du conditionnement de la viande en Alberta pendant la pandémie*. Projet de dignité des migrants – Rapport à la communauté. Université d'York.
- ¹⁰³ Hanes, W., Luciano, M., Neri, D., Panjaitan, M., Tungohan, E. (2020) *Travailleurs précaires et logement précaire : enquête sur les histoires de luttes pour le logement des travailleurs migrants à Edmonton, Alberta*. Association des travailleurs de l'Alberta pour la recherche et l'éducation (AWARE), Migrante-Alberta et l'Université York.
- ¹⁰⁴ Foster, Jason; Luciano, Marco; *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta, Parkland Institute*, avril 2020.
- ¹⁰⁵ Foster, Jason; Luciano, Marco; *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta, Parkland Institute*, avril 2020.
- ¹⁰⁶ Institut Kule de l'Université de l'Alberta, *Migration et précarité: du Programme des travailleurs étrangers temporaires au statut de sans-papiers – Note d'orientation*, janvier 2021.
- ¹⁰⁷ Foster, Jason; Luciano, Marco; *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta, Parkland Institute*, avril 2020.
- ¹⁰⁸ Institut Kule de l'Université de l'Alberta, *Migration et précarité : du Programme des travailleurs étrangers temporaires au statut de sans-papiers – Note d'orientation*, janvier 2021.

- ¹⁰⁹Foster, Jason; Luciano, Marco; *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*, Parkland Institute, avril 2020.
- ¹¹⁰Foster, J., & Luciano, M. (2020). (représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*, Parkland Institute.
- ¹¹¹vSalami, B. et al. (2021).(représentant.). *Dans l'ombre: Vivre et travailler sans statut en Alberta*, Parkland Institute.
- ¹¹²Ci, W., Hou, F., & Morissette, R. (2018). Acquisition de la résidence permanente par les travailleurs étrangers temporaires au Canada: Une étude par panel des résultats sur le marché du travail avant et après la transition de statut. *IZA Journal du développement et de la migration*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0107-1>.
- ¹¹³Salami, B. et al. (2021). *Migration et précarité: du Programme des travailleurs étrangers temporaires au statut de sans-papiers*. Note d'orientation. Université de l'Alberta.
- ¹¹⁴Bryan, C. (2019). *Travail, population et précarité: transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente dans les régions rurales du Manitoba*. Études d'économie politique.
- ¹¹⁵Bryan, C. (2021). *Relations contingentes: bien-être des migrants et développement économique dans les régions rurales du Manitoba*. *Frontières en sociologie*, 6.
- ¹¹⁶Les données du projet correspondent uniquement aux clients TET servis avec les partenaires du projet.
- ¹¹⁷Les données de l'EIMT fournies pour l'analyse s'étalent sur 1,5 an, tandis que les données du projet obtenues du CCIS s'étalent sur 12 mois. Cette estimation est basée sur l'extrapolation du nombre de clients servis au cours d'une période d'un an et demi du projet pour s'aligner sur les données d'IMT fournies : 2 898 (cas uniques à partir des données du CCIS) * 1,5 (période des données de l'EIMT) = 4 347.



PRÉPARÉ PAR



700, 10339 – 124 Street NW, Edmonton, AB, Canada T5N 3W1
780.421.1199 | Toll Free 1.855.421.1199 | pivotalresearch.ca