

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires au Québec. Les leçons du secteur agricole pour l'industrie de la construction

Par **Lucio Castracani**

Au cours des cinq dernières années, nous avons assisté, au Québec, à une augmentation de 153 % du nombre de personnes embauchées à travers le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), passant de 23 220 permis de travail délivrés en 2019 à 58 790 en 2023 (Alvarez Jimenez et Swalah Eddine, 2024). Ce programme permet aux entreprises canadiennes d'embaucher à l'international pour combler un manque de main-d'œuvre. Or, bien qu'il s'agisse d'un programme fédéral, le Québec participe activement à sa mise en œuvre. Notamment, le Canada et le Québec vérifient conjointement l'indisponibilité d'une main-d'œuvre avec la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente, à travers ce qui est appelé une « Étude d'impact sur le marché du travail » (EIMT). Le Québec établit annuellement une liste de professions qui peuvent bénéficier d'un traitement simplifié de l'EIMT (ce qui permet aux entreprises de ne pas fournir de preuves d'efforts de recrutement localement). Il doit être consulté par le Canada pour établir des catégories exemptées de l'EIMT. En définitive, le Québec doit donner son consentement préalable à l'autorisation de séjour pour la personne migrante.

Pendant des décennies, ce programme a été utilisé au Québec de façon presque exclusive par le secteur agricole et pour les aides à domicile. Aujourd'hui, nous constatons une diversification des secteurs qui l'emploient. Dans cet article, je compare l'utilisation relativement récente du PTÉT dans l'industrie de la construction avec son utilisation pionnière dans le secteur agricole pour

voir comment cette expérience peut nous aider à mieux comprendre l'implantation du PTÉT dans la construction.

À partir de mes recherches doctorales sur le PTÉT dans l'agriculture (2014-2018) et de recherches plus récentes dans le secteur de la construction (2020-2023, dans le cadre d'un projet de recherche dirigé par Marie-Jeanne Blain et dans le cadre d'un stage postdoctoral supervisé par Finn Makela), je prendrai en considération les conditions ayant favorisé l'embauche de la main-d'œuvre internationale au Québec, au-delà du récit faisant état de la « pénurie de main-d'œuvre »; je réfléchirai aux problématiques possibles que nous pourrions observer dans les prochaines années en examinant les premières données sur le recrutement de main-d'œuvres migrantes temporaires dans l'industrie de la construction, ainsi que les leçons tirées de l'utilisation du PTÉT dans le secteur agricole depuis les années 1990 au Québec. Enfin, je terminerai en analysant la défense des droits dans les deux secteurs, en tenant compte des différences structurelles concernant la présence d'associations syndicales.

LE PTÉT dans le secteur agricole

Au Canada, l'embauche de main-d'œuvre à l'international dans le secteur agricole bénéficie d'une longue histoire qui remonte aux années 1960-1970, avec la création du Programme des travailleurs saisonniers agricoles (PTAS). À l'époque, le gouvernement fédéral visait à

fournir une main-d'œuvre agricole issue des Caraïbes et du Mexique, principalement pour des entreprises ontariennes. En revanche, au Québec, le recrutement systématique ne commence qu'à partir des années 1990. Le discours patronal et institutionnel, au Québec comme dans les autres provinces, a surtout mis l'accent sur la « pénurie de main-d'œuvre ». Dans le cadre de mes recherches, j'ai trouvé que, bien que des difficultés à embaucher une main-d'œuvre locale aient été effectivement présentes, elles constituaient surtout un problème pour les entreprises visant l'expansion des affaires (Castracani 2019). En effet, j'ai soutenu que le recours à la main-d'œuvre migrante au Québec doit être situé, entre autres, dans le contexte des accords de libre-échange nord-américain et du changement d'attitude de l'Union des producteurs agricoles (UPA) à leur égard. Si l'UPA avait été particulièrement hostile aux accords jusqu'au début des années 1990, sa position change considérablement en 1992, lorsque l'UPA évoque, pour la première fois, la possibilité de conquérir de nouveaux marchés (Castracani 2019, p. 78-79).

Au fil du temps, le recrutement de la main-d'œuvre migrante temporaire dans le secteur agricole au Québec a considérablement augmenté. Alors qu'au début des années 2000, le Québec recevait annuellement moins de 4 000 personnes pour travailler dans l'agriculture, en 2023, 23 090 permis de travail ont été délivrés pour ce secteur seulement (Alvarez Jimenez et Swalah Eddine 2024). Cette augmentation a également été favorisée par l'exemption d'EIMT dont bénéficie le secteur agricole. Désormais, au sein du PTÉT, les entreprises agricoles peuvent recourir à deux sous-programmes différents pour embaucher de la main-d'œuvre : soit le PTAS, déjà mentionné, soit le volet agricole, établi dans les années 2000. Le nombre important de personnes embauchées

au moyen du programme et son histoire trentenaire au Québec ont fait de l'industrie agricole un modèle pour d'autres secteurs. Parmi ces secteurs, nous comptons celui de la construction, qui vient de lever des barrières majeures à l'embauche internationale, notamment en ce qui concerne l'accès aux certificats de compétence nécessaires pour travailler dans ce domaine.

Les PTET dans l'industrie de la construction

Dans le cas de la construction, on note un retard dans l'utilisation du PTÉT au Québec, par rapport à d'autres provinces. En effet, depuis 2006, l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario ont particulièrement eu recours au PTÉT pour répondre aux besoins de la construction, bénéficiant de la simplification des demandes d'EIMT. Notamment en Ontario, où la main-d'œuvre migrante temporaire a surtout été utilisée dans les projets de construction domiciliaire dans la région métropolitaine de Toronto, grâce à un protocole d'entente entre le gouvernement fédéral et la *Greater Toronto Area Home Builders Association*. En Colombie-Britannique, elle a contribué aux travaux des Jeux olympiques d'hiver dans la région métropolitaine de Vancouver en 2010, et en Alberta, elle a participé à des projets liés aux sables bitumineux dans le nord de la province.

Au Québec, la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, communément appelée R-20, rendait difficile l'embauche à travers le PTÉT jusqu'à sa réforme en 2024. Pour les 25 métiers et occupations réglementés, la loi R-20 obligeait les entreprises à embaucher une main-d'œuvre possédant un certificat de compétence obtenu grâce à un

diplôme d'études professionnelles québécois, ou par des systèmes de reconnaissance. Exceptionnellement, les entreprises pouvaient embaucher des personnes sans diplôme ou reconnaissance lorsque la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée dans une région particulière était inférieure à 5 %, une situation appelée « ouverture de bassin ». La main-d'œuvre embauchée par bassin accède ainsi aux certificats de compétence sans passer par le diplôme ou le système de reconnaissance, mais avec l'obligation de suivre des activités de formation pour conserver le certificat.

Concrètement, cela signifiait que les conditions établies par la loi R-20 rendaient très complexe le recours au PTÉT, car la temporalité de ce programme (recrutement, obtention des visas, arrivée) ne pouvait pas s'arrimer avec celle des processus d'accès aux certificats (temps pour la reconnaissance, attente de l'ouverture de bassin). Par conséquent, jusqu'à la réforme de 2024, le recrutement à travers le PTÉT dans l'industrie de la construction était surtout limité aux entreprises non assujetties aux contraintes de la loi R-20. Ces entreprises s'inscrivaient dans certaines exclusions prévues par la loi, communément appelées « hors décret », comme la construction dans les exploitations agricoles, certains travaux de rénovation résidentielle ou encore des emplois connexes (par exemple, le travail en usine pour la fabrication de matériel destiné aux chantiers).

C'est le cas, par exemple, d'un groupe présent au Canada et aux États-Unis, spécialisé dans la réalisation de structures destinées à de grands projets publics. Une employée dans les ressources humaines du groupe décrit ainsi le recrutement de personnel en Colombie à travers le PTÉT :

On est chanceux parce que je pense qu'on a bien choisi nos gens. Puis je pense que, même si on a une difficulté, on en prend bien soin, puis elles sont toutes restées. Elles ont toutes, leurs familles sont toutes presque arrivées, on en a perdu trois sur... au début, ils étaient 60, on en a perdu trois sur le lot. Si on avait embauché 60 Québécois, je suis convaincue qu'on en aurait perdu plus que trois finalement, là. Donc je pense qu'ils sont quand même reconnaissants de l'offre qu'ils ont...

Dans d'autres cas, les entreprises exécutent à la fois des activités assujetties à la loi R-20 (travail en chantier) et exclues de la loi (travail en atelier). Cela leur permet de gérer les enjeux de temporalité : les personnes embauchées par l'intermédiaire du PTÉT sont employées en atelier en attendant d'obtenir leurs certificats de compétence pour travailler sur les chantiers.

Si cette situation prévalait sous la loi R-20, la nouvelle loi modernisant l'industrie de la construction a levé ces contraintes temporelles et a élargi les perspectives à l'embauche internationale. Désormais, la main-d'œuvre migrante temporaire, tout comme d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie, peut être embauchée lorsque le bassin de main-d'œuvre disponible est inférieur à 30 %, au lieu de 5 %. Cette condition est remplie pour la majorité des métiers et des régions, notamment lors des pics de production. Par ailleurs, avant la promulgation de cette loi, le gouvernement avait lancé plusieurs projets pilotes de recrutement international dans certains pays (notamment la Tunisie et le Maroc pour la charpenterie-menuiserie, et la Colombie pour la peinture).

Comme dans le secteur agricole, le recrutement international est justifié par la pénurie de main-d'œuvre. En 2022, la Commission de la construction du Québec (CCQ) estimait que le besoin annuel de nouvelles personnes salariées

jusqu'en 2026 oscillerait entre 13 000 et 15 000. Aujourd'hui, selon la CCQ, ce besoin s'élève à 17 000 nouvelles personnes salariées par an jusqu'en 2028.

En même temps, les changements apportés à la loi R-20 pour faciliter le recours au PTÉT doivent être analysés dans le contexte actuel de l'industrie de la construction au Québec. En effet, après la pandémie de COVID-19, le gouvernement provincial a défini un plan de relance économique axé sur de grands projets d'infrastructures publiques. À cela s'ajoute la crise du logement, qui a fait augmenter le nombre de propriétés, stimulant ainsi la construction et la rénovation résidentielles. La main-d'œuvre internationale arrive donc dans un contexte où l'augmentation de la productivité est prioritaire, tout comme cela avait été le cas pour le secteur agricole dans les années 1990.

Exceptionnalisme et « délocalisation sur place »

Malgré l'écart temporel dans l'utilisation du programme, il est intéressant de souligner que les deux secteurs partagent une forme d'exceptionnalisme.

En 2024, tant au niveau fédéral que provincial, diverses mesures ont été prises pour resserrer les conditions du PTÉT, ce qui a ralenti la migration temporaire. Le gouvernement fédéral, comme en 2014, a rétabli une limite de 10 % dans le ratio entre la main-d'œuvre migrante et la main-d'œuvre locale pour les entreprises. Cependant, cette mesure ne s'applique pas à l'agriculture, et pour la construction, le seuil est doublé et fixé à 20 %. Au Québec, un gel des demandes pour des postes à bas salaire dans la région de Montréal a été instauré, mais il exclut de nombreux emplois liés à l'agriculture, à la transformation alimentaire, à la construction, à la santé et aux services sociaux, ainsi qu'à l'enseignement au primaire et au secondaire.

Cela démontre que l'agriculture a été largement exclue des restrictions, tandis que la construction bénéficie d'exemptions (au Québec) et d'assouplissements (au fédéral). L'exceptionnalisme de ces deux secteurs, ainsi que celui de la santé, peut être analysé à travers ce que l'anthropologue Emmanuel Terray décrit comme une « délocalisation sur place » (1999). Terray explique comment, en France, une main-d'œuvre sans statut permet de garantir une force de travail à bas coût, exclue de certains droits, pour des secteurs comme la construction et l'agriculture, qui, par nature, ne peuvent être délocalisés vers des pays offrant des conditions plus favorables aux entreprises.

L'exceptionnalisme accordé à l'industrie agricole et, en partie, à celle de la construction dans le cadre du PTÉT peut donc être interprété comme une forme de délocalisation sur place, au-delà des justifications liées à la pénurie de main-d'œuvre. En effet, le PTÉT crée une main-d'œuvre captive en raison des permis de travail nominatifs (fermés), qui empêchent la mobilité sur le marché de l'emploi, et a le pouvoir de la soumettre à des formes d'exploitation comparables à celles vécues dans des pays où d'autres secteurs délocalisent. Ainsi, les relations entre centre et périphérie se brouillent dans le contexte actuel par le contrôle de la mobilité.

Pour saisir la pertinence du concept de délocalisation sur place dans l'utilisation du PTÉT dans ces deux secteurs, il est essentiel d'analyser l'impact du programme sur les conditions de travail.

Une porte ouverte vers les « illégalismes » patronaux

En 2023, le rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage

a qualifié le PTÉT de « terrain propice aux formes contemporaines d'esclavage », en dénonçant son rôle dans l'institutionnalisation des inégalités entre les entreprises et la main-d'œuvre (Obokata 2023). Cette position renforce les critiques formulées au cours des dernières décennies par les organismes communautaires, le monde de la recherche et les médias. Ces voix, s'appuyant souvent sur des exemples tirés du secteur agricole, ont mis en lumière les conditions particulièrement difficiles auxquelles sont confrontées les personnes embauchées par l'entremise du PTÉT au Québec. Ces conditions incluent des paiements partiels en fonction des tâches accomplies, des accidents de travail non déclarés, des obstacles à l'accès aux soins, des logements insalubres et surpeuplés, des journées de travail interminables, la confiscation de documents importants comme le passeport ou l'assurance-maladie par les entreprises, le manque de formation et de protection adéquates, ainsi que des formes de contrôle hors des heures du travail, telles que l'interdiction de sortir des logements, de recevoir des visiteurs ou de consommer de l'alcool (Castracani 2019; Bélanger et Candiz 2015; Gallié et coll. 2017). Bien que la situation varie selon les lieux de travail, le programme engendre une vulnérabilité structurelle qui favorise ces abus, lesquels sont souvent traités comme des cas isolés imputables au comportement d'une entreprise plutôt qu'à un problème systémique.

Dans l'industrie de la construction, où le recrutement international commence à s'intensifier, des témoignages recueillis révèlent déjà des conditions similaires à celles observées dans le secteur agricole. C'est le cas de Mathias, un travailleur mexicain qui a une expérience dans le cadre du PTÉT en agriculture et dans la construction. J'ai rencontré Mathias en 2023,

lors d'entrevues avec des travailleurs migrants employés dans la construction à travers le PTÉT. Sa trajectoire migratoire est complexe et riche d'expériences : il a vécu environ 10 ans aux États-Unis sans statut, où il a travaillé dans la toiture, puis a passé environ 10 saisons au Québec dans le cadre du PTAS. En 2023, il a quitté le secteur agricole pour travailler, toujours via le PTÉT, dans la toiture au Québec, grâce à un contact avec une avocate spécialisée en immigration et en s'appuyant sur les compétences acquises aux États-Unis. Cependant, Mathias dénonce la violence verbale de son employeur et le traitement discriminatoire envers la main-d'œuvre migrante. « Ils (la main-d'œuvre locale, NDLR.) prennent les tâches les plus faciles et nous envoient faire les choses les plus difficiles, comme couper le toit ou jeter tous les déchets »¹ Face à ces conditions, il envisage de changer à nouveau de travail.

Carlos, un soudeur employé hors du décret (construction dans une exploitation agricole), a affirmé avoir été payé moins que ses collègues québécois pendant un an, malgré un rendement supérieur. Embauché comme aide-soudeur, il a dû exercer des pressions importantes pour que l'entreprise change son titre d'emploi et augmente son salaire. Par ailleurs, son employeur a confisqué son passeport, l'empêchant de s'inscrire à un cours de conduite. À la fin, en raison des tensions, Carlos a été licencié, se retrouvant soudainement sans emploi ni logement.

Giovanni et Mario, également recrutés comme soudeurs, n'ont jamais exercé ce métier après leur arrivée. Ils ont été affectés dans une usine de peinture industrielle et à des tâches de l'occupation de « manœuvre » sur des chantiers de construction. De plus, leur salaire convenu avant le départ a été largement réduit, et ils ont été

1. « Agarran lo más fácil y nosotros lo mandan a cortar todo lo más difícil, a cortar techo, a tirar toda la basura ». Ntda.

contraints d'acheter une voiture déclarée au nom de leur employeur.

Bien que ces situations aient été documentées dans une recherche exploratoire et dans un contexte encore limité de recrutement international, on peut supposer que l'augmentation du nombre de personnes migrantes temporaires dans l'industrie de la construction entraînera une hausse des cas d'abus et d'accidents, comme cela a été observé dans d'autres provinces où le PTÉT est plus établi dans ce secteur (Gilbert 2016).

Ces abus, loin d'être des cas isolés, reflètent un problème structurel inhérent au programme. Ils peuvent être analysés à travers ce que Michel Foucault appelle une « gestion différentielle des illégalismes » (Foucault 1975, p. 318). Foucault souligne que, bien que les transgressions à la loi soient transversales aux groupes sociaux, la justice applique des degrés variables de tolérance ou de punition selon les groupes concernés. Dans le cas du PTÉT, cette gestion différenciée est particulièrement visible. D'une part, les personnes quittant leur entreprise assignée sont criminalisées et, si elles ne parviennent pas à régulariser leur situation par l'acquisition d'un nouveau permis de travail, risquent des mesures telles que la détention dans des centres de « prévention à l'immigration ». D'autre part, les entreprises pratiquant des abus, tels que la confiscation de documents, les déductions salariales illégales ou la fourniture de logements inadéquats, sont généralement sanctionnées par de simples avertissements ou amendes. Cependant, ces abus entraînent très rarement l'inadmissibilité au programme.

Si l'on dépasse la seule explication de la pénurie de main-d'œuvre pour analyser le contexte favorable à la productivité, cette gestion différentielle des illégalismes apparaît comme un élément central du fonctionnement du

programme. Elle favorise une productivité accrue tout en renforçant les inégalités, contribuant ainsi à une forme de « délocalisation sur place » qui rend très difficile la défense de droits.

Défense de droits et rôle des associations syndicales

Plusieurs parallèles peuvent être établis entre l'agriculture et la construction en ce qui concerne le recours au PTÉT. Cependant, la situation est différente lorsqu'il s'agit de la défense des droits, notamment en ce qui concerne l'activité syndicale.

Dans le secteur agricole, au Québec, l'activité syndicale est limitée par la Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles, approuvée en 2014. Selon cette loi, l'adhésion syndicale est possible uniquement dans les entreprises employant au moins trois personnes salariées permanentes. Cette disposition exclut de facto les petites fermes, qui n'emploient que rarement trois personnes à l'année. En revanche, dans les serres, où les entreprises fonctionnent à l'année, la présence syndicale est beaucoup plus répandue. Toutefois, dans le cadre de mes recherches, j'ai observé que la présence d'un syndicat ne garantit pas toujours la défense effective des droits. La barrière de la langue et la nature saisonnière des emplois compliquent souvent le lien entre la main-d'œuvre migrante et la représentation syndicale, malgré les efforts des directions syndicales.

Dans l'industrie de la construction, tout employé effectuant des tâches assujetties à la loi R-20 doit adhérer à l'une des cinq associations syndicales reconnues par la CCQ. Depuis 2021, dans le cadre de mes recherches, j'ai rencontré les directions et/ou des membres de quatre de ces associations syndicales. Globalement, les directions rencontrées expriment des préoccupations quant à

l'impact du PTÉT sur le travail dans la construction, notamment en matière de sécurité sur les chantiers et de recours excessif à l'ouverture de bassin, perçu comme un frein à la formation, qui reste une priorité pour les syndicats. En parallèle, ces directions manifestent une ouverture à mieux comprendre les enjeux spécifiques de la main-d'œuvre migrante temporaire afin de mieux la représenter.

Du côté des membres syndicaux sur le terrain, les opinions sont plus variées. Certains, ayant déjà accompagné des personnes migrantes, ou issus eux-mêmes de l'immigration, se montrent plus à l'écoute. D'autres, cependant, perçoivent la main-d'œuvre migrante temporaire comme une menace susceptible d'entraîner une détérioration des conditions de travail.

Malgré la volonté affichée des syndicats, plusieurs obstacles ont déjà été relevés. Tout d'abord, il existe un délai d'environ trois mois entre l'adhésion officielle d'un nouveau membre et la réception de ses informations par le syndicat, ce qui pose problème pour la main-d'œuvre temporaire. Cette difficulté est souvent associée à la nature circulaire de ce type de migration, qui limite la stabilité nécessaire pour établir un lien entre la main-d'œuvre et son syndicat. Ensuite, comme dans le secteur agricole, la barrière de la langue représente un défi majeur. Certains membres syndicaux ayant accompagné des travailleurs hispanophones ont évoqué leurs difficultés, ainsi que la nécessité de recourir à des organismes communautaires pour faciliter la communication.

À cela s'ajoute la vulnérabilité de la main-d'œuvre migrante temporaire face aux répercussions possibles de leur syndicalisation. Par exemple, dans le cas d'une entreprise employant des travailleurs philippins dans des activités assujetties à la loi R-20 et hors-décret, la responsable des ressources humaines a exprimé

une position ambivalente sur la syndicalisation de ces derniers. Lorsqu'on lui a demandé comment l'entreprise percevait la syndicalisation obligatoire des travailleurs philippins en cas d'accès aux certificats de compétence et la possibilité qu'ils s'engagent dans le syndicat, elle a répondu : « Ils pourront, sauf qu'ils pourront mettre à risque leur contrat aussi. Leur contrat de travail, parce que le fait d'avoir une carte CCQ ne leur assure pas de rester ici ni d'avoir un emploi stable comme celui que nous offrons présentement. S'ils veulent mettre à risque leur stabilité économique et leur stabilité au niveau du travail, ce sera leur choix. On ne peut pas les obliger non plus. »

Du point de vue des personnes rencontrées, l'adhésion à une association syndicale reste souvent obscure. Certains travailleurs, en possession d'un certificat de compétence, ignoraient même qu'ils avaient adhéré à un syndicat. Dans d'autres cas, on a observé une collaboration entre les entreprises et les associations syndicales : les entreprises indiquaient aux travailleurs à quelle association ils doivent adhérer, mais sans fournir d'information sur le rôle ou les services de cette dernière. Pour ces personnes, l'expérience syndicale se limite au paiement de leur cotisation.

Cette absence d'information a également été confirmée par des organismes communautaires, qui ont reçu des demandes d'aide de la part de personnes migrantes employées dans l'industrie de la construction. Dans un cas, l'organisme a dû accompagner un travailleur à la CCQ pour découvrir à quelle association syndicale il était affilié.

Ainsi, malgré une structure formelle conçue pour défendre les droits de la main-d'œuvre de la construction, les associations syndicales devront faire preuve de flexibilité et d'innovation pour répondre aux défis particuliers posés par le PTÉT.

Conclusion

Le recours au PTÉT dans l'industrie de la construction, sans modifications des aspects problématiques de ce programme, risque de reproduire les situations observées et dénoncées depuis des années dans le secteur agricole. En mai dernier, je collaborais avec l'Observatoire de la justice migrante et le Centre des travailleurs et travailleuses immigrantes à un texte d'analyse sur le projet de loi 51 et son impact sur les personnes migrantes à statut précaire (Zaazaa, Jamil et Castracani 2024). Ce texte se concluait par des recommandations qui, pour l'instant, sont restées lettre morte.

Trois actions me semblent particulièrement nécessaires pour éviter les problématiques attestées dans le secteur agricole et répondre efficacement aux besoins de main-d'œuvre : 1. Garantir une passerelle vers la résidence permanente pour les personnes souhaitant s'établir sur le territoire; 2. Délivrer des permis de travail ouverts, afin d'éliminer la captivité administrative qui affecte toutes les personnes employées via le PTÉT; 3. S'inspirer du projet-pilote torontois, où des travailleurs sans statut dans l'industrie de la construction ont été régularisés. Ce projet pourrait être adapté à la région montréalaise, où, dans le cadre de mes recherches, j'ai déjà rencontré, sans les cibler particulièrement, des personnes sans statut employées dans la construction (Blain et Castracani 2023).

Il est surprenant que, face à une pénurie de main-d'œuvre, la priorité ait été donnée à l'embauche à l'international avant même de stabiliser la situation des personnes déjà présentes sur le territoire. Une telle approche ne fait pas que négliger ces personnes, elle exacerbe aussi les inégalités et les vulnérabilités structurelles dans l'industrie.

Notice bibliographique

Lucio Castracani a un doctorat en anthropologie de l'Université de Montréal. Ses recherches portent sur les conditions de vie et de travail des personnes migrantes à statut précaire au Québec et en France. Parmi ses publications figure l'ouvrage *Ils viennent pour travailler. Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec* (2019). Actuellement, il enseigne l'anthropologie au Collège Lionel-Groulx.

Références

Alvarez Jimenez L. G., et Swalah Eddine S. M., (2024). « Portrait des titulaires de permis de travail et d'études au Québec pour la période 2019 à 2023 ». Québec : Direction de la statistique et de l'information de gestion (DSIG) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2019-2023.pdf [Consulté le 8 janvier 2025]

Bélanger, D., et Candiz, G., (2015). « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec ». *Cahiers de géographie du Québec*. 59(166), 7–28.

Blain M-J., et Castracani L., (2023). « Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction ». Montréal : Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions.

Castracani, L., (2019). *Ils viennent pour travailler. Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Foucault, M., (1975). *Surveiller et punir : naissance de la prison*. Paris : Gallimard.

Gallié, M., Ollivier-Gobeil J., et Brodeur, C., (2017). « La néo-féodalisation du droit du travail agricole : Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec) ». *Cahiers du GIREPS*, 8.

Gilbert R., (2016). « The Impact of the Temporary Foreign Worker Program on the Construction Labour Force in Western Canada (2003-2015) ». *Rapport pour le Laborers - Union of North America Western Canada LiUNA!*.

Obokata, T., (2023). End of mission statement. Haut-Commissariat aux droits de l'homme. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/slavery/sr/statements/eom-statement-canada-sr-slavery-2023-09-06.pdf> [Consulté le 10 décembre 2024].

Terray, E., (1999). « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place ». Dans : É. Balibar, M. Chemillier-Gendreau et J. Costa-Lascoux, dir. *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*. Paris : La Découverte. p. 9-34.

Zaazaa A., Jamil R., et Castracani L., (2024). « Le projet de loi 51. Un projet de précarisation des travailleurs et travailleuses im-migrantes qui ne dit pas son nom ». Montréal : Observatoire pour la justice migrante.