



Derrière les permis : trajectoires et vulnérabilités des travailleurs étrangers temporaires au Québec

Dossiers de l'ÉRIQA : N° 4
Février 2026



LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU QUÉBEC : NOUVELLES RÉFORMES ET DÉFIS PERSISTANTS

En 2024, un rapport des Nations Unies a souligné que le permis de travail fermé pourrait engendrer des « [formes contemporaines d'esclavage](#) » au Canada, dénonçant ainsi certaines violations des droits humains des travailleurs étrangers temporaires. Bien que le [Programme des travailleurs étrangers temporaires](#) (PTET) soit un élément essentiel du système d'immigration et du marché du travail canadien depuis des [décennies](#), il est également critiqué pour la dépendance et la vulnérabilité qu'il crée face aux employeurs. Si des problèmes surviennent, que ce soient des conditions précaires ou des abus sur le lieu de travail, les travailleurs sont moins enclins à porter plainte car la perte de leur emploi peut entraîner la perte de leur statut.

Alors que les abus ont été principalement documentés dans le secteur agricole, la précarité est également présente ailleurs : ce dossier de l'ÉRIQA explorera trois autres secteurs confrontés à des enjeux similaires, ainsi que la réponse du gouvernement fédéral face à cette situation.

Premièrement, [Blain et Castracani \(p. 4-7\)](#) démontrent comment, dans l'industrie de la construction, les travailleurs sont souvent exposés à des conditions de travail qui compromettent leur sécurité, leur santé et leur intégrité physique, suivant ainsi les mêmes schémas que le « modèle agricole ».

Dans un secteur moins exploré comme celui du camionnage, [Baril et Stefaniuk \(p. 8-10\)](#) illustrent que la dépendance aux permis fermés entraîne une diminution des salaires minimums et favorise des conditions de travail abusives. Celles-ci incluent, par exemple, l'exigence illégale faite aux travailleurs de rembourser les frais de leur permis de travail par leur travail quotidien.

Même les travailleurs dits « qualifiés », qui bénéficient de salaires plus élevés, sont confrontés à des vulnérabilités et à une certaine précarité en raison du [caractère temporaire de leurs permis](#) et de la dépendance qui en découle. [Ngabusi Sapa \(p. 11-13\)](#) démontre que même dans les professions réglementées, telles que celles du secteur de la santé, les barrières persistent : la reconnaissance des acquis et des diplômes s'ajoute aux limites de leur intégration causées par leur statut temporaire.

En réaction aux vulnérabilités et à l'exploitation documentées dans diverses industries, le gouvernement fédéral a créé en 2019 le [Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables](#) (PTOTV). Ce programme vise à protéger les travailleurs étrangers qui risquent de subir ou qui ont déjà subi des abus sur leur lieu de travail. Néanmoins, comme exploré par [Bélanger \(p. 14-17\)](#), ce mécanisme échoue souvent à résoudre les problèmes pour lesquels il a été conçu, créant parfois de nouvelles vulnérabilités.

Les travailleurs étrangers temporaires au Québec

Au Québec, les travailleurs étrangers temporaires représentent une part essentielle de la main-d'œuvre, contribuant à l'économie provinciale et à la prestation de services. En janvier 2025, on dénombrait [273 522 travailleurs étrangers temporaires](#) dans la province, ce qui représentait 44 % du total des résidents temporaires. Le gouvernement provincial participe au processus du PTET en traitant et en délivrant deux documents essentiels : l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) et le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Grâce à des documents, les travailleurs étrangers temporaires (TET) sont alors autorisés à demander leur permis de travail temporaire fermé au niveau fédéral et à travailler au Québec pour une période définie. Cependant, en pratique, beaucoup renouvellent leurs permis, [séjournant dans la province durant plusieurs saisons, voire des décennies](#), tout en conservant un statut temporaire.

Comme des résidents temporaires d'autres catégories, certains TET finissent par obtenir la résidence permanente (RP). Néanmoins, la transition vers la RP est [plus limitée pour les travailleurs dits « peu qualifiés »](#). Les programmes d'accès à la RP, tant au niveau fédéral qu'au Québec, classent les profils selon le niveau de scolarité requis, accordant davantage de points aux candidats « hautement qualifiés ». Bien que certains volets spécifiques permettent aux travailleurs possédant des compétences techniques et de l'expérience d'accéder à la RP, il s'agit principalement de programmes pilotes ou de programmes destinés exclusivement aux professions en forte demande.



Contestations récentes du programme

Tant au niveau provincial que fédéral, le PTET a fait l'objet de vives contestations et des modifications récentes y ont été apportées dans le but de réduire le nombre de travailleurs temporaires avec permis fermé au Canada et au Québec.

Au niveau fédéral, en septembre 2025, [le Parti conservateur a même proposé d'abolir le PTET](#) et de cesser immédiatement la délivrance de nouveaux permis de travail, présentant cette mesure comme un moyen de faire face aux taux élevés de chômage chez les jeunes.

Au Québec, à la fin de 2024, la province a introduit des changements au PTET qui s'alignent sur les priorités gouvernementales en matière de [protection de la langue française et de régionalisation des personnes migrantes](#). Le gouvernement a décidé que les personnes issues du PTET de la plupart des secteurs (sauf par exemple le agricole saisonnier), devront prouver qu'ils ont un niveau intermédiaire en français pour obtenir un CAQ.

À titre de mesure transitoire, cette exigence ne s'appliquerait qu'en 2028 pour les travailleurs résidant déjà dans la province depuis trois ans. Cela pourrait poser de nouveaux obstacles pour les travailleurs, car les horaires à temps plein limitent leur accès aux cours de français, même ceux offerts gratuitement par le gouvernement (Francisation).

De plus, le gouvernement a annoncé [le gel des EIMT pour les postes à bas salaire dans les régions de Montréal et de Laval](#) jusqu'en décembre 2026. Cette mesure affectera les nouveaux travailleurs, mais aussi ceux qui occupent déjà ces postes et souhaitent renouveler leur séjour.

Ces nouveaux défis et contestations s'ajoutent aux réalités persistantes auxquelles les travailleurs étrangers temporaires sont confrontés au Canada, et plus particulièrement, au Québec. Ce Dossier 4 de l'ÉRIQA explore certains aspects qui sont plus méconnus en mettant en lumière des recherches récentes issues de plusieurs disciplines (anthropologie, géographie, travail social et science politique) à travers les trajectoires migrantes et les conséquences des changements politiques sur les trajectoires et vies des personnes migrantes.

Ana Lévano Garcia

Stagiaire à l'ÉRIQA et l'Institut de Recherche sur les Migrations et la Société (IRMS).



Dans ce dossier de l'ÉRIQA :

Travailler avec un statut temporaire dans la construction : tensions et pistes d'action 4

Marie-Jeanne Blain et Lucio Castracani

Les dérives du programme des travailleurs étrangers temporaires dans l'industrie canadienne du camionnage 9

Émile Baril et Mariana Stefaniuk

Travailleurs temporaires en santé : une réponse urgente, un malaise durable 12

Lucie Ngabusi Sapa

Sortie de secours ou cul-de-sac ? Une analyse des impacts du Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables au Canada 15

Danièle Bélanger

TRAVAILLER AVEC UN STATUT TEMPORAIRE DANS LA CONSTRUCTION: TENSIONS ET PISTES D'ACTION

Marie-Jeanne Blain et Lucio Castracani

Le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) dans l'industrie de la construction au Québec est une histoire en train de s'écrire. Contrairement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, qui l'utilisent depuis une vingtaine d'années, le modèle québécois – marqué par une forte réglementation – a longtemps limité ce type de recrutement. Cependant, pour le secteur de la construction, [la rareté de main-d'œuvre](#) des dernières années combinée à des initiatives gouvernementales en immigration temporaire a ouvert [la voie à une utilisation accrue du PTET](#).

C'est en réponse à un appel de la **Commission de la Construction du Québec** et de la **Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes** que notre recherche a été déployée – afin de saisir les enjeux et pistes d'action pour soutenir l'inclusion de personnes migrantes dans le secteur, que l'on pourrait caractériser de traditionnellement « homogène ».

La recherche initialement ne se penchait pas sur la question des « temporaires », un angle-mort en 2020. Rapidement, notre équipe a été [témoin d'enjeux lors du terrain](#), qui a permis de recueillir plusieurs données et témoignages sur le sujet. Population invisibilisée et sous-représentée, quels sont les enjeux spécifiques limitant l'inclusion des travailleurs dans ce secteur? En quoi la construction se distingue d'autres secteurs? Et quelles seraient des pistes d'action favorables?

Des politiques migratoires...

Depuis 2012, grâce à un accord avec Emploi et Développement social Canada, le Québec établit chaque année une liste de métiers admissibles à la démarche simplifiée du PTET.

En 2025, la majorité des métiers de la construction y figurent, facilitant substantiellement le recrutement international car les entreprises qui embauchent des personnes pour ces métiers visés n'ont [pas besoin de fournir la documentation qui démontre les efforts d'embaucher localement](#). Malgré des réformes récentes visant à limiter le nombre de travailleurs temporaires, la construction demeure un secteur priorisé et bénéficie de mesures d'exception: par exemple, il n'est pas visé par le gel des EIMT pour les postes à « bas salaire » dans la région métropolitaine, permettant notamment l'embauche de manœuvres. Le gouvernement du Québec organise également des missions internationales de recrutement, incluant la construction.

Il est à noter que **le recrutement international par le PTET est une voie parmi d'autres**. Des permis ouverts (étudiants internationaux, demandeurs d'asile, conjoints), des travailleurs sans statut ou encore des employés occupant des postes périphériques composent aussi une partie de la main-d'œuvre migrante dans la construction.



PTET : PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Programme fédéral qui permet aux employeurs de faire face à des pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs au Canada. Ce programme a plusieurs volets qui définissent les procédures additionnels à suivre selon, par exemple, le salaire offert ou le secteur d'activité.

... et des réglementations locales particulières

Recruter dans le secteur de la construction a une particularité notable par rapport à d'autres métiers ou contextes nationaux : sa réglementation. La Commission de la construction du Québec (CCQ) délivre les autorisations d'exercice pour les métiers de la construction et veille au respect de la [Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction](#).

L'accès aux métiers (apprenti, compagnon ou occupation) est balisé par des normes exigeantes qui garantissent la qualité des travaux, mais qui peuvent constituer un obstacle pour les nouveaux arrivants, particulièrement ceux à statut temporaire. Les travailleurs temporaires peuvent se trouver face à des démarches dépendantes de processus administratifs et des délais variables ou imprévisibles. C'est particulièrement le cas lorsque les démarches requièrent un processus calqué sur des normes locales (adresse locale, documents traduits, « talons de paie » détaillés, formations obligatoires préalables sur place, etc.). Un travailleur peut en outre occuper un métier du secteur de la construction dans le secteur « régi » (dépendant de démarches de qualifications), mais aussi non régi (zones grises ou non réglementées telles que la rénovation dans le secteur résidentiel, ou l'occupation d'un métier dans le secteur manufacturier, par exemple).

Un travailleur doit donc naviguer simultanément dans les démarches d'immigration – souvent longues et imprévisibles – et dans les exigences de qualification de la CCQ. Ce contexte est particulier aux secteurs d'emplois réglementés, comme les infirmières, et très différent de postes non régis, comme des manoeuvres agricoles ou des commis en restauration. À leur arrivée, plusieurs travailleurs doivent attendre de quelques semaines à plusieurs mois avant de pouvoir exercer leur métier, le temps d'obtenir les certifications requises. Certaines entreprises, surtout les plus grandes, contournent cette imprévisibilité en affectant temporairement les travailleurs à des tâches « non régies » (rénovation résidentielle, secteurs manufacturiers) en attendant l'obtention des certifications.

La récente [réforme de l'industrie de la construction](#), qui élargit l'accès par « ouverture de bassin » pour les populations sous-représentées (dont les personnes « issues de la diversité »), pourrait faciliter l'intégration des travailleurs recrutés à l'international. Désormais, quand la disponibilité de la main-d'œuvre locale est sous le seuil de 30 % (plutôt que 5 % auparavant), une entreprise peut embaucher un travailleur comme apprenti même sans certificat préalable. Au moment d'écrire ces lignes, presque l'ensemble des métiers et régions avaient des « bassins ouverts » pour le seuil de 30%. Cette mesure pourrait réduire l'imprévisibilité et faciliter l'entrée dans les métiers régis.



EIMT / LMIA : ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce document autorise un employeur à embaucher un travailleur étranger. Une étude favorable indique qu'aucun candidat canadien ou résident permanent n'est disponible pour occuper le poste. L'EIMT est délivré par Emploi et Développement social Canada (EDSC). Une fois obtenu, le travailleur peut commencer les démarches du permis de travail.

Et les travailleurs temporaires dans la construction?

[L'analyse des EIMT acceptées pour les dix métiers de la construction ayant le plus recours au PTET \(2017-2024\)](#) montre une croissance, particulièrement après la pandémie. Les « aides de soutien aux métiers et manoeuvres » connaît l'augmentation la plus marquée, tant au Québec qu'au Canada, quoiqu'en nombres absolus beaucoup plus faibles au Québec (256 personnes en 2024, contre 965 en Ontario et 3600 en Colombie-Britannique). Cette augmentation pourrait refléter les besoins saisonniers et la forte demande dans les chantiers. Pour les autres métiers, le recours au PTET demeure relativement stable à l'échelle canadienne, mais augmente depuis 2021 au Québec de façon plus marquée.

Pour le Canada, les métiers de manœuvre et charpentier-menuisier, suivi de loin par peintre sont les plus présents parmi les PTET, tandis qu'au Québec, manœuvre, couvreur et charpentier sont parmi les 3 plus présents en 2024, quoique quelques dizaines de personnes les séparent des autres métiers.

Le nombre exact de migrants temporaires dans la construction reste toutefois difficile à établir. Aux PTET s'ajoutent les titulaires de permis ouverts, les demandeurs d'asile, les étudiants internationaux, sans compter les personnes sans statut régulier. En outre, de nombreuses personnes migrantes sont employées en marge de l'industrie, parfois de façon ponctuelle, dans des activités non réglementées (rénovation résidentielle, manufactures liées au matériel de construction), ce qui rend leur dénombrement encore plus difficile. Cette situation complique l'analyse, mais montre que la construction n'est pas un secteur « nouveau » pour les travailleurs migrants : la nouveauté réside plutôt dans la croissance du recours formel par le PTET.

Sur le marché du travail: enjeux

Les témoignages recueillis par [notre recherche](#) entre 2020 et 2023 révèlent deux grands types de défis pour les personnes migrantes œuvrant dans ce secteur : (1) les obstacles à la reconnaissance professionnelle et (2) les conditions de travail et la sécurité.

1. Reconnaissance professionnelle

Bien que le secteur dispose de mécanismes formels de reconnaissance, plusieurs barrières systémiques limitent l'accès pour les travailleurs temporaires :

- coûts élevés des formations ou mises à niveau ;
- difficulté d'accès à certains parcours de reconnaissance (ex. [RAC](#)) sans statut étudiant ;
- exigences administratives (adresse locale, présence physique au Québec) ;
- temporalité courte des permis de travail, compliquant la progression dans les échelons des métiers.



2. Les conditions de travail et la sécurité

Notre recherche a relevé des **mécanismes de périphérisation professionnelle** : des travailleurs migrants, même expérimentés, peuvent se retrouver dans des postes marginaux ou temporaires, souvent non régis et moins avantageux (horaires, salaires, syndicalisation). Cette concentration dans les zones non réglementées ou grises peut limiter l'accès aux protections et aux avancées professionnelles. Ces tensions ne sont pas systématiques, mais apparaissent teinter l'organisation du marché du travail où les personnes migrantes apparaissent parfois reléguées, du moins dans les premiers temps, dans des travaux ou des postes moins « désirables » (horaires, conditions de travail, lieux, saisonnalités, dangerosité, etc.). Un cas particulièrement préoccupant documenté par plusieurs acteurs (milieu patronal, syndical et certains travailleurs) est le recours à des travailleurs sans statut dans la démolition de l'amiante, sans protection adéquate. Ce cas illustre la manière dont la vulnérabilité liée au statut peut entraîner des risques graves pour la santé et la sécurité au travail.

« Des travailleurs migrants, même expérimentés, peuvent se retrouver dans des postes marginaux ou temporaires, souvent non régis et moins avantageux »

Comme documenté dans d'autres secteurs embauchant avec des permis de travail nominatifs, la dépendance à l'employeur pour pouvoir rester sur le territoire peut contraindre des travailleurs à accepter des tâches qu'ils considèrent inadéquates voire dangereuses. À l'inverse, paradoxalement, les TET peuvent aussi bénéficier d'un suivi syndical plus structuré, car leur présence est formalisée et donc visible pour les organisations syndicales, contrairement à des travailleurs avec d'autres statuts temporaires.

Globalement, la construction offre des salaires supérieurs à d'autres secteurs d'emploi pour la main-d'œuvre migrante, mais l'accès à ces conditions demeure limité par la complexité du système et la précarité des statuts. En outre, dans une industrie qui se distingue malheureusement par un nombre élevé d'accidents et de décès au travail, le recours massif à ces profils vulnérables constitue un motif sérieux d'inquiétude.

Discussion et pistes d'action pour favoriser l'inclusion

La construction, comme le secteur de l'agriculture, est en partie basée sur une temporalité saisonnière; l'embauche importante de manœuvres sur des chantiers pourrait en attester. Notre recherche a documenté certaines préoccupations, particulièrement des représentations syndicales, que l'embauche des PTET suive la configuration du « modèle agricole », qui est caractérisé par une grande vulnérabilité des personnes migrantes, une dépendance structurelle à une main-d'œuvre peu qualifiée, des permis temporaires sans perspective d'établissement durable, la séparation des familles et une faible progression professionnelle.

Cependant, la construction nécessite aussi une main-d'œuvre qualifiée dans des domaines où la temporalité saisonnière est moins marquée (charpenterie, électricité, mécanique chauffage et climatisation, etc.). La question centrale devient alors : **la réglementation actuelle permet-elle aux travailleurs temporaires de progresser vers et au sein de ces métiers qualifiés?**

Plusieurs aspects demeurent préoccupants :

- les exigences d'heures cumulées pour devenir compagnon ;
- l'accessibilité limitée à la reconnaissance professionnelle pour les temporaires ;
- l'orientation vers des postes non régis ;
- une possible polarisation accrue entre travailleurs temporaires « bas salaire » et « haut salaire ».

Pour faire face à ces défis, la [recherche](#) a dégagé **six recommandations clés** pour favoriser l'inclusion des personnes migrantes à statut temporaire dans la construction :

- **Assurer un accès universel aux mécanismes de reconnaissance professionnelle** aux personnes sur le territoire indépendamment du statut migratoire.
- **Faciliter la reconnaissance professionnelle** avant la migration ou pour des personnes en attente d'une adresse ou d'un numéro d'assurance sociale sur le territoire.
- **Renforcer les communications multilingues** (ex. santé et sécurité) et développer la francisation adaptée au secteur (en entreprise, lexique spécialisé, ressources visuelles).
- **Soutenir les personnes à statut temporaire déjà présentes au Québec**, notamment par des programmes d'aide à l'emploi en collaboration avec les organismes communautaires.
- **Étendre les services de défense des droits**, en assurant des conseils confidentiels et accessibles dans plusieurs langues pour toutes les personnes, peu importe leur statut.
- **Régulariser ou protéger les travailleurs sans statut ou à statut précaire œuvrant dans les marges de l'industrie**, s'inspirant par exemple des initiatives de régularisation de la région du Grand Toronto.

Accédez au rapport complet :

Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction – InterActions).

Pour aller plus loin :

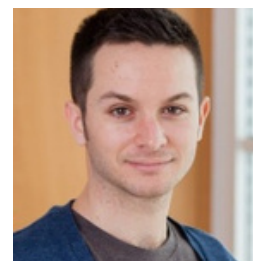
Blain, Marie-Jeanne (2023). « L'inclusion des personnes immigrantes dans le secteur de la construction au Québec. Constats de la recherche », Axe Magazine https://axtra.ca/wp-content/uploads/2023/11/AXE-Magazine_Automne-2023.pdf?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=AXE-Magazine--Immigration-et-emploi#page=22.34

Castracani, Lucio (2025). « Le Programme des travailleurs étrangers temporaires au Québec. Les leçons du secteur agricole pour l'industrie de la construction. » Possibles, volume 49, numéro 1, printemps 2025, p. 74-82. <https://doi.org/10.62212/revuepossibles.v49i1.835>

Marie-Jeanne Blain
Chercheuse (Institut de recherche sur les migrations et la société) et professeure associée (Université Concordia et Université de Montréal)



Lucio Castracani
Enseignant en anthropologie, Collège Lionel-Groulx



LES DÉRIVES DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE DU CAMIONNAGE

Émile Baril et Mariana Stefaniuk

L'industrie du camionnage sur longue distance du Canada traverse actuellement une période de changements importants. L'incertitude économique, les politiques tarifaires de l'administration Trump et l'inflation ont mis cette industrie au ralenti depuis quelques années. On observe une [relance économique lente](#), l'OCDE prévoyant un ralentissement de la croissance de 1,5 % en 2024 à environ 1 % d'ici 2026 pour le pays. Malgré ces tendances, les demandes pour des travailleurs étrangers temporaires dans [le camionnage ne baissent pas](#).

Historiquement, les pénuries de main-d'œuvre ont poussé les employeurs à se tourner vers le PTET lors de périodes où la demande pour des chauffeurs était élevée. Toutefois, pour pallier les pertes de revenu liés au ralentissement économique, certaines compagnies de transport utilisent de façon abusive le ['programme des travailleurs étrangers temporaires' \(PTET\)](#), afin d'en faire un avantage concurrentiel. Cela signifie qu'elles utilisent ce programme comme une stratégie permettant de réduire leurs coûts et d'obtenir un positionnement plus favorable que leurs concurrents – au détriment souvent des personnes migrantes qui se voient contraintes d'accepter des salaires plus bas et des conditions de travail plus difficiles que les résidents permanents. Cependant, il faut aussi noter que plusieurs entreprises de camionnage opèrent dans des régions où il y a une véritable pénurie de main-d'œuvre et dépendent du PTET non pas comme avantage concurrentiel, mais [pour leurs opérations quotidiennes](#).

« Pourquoi les travailleurs en PTET continuent-ils de croître dans l'industrie du camionnage alors que l'IRCC retire le camionnage de programme d'entrée express ? »

La [déréglementation de l'industrie canadienne du camionnage](#), de 1980 à aujourd'hui, a fondamentalement transformé la structure des opérations et continue d'influencer les pratiques de travail aujourd'hui. Destinées à stimuler la concurrence, ces politiques visent à accroître la productivité et à réduire les coûts et barrières pour les expéditeurs. Cependant, plusieurs [camionneurs au sein du PTET](#) ont sonné l'alarme sur les vols de salaire et les conditions de travail dangereuses. Cela soulève des questions importantes : pourquoi les travailleurs en PTET continuent-ils de croître dans l'industrie du camionnage ? Le PTET est-il utilisé comme un avantage concurrentiel dans cette industrie et, si oui, quelles sont les conséquences sur les conditions de travail des camionneurs ?



Conditions de travail et d'immigration des camionneurs du PTET

Un employeur désirant recruter avec le PTET doit remplir un formulaire d'«étude d'impact sur le marché du travail» (EIMT). L' [EIMT, produite au coût de 1 000\\$](#), est une autorisation gouvernementale qui permet à un employeur canadien d'embaucher un travailleur étranger temporaire, et ce, s'il n'y a pas de travailleurs canadiens pour le poste.

Toutefois, bien que cela soit interdit, certaines entreprises de camionnage en profitent pour exiger des travailleurs espérant immigrer via cette opportunité d'emploi des coûts supplémentaires allant parfois jusqu'à 50 000\$. Nombreux sont les travailleurs étrangers temporaires qui affirment s'être fait vendre un « rêve canadien ». **Conçu à l'origine pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et garantir une priorité aux travailleurs canadiens, ce système laisse de nombreux travailleurs étrangers temporaires vulnérables aux abus.** Dans l'industrie du camionnage, des niveaux élevés de concurrence entre les compagnies ont mené certains à exploiter ces vulnérabilités et à utiliser le PTET comme un avantage concurrentiel.

« Connaissez-vous quelqu'un qui s'est fait voler son salaire ? »

- Oui, beaucoup de gars. Ils font ce genre de choses aux migrants, aux travailleurs titulaires d'un permis de travail qui n'ont pas de statut permanent. Ces gars-là sont vulnérables. » [1]

Il en résulte une dynamique decourse vers le bas des salaires et des conditions de travail pour les travailleurs étrangers. Par exemple, comme le mentionnent plusieurs camionneurs, en plus de parfois facturer aux chauffeurs des frais pour le soutien à l'EIMT, le PTET les piège dans des conditions de travail abusives sans possibilité de quitter l'entreprise. Certains camionneurs acceptent de travailler pour rembourser ces frais, et ce, dans des [conditions difficiles](#) avec de longues heures sur la route, de bas salaires et des camions en mauvais état. Un autre camionneur rencontré décrit cet arrangement comme de la servitude moderne. Pour rembourser ces dettes, les travailleurs sont assujettis aux frais exorbitants exigés par leur employeur, en plus d'une promesse d'immigration.

À l'échelle nationale, **l'utilisation abusive du PTET a affaibli l'intégrité du marché de l'emploi en abaissant les standards de rémunération et de sécurité pour l'ensemble des camionneurs.** Certaines compagnies peuvent offrir des services de transport à moindre coût, puisque plusieurs camionneurs en situation d'immigration précaire sont contraints de conduire à des taux en dessous des moyennes habituelles. En effet, le système de « pay-per-mile » permet aux employeurs d'abaisser les rémunérations en offrant, par exemple, \$0.10/km sous la moyenne salariale aux chauffeurs immigrants.

Des acteurs de l'industrie ont exprimé des préoccupations concernant des employeurs qui [recrutent de plus en plus de chauffeurs sous-qualifiés](#), pour conduire des camions en mauvais état, ce qui constitue une menace sérieuse pour la sécurité routière. Nous avons même vu de nombreux camionneurs [dans le PTET s'enregistrer comme Chauffeur Inc.](#), une pratique illégale où le chauffeur s'enregistre comme entreprise pour éviter taxes et impôts. Dans un précédent article, nous avons proposé [quatre actions possibles pour le gouvernement](#) pour répondre au phénomène Chauffeur Inc. Dans cette section, nous analysons les pistes de solutions aux dérives dans le PTET.

(In)action provinciale et fédérale

En 2024, le ministre Boissonnault, responsable de l'emploi et du développement de la main-d'œuvre au niveau fédéral, a introduit de [nouvelles mesures au PTET](#) pour lutter contre les abus et la fraude. Des réglementations plus strictes concernant l'admissibilité des employeurs, des inspections dans les zones à haut risque et une augmentation potentielle des frais d'EIMT ont été mises de l'avant. Le gouvernement du Canada s'est également associé à l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) des Nations Unies pour sensibiliser le public par le biais d'initiatives, telles que la connaissance [des règles avant de venir au Canada depuis l'Inde](#). Néanmoins, sans réforme ciblée dans des secteurs comme le camionnage, ces efforts pourraient ne pas suffire à protéger les travailleurs vulnérables et à restaurer l'intégrité du système.

[1] Entrevues aux camionneurs en PTET. Projet en cours. Traduction de l'auteur.

Bien que des efforts soient déployés pour résoudre ce problème, ils demeurent insuffisants pour assurer des améliorations durables des conditions de travail. De plus, Trucking HR Canada souligne que, bien que le taux de chômage des camionneurs se soit maintenu en 2025, le nombre total de [chauffeurs sans-emploi a continué d'augmenter](#) par rapport à 2024. Cela suggère une dépendance structurelle au PTET et un manque d'incitations à améliorer la formation nationale, les salaires équitables et les conditions de travail.



Le gouvernement Carney, élu au printemps 2025, a lancé un [examen réglementaire interministériel](#) dans le but d'améliorer l'efficacité, de moderniser les réglementations et de libérer le plein potentiel économique du Canada. On laisse sous-entendre que trop de régulations freinent présentement le pays, incluant dans le transport interprovincial de marchandises. Cette réforme doit aussi combler des lacunes du système d'EIMT et améliorer les protections du travail dans les secteurs comme le camionnage.

Cependant, comme de nombreuses enquêtes de terrain le constatent, l'inaction gouvernementale face à la délinquance des compagnies de camionnage qui engagent via le PTET peut rendre une modernisation réglementaire caduque. Si, comme plusieurs le suspectent, les [infractions au PTET](#) ne représentent que la pointe de l'iceberg dans l'industrie du camionnage, une meilleure application des règlements déjà en place doit accompagner une refonte interministérielle.

Baril, Émile –
Postdoctorant,
emile.baril@concordia.ca



Stefaniuk, Mariana –
Stagiaire,
mariana.stefaniuk@mail.concordia.ca



Institut de Recherche sur les
Migrations et la Société (IRMS),
Université Concordia

Pour aller plus loin:

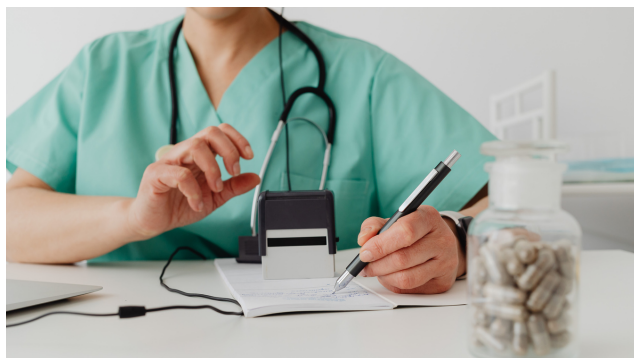
Stefaniuk, M. et Baril, E. (2025). Four ways Ottawa can throttle 'Driver Inc.'
<https://policyoptions.irpp.org/2025/08/driver-inc-trucker-exploitation/>

TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN SANTÉ : UNE RÉPONSE URGENTE, UN MALAISE DURABLE

Lucie Ngabusi Sapa

Le Québec fait face à une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé qui s'inscrit dans des dynamiques structurelles durables. L'augmentation des besoins en soins, liée notamment au vieillissement de la population, ainsi que les départs massifs à la retraite ont fragilisé le système bien avant la pandémie. Les [débats entourant la réforme Dubé](#) illustrent ces tensions persistantes, tant sur le plan de l'organisation du travail que des conditions d'emploi dans le réseau public.

Dans ce contexte, le recours aux travailleurs étrangers temporaires s'est imposé comme une réponse rapide pour assurer la continuité des services, en particulier dans les postes de préposées et préposés aux bénéficiaires (PAB). Cette tendance, observée au Québec, s'inscrit également dans une dynamique plus large à [l'échelle canadienne](#). Si ces travailleuses et travailleurs occupent aujourd'hui une place centrale dans le fonctionnement quotidien du réseau, ils demeurent inscrits dans des statuts migratoires et professionnels temporaires.



Cette situation met en lumière un paradoxe structurant du système de santé québécois : des besoins durables sont pris en charge par une main-d'œuvre dont la présence est, par définition, transitoire. Comment un système peut-il ainsi s'appuyer de manière récurrente sur une main-d'œuvre temporaire pour répondre à des besoins qui, eux, sont permanents ? C'est à partir de cette tension que s'inscrit la réflexion proposée dans ce texte.

Travailleurs temporaires : combler les besoins, porter le poids de la précarité

L'arrivée de travailleurs migrants temporaires dans les milieux de soins répond avant tout à un besoin urgent de main-d'œuvre. Plusieurs possèdent une expérience professionnelle antérieure, parfois une formation en santé acquise à l'étranger, et contribuent de manière significative au fonctionnement des établissements. La mise en place de [formations accélérées pour recruter massivement des PAB](#) durant la pandémie, notamment en Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), illustre cette recherche de solutions rapides pour combler les postes vacants.

Toutefois, cette réponse organisationnelle s'accompagne de contraintes importantes pour les personnes concernées. Qu'il soit lié à un employeur précis ou assorti de conditions restreignant la mobilité professionnelle, ce statut encadre fortement l'accès à l'emploi et les trajectoires professionnelles. Dans le secteur de la santé, le recours aux agences de placement et à la main-d'œuvre indépendante est désormais encadré par la [Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux](#) ainsi que par le [Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires](#). Ces dispositifs visent à réguler les pratiques de recrutement, tout en confirmant l'existence d'un cadre juridique distinct pour cette main-d'œuvre.

Dans ce contexte, la dépendance envers certains employeurs ou intermédiaires peut être accentuée, notamment lorsque le droit de travailler est étroitement lié à une organisation précise. En situation de pénurie, cette configuration limite parfois la capacité de changer d'emploi ou de signaler des conditions de travail difficiles, même lorsque les droits sont connus.

Cette précarité ne relève donc pas uniquement de situations individuelles, mais s'inscrit dans des dispositifs institutionnels mis en place pour répondre à des besoins structurels. Elle influence les choix professionnels, les relations de travail et les marges de manœuvre face à des situations jugées injustes.

Ces contraintes s'inscrivent également dans les dispositifs institutionnels mis en place pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre. Le [projet pilote](#) coordonné à Québec par l'organisme communautaire [Libre Emploi](#) visant l'intégration de demandeurs d'asile dans le réseau de la santé et des services sociaux en constitue une illustration. Lancé durant la pandémie de COVID-19, à partir de 2020, et maintenu jusqu'en 2023, ce dispositif visait à répondre rapidement aux besoins en personnel en facilitant l'accès de demandeurs d'asile à des emplois dans le réseau, notamment comme PAB.

S'il a permis à certaines personnes de travailler légalement et de contribuer au maintien des services, ce projet s'est inscrit dans un cadre administratif et statutaire temporaire. Les conditions d'admissibilité, les délais et l'absence de perspectives claires de stabilisation ont limité les possibilités d'insertion durable, tant sur le plan migratoire que professionnel. Les constats issus de ce projet pilote montrent ainsi que, malgré l'importance du rôle joué par ces travailleurs, les mécanismes mis en place peinent encore à soutenir de manière cohérente une insertion socioprofessionnelle à long terme.

« Le statut temporaire crée un espace où l'appréciation du travail et l'invisibilité institutionnelle coexistent. »

Ainsi, malgré leur engagement quotidien et leur rôle indispensable dans le réseau, le travail des demandeurs d'asile intégrés par ces dispositifs ne se traduit pas toujours par une reconnaissance sociale, organisationnelle ou juridique durable.

Des conditions de travail exigeantes qui mettent en lumière des enjeux plus larges

Les milieux de soins se caractérisent par des exigences physiques et émotionnelles élevées, ainsi qu'un rythme de travail souvent difficile à soutenir. Pour les travailleurs migrants temporaires, ces contraintes professionnelles se superposent aux défis du parcours migratoire, tels que l'incertitude administrative, la séparation familiale ou les responsabilités financières. Les travaux récents sur les PAB migrantes temporaires, notamment ceux d'Hyppolite et ses collègues (2025), montrent que ces personnes évoluent fréquemment dans des contextes marqués par une forte pression au travail, des attentes élevées en matière de disponibilité et des conditions d'emploi instables.

Ces conditions contribuent à fragiliser les trajectoires professionnelles et à limiter la rétention du personnel, tant chez les travailleurs migrants que dans l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur. Le recours à des formations rapides et l'entrée accélérée en emploi, bien qu'elles répondent à des besoins immédiats, [ne suffisent pas à compenser](#) la lourdeur du travail, la faible valorisation de certaines fonctions et les perspectives limitées de stabilité ou d'avancement.

Dans ce contexte, les difficultés persistantes à attirer et à retenir le personnel participent au maintien d'une dépendance structurelle à des solutions temporaires, dont le recours à une main-d'œuvre migrante temporaire. Ainsi, les conditions de travail ne constituent pas seulement un enjeu individuel ou organisationnel, mais un facteur clé dans la reproduction d'un modèle où des besoins permanents du système de santé sont pris en charge par des dispositifs transitoires.

Pour une cohérence entre besoins, justice et reconnaissance

Les travailleurs temporaires contribuent de façon indispensable au maintien des soins au Québec. Reconnaître pleinement leur rôle suppose toutefois d'aller au-delà des réponses d'urgence. Miser durablement sur une main-d'œuvre temporaire pour répondre à des besoins permanents soulève ainsi des enjeux majeurs d'équité, de cohérence des politiques publiques et de reconnaissance du travail. L'amélioration des conditions d'emploi, la facilitation de la stabilisation migratoire et la valorisation des professions du soin apparaissent comme des leviers essentiels pour sortir d'une logique de solutions transitoires. Répondre à la pénurie de main-d'œuvre exige des réponses durables, capables de prendre réellement en compte les expériences et les aspirations de celles et ceux qui soutiennent, au quotidien, les personnes les plus vulnérables.

Pour aller plus loin :

Blain, M.-J., Haydary, M., Lechaume, A., Nakache, D., Sanhueza Morales, T., Subayi, M., & Martin Heredia, D. (2025). Expériences d'accès aux services et à l'accompagnement juridiques de personnes migrantes à statut précaire et sans statut au Québec. Rapport de recherche.

Lu, Y., & Hou, F. (2025). Travailleurs étrangers temporaires dans le secteur des soins de santé : caractéristiques, transition vers la résidence permanente et maintien en emploi dans l'industrie. Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2025008/article/00002-fra.htm>



Rapport par des membres ÉRIQA:

Hyppolite, S.-R., Philibert, L., Bélanger, D., Tapia, C. J., Lechaume, A., & Ngabusi Sapa, L. (2025). **Les personnes préposées aux bénéficiaires migrants temporaires : entre louanges et abus. Pratiques de recrutement, conditions d'emploi et de travail de personnes migrantes temporaires œuvrant comme préposées aux bénéficiaires dans la région de la Capitale-Nationale.** Rapport du secteur Santé du projet PARTEMP dirigé par Danièle Bélanger. <https://dynamiques-migratoires.chaire.ulaval.ca/wp/wp-content/uploads/2025/10/Rapport-Partemp-04-sante-S-RH-FINAL-web.pdf>

Lucie Ngabusi Sapa
Doctorante en
Relations industrielles
Université Laval



SORTIE DE SECOURS OU CUL-DE-SAC ? UNE ANALYSE DES IMPACTS DU PERMIS DE TRAVAIL OUVERT POUR TRAVAILLEURS VULNÉRABLES AU CANADA

Danièle Bélanger (avec Myriam Ouellet, Chenour Oechslin, Geneviève Fournier, Guillermo Candiz, Amanda Aziz, Véronique Tessier)

Depuis plusieurs années, le Canada accueille un nombre croissant de travailleurs étrangers temporaires (TET), dont une grande partie est liée à un employeur par un permis de travail fermé. Ce système, censé répondre aux besoins économiques, crée des conditions propices à la vulnérabilité et à l'exploitation. En 2019, le gouvernement fédéral a instauré le **Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables (PTOTV)**, présenté comme une mesure de protection pour les personnes victimes de violence ou à risque de l'être dans leur milieu de travail. Ce programme devait offrir une « sortie de secours » aux travailleurs pris dans des situations abusives. Mais qu'en est-il réellement ?

Notre [recherche](#), fondée sur 47 entretiens réalisés au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique en 2024, a exploré les impacts de ce programme sur les parcours migratoires, professionnels et personnels des travailleurs qui ont tenté de s'en prévaloir. Cette contribution montre pourquoi, **si le PTOTV incarne une reconnaissance importante des abus liés aux permis fermés, il reste une solution partielle et fragile.**

Contexte et enjeux

L'immigration temporaire dépasse aujourd'hui l'immigration permanente au Canada. Au premier trimestre 2024, plus de 1,7 million de personnes détenaient un permis de travail, dont une proportion importante sous permis fermé. Ce type de permis, qui lie le travailleur à un employeur spécifique, limite drastiquement la mobilité en emploi et la capacité à dénoncer des abus. Les travailleurs craignent la perte de leur statut légal, le non-renouvellement du permis ou même l'expulsion. Cette « déportabilité » rend la main-d'œuvre migrante docile et exploitable. Les risques sont amplifiés par des facteurs comme l'isolement géographique, la dépendance au logement fourni par l'employeur, la barrière linguistique et la méconnaissance des droits.

Face aux critiques croissantes, le gouvernement a introduit des mesures dites d'atténuation, dont le PTOTV. Ce permis, valide pour un maximum de 12 mois, permet à un travailleur victime de violence de quitter son employeur et de chercher un autre emploi. En théorie, il s'agit d'une avancée majeure. En pratique, **notre analyse a révélé des contradictions profondes entre les objectifs du programme et ses effets réels.**



Des abus graves et une décision tardive

Les récits des participants montrent que la décision de quitter un employeur abusif résulte d'une accumulation de violences : **conditions de travail dangereuses, heures excessives, salaires impayés, menaces, harcèlement psychologique, logement insalubre, entrave à l'accès aux soins, fraudes administratives.** Ces abus s'inscrivent dans un rapport de pouvoir asymétrique où l'employeur, détenteur du permis fermé, exerce un contrôle quasi total sur la vie du travailleur.

La peur des représailles, la dépendance économique et la méconnaissance des droits expliquent pourquoi les travailleurs endurent ces abus pendant des mois, voire des années. Plusieurs sont endettés et craignent de ne pas pouvoir rembourser leurs prêts s'ils perdent leur emploi. D'autres ignorent l'existence du PTOTV ou croient, à tort, qu'ils n'ont aucun recours. Cette méconnaissance est entretenue par des employeurs et des recruteurs qui diffusent des informations mensongères pour maintenir leur emprise.

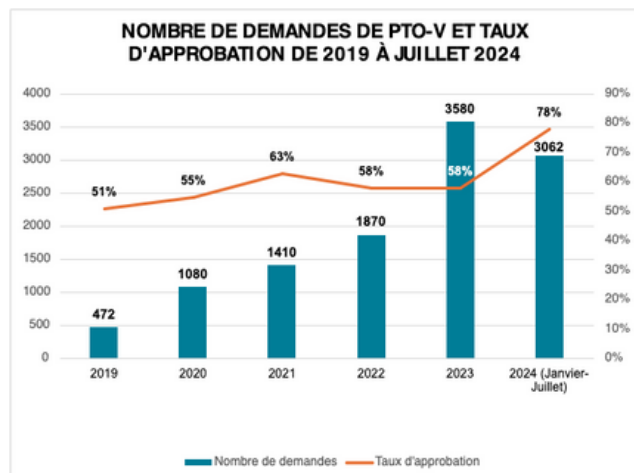


Figure 1. Élaboré par les auteurs.

Un programme méconnu et difficile d'accès

L'un des constats majeurs de cette recherche est la faible diffusion de l'information sur le PTOTV. La plupart des participants ont découvert le programme par hasard, souvent grâce à un organisme communautaire rencontré après avoir quitté leur emploi. Pour certains, cette découverte est arrivée trop tard, une fois leur permis fermé expiré, ce qui les rendait inéligibles.

Même lorsqu'ils connaissent le programme, les travailleurs se heurtent à des obstacles considérables. Le processus de demande, en apparence simple, exige en réalité une expertise administrative et juridique. Il faut démontrer, par des éléments « objectifs et crédibles », qu'on a subi ou qu'on risque de subir des violences. Or, comment fournir des preuves quand on a fui précipitamment un employeur abusif ou quand les abus sont psychologiques ? Cette exigence ignore la réalité des travailleurs, pour qui documenter les violences peut être dangereux et irréalisable.

« Or, comment fournir des preuves quand on a fui précipitamment un employeur abusif ou quand les abus sont psychologiques ? »

Les témoignages révèlent aussi des incohérences dans l'évaluation des demandes. Certains refus semblent liés à une interprétation restrictive des critères, privilégiant les cas de violence physique au détriment des autres formes d'abus. Le [taux de refus avoisine 50 %](#), ce qui dissuade de nombreux travailleurs de tenter leur chance (Figure 1).

« Cette situation illustre un paradoxe : un programme censé protéger les plus vulnérables les expose à de nouvelles formes d'exploitation ».

Une dépendance aux tiers et des risques accrus

Face à la complexité du processus, la majorité des travailleurs ont eu recours à des tiers pour préparer leur demande : organismes communautaires, syndicats, consultants en immigration. Si certains ont bénéficié d'un accompagnement compétent, d'autres ont été victimes de fraudes. Des consultants malhonnêtes ont exigé des frais exorbitants pour soumettre des dossiers incomplets, aggravant la précarité financière des travailleurs. Cette situation illustre un paradoxe : un programme censé protéger les plus vulnérables les expose à de nouvelles formes d'exploitation.

Après la demande : un parcours semé d'embûches

L'obtention du PTOTV ne marque pas la fin des difficultés. Deux périodes d'incertitude structurent les trajectoires post-demande : **(1) l'attente de la réponse et (2) la période suivant l'obtention du permis.**

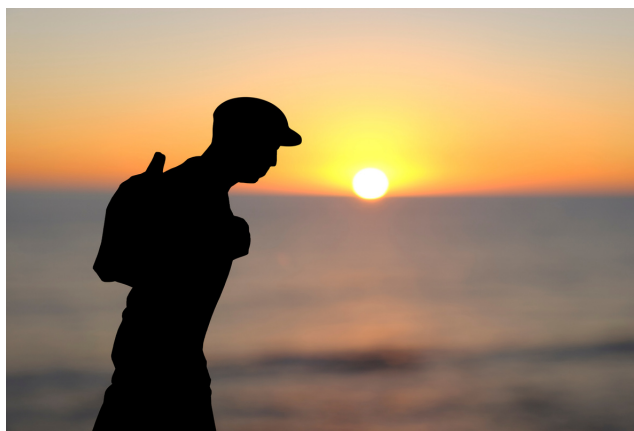
Pendant l'attente, qui peut durer d'un à cinq mois, les travailleurs privés de revenu épuisent leurs économies, contractent des dettes ou recourent au travail non déclaré pour survivre. Ceux qui étaient logés par leur employeur se retrouvent sans abri et dépendent des organismes communautaires ou de leur réseau personnel. Certains dorment dans des hébergements d'urgence aux conditions précaires, voire à la rue.

Une fois le PTOTV obtenu, la précarité persiste. Trouver un emploi est difficile : méfiance des employeurs, absence de réseau, barrière linguistique, méconnaissance des outils de recherche. Les emplois accessibles sont souvent temporaires, sous-payés et peu qualifiés, ce qui compromet les projets de résidence permanente. La courte durée du PTOTV accentue la pression : il faut rapidement trouver un employeur prêt à entreprendre une démarche d'EIMT pour obtenir un nouveau permis fermé. Ce retour vers le permis fermé est vécu comme une « prison » par plusieurs travailleurs, traumatisés par leurs expériences passées.

Des vulnérabilités multiples et persistantes

Au-delà des enjeux d'emploi et de logement, la détresse psychologique est omniprésente. Les travailleurs doivent revivre leurs traumatismes pour prouver les abus, puis affronter l'incertitude liée à leur statut migratoire et à leur avenir. Certains témoignent de pensées suicidaires. Quelques-uns choisissent de retourner dans leur pays d'origine pour préserver leur santé mentale, malgré les dettes et l'échec de leur projet migratoire.

Ces trajectoires révèlent un cycle d'abus et de précarité que le PTOTV, loin de briser, semble prolonger. Le programme offre une liberté théorique, mais sans soutien institutionnel pour la réinsertion professionnelle, le logement et la santé mentale, cette liberté demeure illusoire.



Recommandations des personnes ayant participé à notre recherche

- **Informers** systématiquement les travailleurs migrants dès leur arrivée au Canada sur leurs droits et sur le PTOTV, par des séances multilingues et des campagnes régulières.
- **Faciliter l'accès au programme** : prolonger la durée du PTOTV, le rendre renouvelable, réduire les délais de traitement, alléger le fardeau de la preuve, instaurer un mécanisme de révision rapide des refus.
- **Garantir les droits sociaux** : accès à l'assurance maladie, à l'assurance-emploi, à l'aide sociale pour les victimes de violence suite à la demande, pendant l'attente, et une fois le permis octroyé.
- **Offrir des services essentiels** : soutien psychologique, aide au logement, accompagnement à la recherche d'emploi.
- **Renforcer la responsabilité gouvernementale** : inspections fréquentes et inopinées, sanctions systématiques contre les employeurs fautifs, suivi des plaintes. Assurer un suivi aux personnes ayant quitté leur employeur et dont la demande de permis ouvert a été refusée.
- **Soutenir les organismes communautaires** : financement accru pour l'accompagnement juridique, administratif et résidentiel.
- **S'attaquer à la source** : abolir les permis fermés et octroyer des permis ouverts dès l'arrivée, afin de rompre le rapport de pouvoir qui rend possible l'exploitation.

Conclusion

Le PTOTV incarne une reconnaissance importante des abus liés aux permis fermés, mais il reste une solution partielle et fragile. En l'absence de réformes structurelles, il ne fait que déplacer la vulnérabilité des travailleurs sans la réduire. Pour que la « sortie de secours » promise par le programme ne soit pas un cul-de-sac, il faut repenser en profondeur les politiques migratoires canadiennes. Cela implique de garantir la mobilité en emploi, d'assurer un accès réel aux droits sociaux et de reconnaître la contribution essentielle des travailleurs migrants à l'économie et à la société canadienne.

Si les programmes de travailleurs temporaires sont appelés à perdurer, il importe de développer un régime de protection générale prévoyant des mesures pour assurer la protection des droits fondamentaux et du travail de tous les travailleurs, et ce, sans que ces derniers n'aient à craindre des représailles, dont le non-rappel (pour les saisonniers) ou le renvoi. Sans ces changements, le Canada continuera de bénéficier d'une main-d'œuvre indispensable, mais au prix d'injustices, d'abus et dans le non-respect des droits fondamentaux et du travail.

Le projet **PARTEMP** : le **PAR**tenariat pour les migrants **TEMP**oraires en **EMP**loi

Entre 2020 et 2025, une équipe de recherche et d'organismes communautaires de la grande région de Québec s'est penché sur la situation des travailleurs temporaires de quatre secteurs d'emploi : le secteur manufacturier, de l'hôtellerie restauration, de la santé et de l'agriculture. La recherche présentée dans cet article s'inscrit dans ce projet. Des rapports de recherche sur chacun de ces secteurs d'emploi sont disponibles en ligne. Adèle Garnier, membre de l'ÉRIQA, était co-chercheuse du projet. Plusieurs étudiantes et étudiants ont contribué aux travaux de ce projet en partenariat financé par le CRSH.

Danièle Bélanger
Professeure titulaire
Département de
géographie de
l'Université Laval



Accédez au rapport complet :

[Bélanger, D., Ouellet, M., Oechslin, C., Fournier, C., Candiz, C., Aziz, A., & Tessier, V. \(nov. 2024\). Sortie de secours ou cul-de-sac? Rapport de la chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales. ISBN 978-2-925526-04-9](#)

Pour aller plus loin :

Aziz, A. (2022). A promise of protection ? An assessment of IRDD decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program, . Migrant worker center et The Law Foundation of British Columbia. <https://mwcbc.ca/wp-content/uploads/2022/03/A-Promise-of-Protection-An-assessment-of-IRCC-decision-making-under-the-VWOWP-program.pdf>

Depatie-Pelletier, E., Deegan, H., & Berze, K. (2022). Band-Aid on a Bullet Wound—Canada's Open Work Permit for Vulnerable Workers Policy. *Laws*, 11(3), 36. <https://www.mdpi.com/2075-471X/11/3/36>

Depatie-Pelletier, E., & Dumont Robillard, M. (2013). Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada. *Revue québécoise de droit international / Quebec Journal of International Law / Revista quebequense de derecho internacional*, 26(2), 163-200. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1068081ar>

Nakache, D., Purkey, A., Anderson, M., Tanotra, R., Soennecken, D., Sagay, C., Hajjar, O., Yousuf, B., & Crépeau, F. (2022). Migrant Vulnerability in the Canadian Protection System: The View of Migrants, Public Servants and on-the ground Practitioners. *VULNER Research Report 2*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/ZENODO.7330123>

CONTRIBUTIONS

Coordination et mise en page du dossier : **Ana Lévano García** (Université de Montréal)

Avec les contributions écrites de **Marie-Jeanne Blain** (chercheuse à l'Institut de recherche sur les migrations et la société et professeure associée à l'Université Concordia et l'Université de Montréal), **Lucio Castracani** (enseignant en anthropologie au Collège Lionel-Groulx), **Émile Baril** (postdoctorant à l'Institut de recherche sur les migrations et la société), **Mariana Stefaniuk** (stagiaire à l'Institut de recherche sur les migrations et la société), **Lucie Ngabusi Sapa** (doctorante en Relations industrielles à l'Université Laval) et **Danièle Bélanger** (professeure titulaire Département de géographie de l'Université Laval).

Supervision scientifique : **Catherine Xhardez** (directrice de l'ÉRIQA et professeure adjointe, Université de Montréal)

Révision linguistique : **Maëlle Rouyer** (version française) et **Alexandra Lamarche** (version anglaise).

Crédits images: Canva (licence libre des droits)

ÉRIQA. (2026). *Derrière les permis : trajectoires et vulnérabilités des travailleurs étrangers temporaires au Québec*. Dossiers de l'ÉRIQA : N° 4. Février 2026.

Contact: eriqua@pol.umontreal.ca



L'Équipe de recherche sur l'immigration au Québec et ailleurs (ÉRIQA) est une équipe de recherche inter-universitaire composée de 11 chercheurs et chercheuses, financée par le Fonds de recherche du Québec (FRQ). L'ÉRIQA propose un dialogue structuré entre les réalités mondiales et celles du Québec, par le biais d'analyses comparées et d'études de cas qui mettent l'accent sur les politiques et les expériences des migrants.