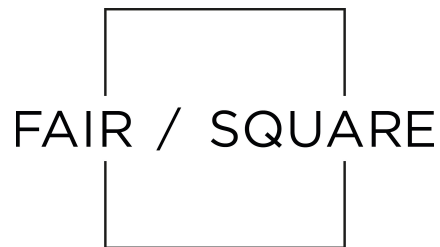




five corridors
project



Voies de recrutement des travailleurs migrants mexicains par les employeurs canadiens

Cette description et cette analyse présentent brièvement les voies de recrutement les plus fréquentes dans ce corridor migratoire, dominé par le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), géré par le gouvernement canadien dans le cadre de son Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Des voies de recrutement privé existent également en vertu du PTET et sont décrites ci-après. Tout employeur souhaitant engager un travailleur étranger par ces voies doit obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) favorable afin de démontrer qu'aucun citoyen ou résident canadien n'a pu être trouvé pour le poste¹.

Recrutement par le gouvernement mexicain dans le cadre du PTAS et du LMM

En 2019, le gouvernement mexicain a recruté 26 407 travailleurs migrants au titre du PTAS et environ 700 autres au titre du Mécanisme de mobilité professionnelle (LMM), ce qui représente environ 87 % des 30 960 travailleurs migrants mexicains entrés au Canada en application du PTET. Dans le cadre du PTAS, les employeurs canadiens adressent au gouvernement fédéral une demande de recrutement de travailleurs agricoles, la plupart du temps en ayant recours aux services d'organisations d'employeurs officiellement agréées pour qu'elles les aident à suivre la procédure de demande. Une fois les demandes approuvées par le gouvernement canadien, le gouvernement mexicain recrute les travailleurs et coordonne la logistique avec l'organisation d'employeurs agréée afin que les travailleurs migrants se rendent au Canada.

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

¹ Le Programme de mobilité internationale (PMI) est l'autre grand programme canadien de migration temporaire de la main-d'œuvre. En 2019, 4 845 travailleurs mexicains sont entrés au Canada dans le cadre du PMI. Contrairement au PTET, le PMI n'oblige généralement pas les employeurs à passer une EIMT pour embaucher une personne. La majorité des travailleurs sont entrés au Canada dans les conditions suivantes : pour exercer certaines professions et dans le cadre de mutations à l'intérieur d'une entreprise, selon les dispositions prévues par l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) ; dans le cadre d'un programme de travail pour les diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire canadiens ; dans une moindre mesure, au titre des programmes pour jeunes travailleurs organisés entre le Mexique et le Canada par Expérience internationale Canada. Ces procédures ne sont pas décrites en détail dans le présent rapport car il se concentre sur d'autres aspects.

Un employeur agricole souhaitant embaucher des travailleurs étrangers dans le cadre du PTAS doit d'abord demander une EIMT au ministère de l'Emploi et du Développement social (EDSC). D'après les dispositions du protocole d'entente du PTAS, les organisations d'employeurs agréées (FARMS, FERME et WALI) sont autorisées à fournir une assistance aux employeurs canadiens pour les aider dans la procédure de demande et dans l'organisation de la logistique relative au déplacement des travailleurs entre le Mexique et le Canada. Ces organisations jouent un rôle essentiel dans l'administration du programme du côté canadien.

Si EDSC approuve la demande de l'employeur, le gouvernement mexicain nomme les candidats parmi ceux recrutés par le ministère du Travail et de la sécurité sociale. Les demandeurs d'emploi déposent leur demande de participation au PTAS dans les bureaux locaux du service national de l'emploi (SNE), organisme du ministère du Travail, et sont triés au moyen d'un test normalisé permettant de vérifier, notamment, que les candidats sont des travailleurs agricoles au Mexique, qu'ils résident dans une zone rurale et qu'ils possèdent une expérience professionnelle dans le domaine de certaines cultures précises. En réalité, de nombreux travailleurs retournent au Canada chaque saison pendant plusieurs années, voire plusieurs dizaines d'années. La procédure de mise en relation de l'employeur avec les travailleurs est souvent simple – les employeurs « nomment » les travailleurs qu'ils souhaiteraient embaucher de nouveau l'année suivante. Les inscriptions au programme sont largement en surnombre : la liste d'attente comporte actuellement plus de 13 500 personnes.

Une fois le travailleur migrant sélectionné, le SNE du ministère du Travail l'aide à adresser à l'ambassade canadienne sa demande de permis de travail, qui s'accompagne, entre autres, d'examen médicaux et du recueil de données biométriques. Par ailleurs, le SNE aide les travailleurs à s'inscrire au système de santé publique et à souscrire une assurance privée complémentaire au Canada (à ses frais) ; avec l'organisation d'employeurs agréée correspondante, il coordonne également les détails du déplacement des travailleurs au Canada. Enfin, le ministère du Travail invite les travailleurs migrants à une séance d'orientation avant leur départ pour leur expliquer le contenu de l'accord entre employeur et employé et leur fournir les coordonnées de l'ambassade et des consulats mexicains, ainsi que des informations sur les droits des travailleurs au Canada.

La plus longue durée possible d'un contrat pour les travailleurs du PTAS au Canada est de huit mois par an. Par conséquent, toutes ces étapes de la procédure de recrutement se répètent chaque saison, avec les dépenses qu'elles impliquent, pour chaque employeur et chaque travailleur, même lorsqu'un travailleur retourne chez un employeur pour lequel il a déjà travaillé.

Les principales composantes de la **structure des frais** sont les suivantes :

- Ni le travailleur ni l'employeur ne paient de frais de recrutement. La publicité, le tri et la sélection des travailleurs sont effectués par l'État mexicain, dans le cadre du protocole d'entente du PTAS.
- Il revient aux travailleurs mexicains d'acquitter les dépenses liées aux examens médicaux, au recueil de données biométriques et aux frais associés à la demande de permis de travail prélevés par le gouvernement canadien. Les frais de transport pour effectuer ces formalités à l'intérieur du pays sont également à leur charge. Dans la plupart des provinces, ils paient jusqu'à la moitié du prix du billet d'avion par des retenues sur leurs salaires (voir ci-après). Une fois arrivés au Canada, les travailleurs souscrivent également une assurance-vie et une assurance maladie qui complètent leur couverture par le système de santé publique, en cas d'urgence. Par ailleurs, les employeurs peuvent retenir un certain montant du salaire des travailleurs pour l'utilisation de leurs installations, dans la limite autorisée par chaque province.

- L'employeur canadien verse une somme modique aux organisations d'employeurs agréées pour les services qu'elles leur rendent et paie plusieurs types de frais associés au recrutement de travailleurs pour le Canada, notamment le transport entre l'aéroport et le lieu de travail et l'inscription des travailleurs aux systèmes de rémunération. En Colombie-Britannique, les employeurs paient la totalité du prix du billet retour du travailleur, alors que dans d'autres provinces, ils peuvent récupérer jusqu'à la moitié de son montant en le retenant sur le salaire des travailleurs. Les employeurs doivent également fournir aux travailleurs un logement gratuit ayant reçu la visite des inspecteurs du gouvernement – à l'exception, là encore, de la Colombie-Britannique, où ils peuvent retenir du salaire un montant convenu pour le logement.

Dans le cadre du PTAS, dont le contrôle est relativement strict, la structure des frais est généralement respectée, mais il existe des cas de corruption au Mexique, où des fonctionnaires font payer des travailleurs pour les inscrire au programme, et des cas de retenues sur salaires par des employeurs canadiens qui dépassent le seuil autorisé par le contrat du PTAS. Le personnel consulaire mexicain au Canada est habilité à se rendre dans les fermes et à résoudre les différends entre travailleurs et employeurs, et le ministère du Travail mexicain recueille un « rapport de retour » auprès de chaque travailleur à la fin de la saison, afin de déceler tout manquement aux obligations contractuelles du PTAS. Les plaintes les plus fréquentes des travailleurs concernent le logement, la rémunération et d'autres conditions de travail.

Le Mécanisme de mobilité professionnelle (LMM)

Le LMM Mexique-Canada est conçu pour fournir aux travailleurs mexicains d'autres possibilités que celles offertes par le PTAS. De dimensions modestes, ce programme a assuré le recrutement de 700 travailleurs seulement en 2019. La procédure de recrutement est semblable à celle du PTAS du côté mexicain et la structure des frais est similaire. Les principales différences concernent le côté canadien : les employeurs s'adressent directement au gouvernement mexicain car aucune association d'employeurs n'est agréée pour coordonner le programme, et les consulats mexicains ne sont pas habilités à superviser la mise en œuvre des contrats. Qui plus est, le ministère du Travail mexicain se limite à fournir aux candidats au LMM des informations sur la demande de permis de travail canadien, soit une assistance beaucoup plus restreinte que celle dont bénéficient les travailleurs migrant dans le cadre du PTAS. Étant donné que les demandes de permis de travail, à rédiger en anglais ou en français, peuvent être complexes à remplir, les travailleurs sont susceptibles d'avoir besoin de l'aide de leur employeur ou d'un consultant en immigration pour suivre la procédure.

Recrutement privé entre le Mexique et le Canada

Le recrutement en dehors des programmes bilatéraux, qui implique habituellement des agences de recrutement ou des consultants en immigration du secteur privé, représente beaucoup moins de travailleurs migrants mexicains embauchés au Canada que le PTAS. En 2019, environ 4 000 travailleurs migrants mexicains entrés au Canada dans le cadre du PTET l'ont fait en dehors des dispositifs du PTAS et du LMM, administrés par le gouvernement.

Une fois qu'EDSC a délivré une EIMT favorable à l'employeur canadien, celui-ci peut procéder au recrutement du travailleur migrant. Ce recrutement peut avoir lieu des différentes manières suivantes :

- **Certains employeurs publient une annonce et recrutent directement**, sans passer par des tiers. Dans certaines provinces, les employeurs doivent se faire enregistrer pour pouvoir embaucher des travailleurs migrants, en plus de la procédure fédérale de l'EIMT.

- Les employeurs ont parfois recours directement aux services d'**agents de recrutement mexicains**, tenus par la loi mexicaine de se faire enregistrer, afin de trier et de sélectionner les candidatures.
- D'autres employeurs font appel à des **agences basées au Canada** pour procéder au recrutement. Dans certains cas, ces agences canadiennes se tournent elles-mêmes vers des agences mexicaines. Si l'employeur recrute dans les provinces de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Québec et de la Saskatchewan, où les agents de recrutement privés doivent être certifiés, l'employeur doit engager uniquement des agents de recrutement certifiés dans la province en question. Dans les autres provinces, quiconque souhaite exercer le rôle d'agent de recrutement peut le faire sans se soumettre à une procédure de certification.

La législation mexicaine prévoit que tous les contrats de travailleurs migrants partant à l'étranger doivent être vérifiés et approuvés par le gouvernement. Dans la pratique, les autorités mexicaines n'appliquent pas cette condition et le gouvernement ne s'implique donc pas réellement dans les procédures de recrutement privé. Toutes les procédures officielles importantes se déroulent du côté canadien. Une fois sélectionnés par l'un des moyens ci-dessus, les travailleurs doivent adresser une demande de permis de travail canadien, dont la procédure comprend des examens médicaux et le recueil de données biométriques. Les employeurs peuvent faire appel aux services de **consultants en immigration**, non seulement pour les aider à obtenir une EIMT favorable, mais aussi pour veiller à ce que les travailleurs reçoivent un permis de travail canadien. De nombreux consultants en immigration travaillent au sein d'agences de recrutement et fournissent à la fois des services de recrutement et de conseil en matière d'immigration.

La **structure des frais** de ce modèle est censée fonctionner comme suit :

- L'employeur canadien paie tous les frais de recrutement dus aux agents, ainsi que les coûts associés au recrutement de travailleurs au Canada, notamment les billets d'avion de retour, le transport entre l'aéroport et le lieu de travail et l'inscription des travailleurs aux systèmes de rémunération. Les employeurs doivent également aider les travailleurs à trouver un logement décent à un prix acceptable, mais le logement est payé par les travailleurs.
- En vertu de la législation des deux pays, les travailleurs mexicains ne devraient verser aucune commission aux agents de recrutement de main-d'œuvre certifiés, pas plus au Mexique qu'au Canada. D'après le Règlement canadien sur l'immigration et la protection des réfugiés, néanmoins, il revient aux travailleurs d'acquitter les dépenses liées aux examens médicaux, au recueil de données biométriques et aux frais prélevés par le gouvernement canadien pour déposer une demande de permis de travail. Les frais de transport à l'intérieur du pays pour effectuer les formalités de la procédure de demande de permis de travail, au Mexique, sont également à la charge des travailleurs.
- Conformément à la législation canadienne, les consultants en immigration certifiés sont autorisés à faire payer les employeurs ou les travailleurs pour rémunérer leurs services de conseil en immigration.

En pratique

Les employeurs, les agents de recrutement et les consultants en immigration prennent parfois grand soin de respecter et de protéger les droits des travailleurs tout au long du processus migratoire, conformément aux principes ci-dessus. Cependant, la seule description des voies juridiques ne reflète pas plusieurs caractéristiques importantes des migrations depuis le Mexique vers le Canada.

Malgré les obligations légales, d'abord, l'industrie du recrutement au Mexique est un secteur très informel et l'immense majorité du recrutement pour des emplois en Amérique du Nord est effectuée par des agents non certifiés qui tiennent peu compte de la réglementation. Souvent, les travailleurs sont recrutés par des membres de leurs communautés rurales qui les mettent directement en contact avec des employeurs ou avec de grandes agences non certifiées présentes dans les villes, qui offrent des emplois en Amérique du Nord. Une grande partie du recrutement passe par Facebook, ce qui rend difficile l'identification des agents de recrutement. Seulement neuf agences ont une certification officielle pour recruter des travailleurs pour des postes à l'étranger, et même celles-ci ne sont pas soumises à un programme d'inspections régulières. Dans ce contexte, le prélèvement de commissions est très courant au Mexique. Une étude de 2013 a conclu que les travailleurs payaient en moyenne 591 dollars pour obtenir un emploi aux États-Unis.

Ensuite, les agents de recrutement peuvent prélever des commissions aux travailleurs pour des postes au Canada dont l'employeur n'a pas reçu d'EIMT et ne détient donc pas l'autorisation d'embaucher des travailleurs migrants. Dans de tels cas, les agents de recrutement mexicains conseillent aux travailleurs de ne pas obtenir de permis de travail mais de se rendre directement au Canada en tant que visiteurs, dans le cadre du dispositif de l'autorisation de voyage électronique. Il arrive ainsi qu'à leur entrée au Canada, les travailleurs découvrent qu'ils n'ont aucun emploi, ou que le poste et ses conditions sont très différents de ce qui leur avait été promis.

Au Canada, des agents de recrutement peu scrupuleux nouent des relations avec des employeurs et des agents de recrutement dans les pays d'origine, dont le Mexique, afin de livrer des travailleurs à des employeurs gratuitement ou à peu de frais en répercutant le coût du recrutement sur les travailleurs, auxquels ils font payer des commissions directement ou en les prélevant sur leur salaire tout au long de la durée de leur contrat. Les commissions varient fortement en fonction du pays d'origine des travailleurs, entre autres facteurs, mais elles peuvent s'élever à plusieurs milliers de dollars canadiens.

Enfin, le rôle des consultants certifiés en immigration au Canada ajoute un degré supplémentaire de complexité au modèle de prélèvement de commissions, car les consultants sont autorisés à faire payer les travailleurs pour leurs services d'aide à l'immigration, mais pas pour leurs services de recrutement. Ces deux types de services sont si étroitement liés que les travailleurs ne comprennent pas toujours clairement ce qu'ils paient, et des consultants peu scrupuleux brouillent délibérément la limite entre les deux types de services afin de rendre leurs tâches payantes. Les consultants en immigration non certifiés ou « fantômes », qui font payer des commissions exorbitantes pour des emplois qui n'existent peut-être pas, sont un autre problème tenace.