

# Migrations internationales, action publique et zones grises du travail

*Sid Ahmed SOUSSI*

Les migrations internationales de travail prennent progressivement la forme d'une mobilité temporaire et circulaire systématisée. Cet article analyse les conséquences locales des migrations internationales de travail sur trois dimensions significatives des zones grises du travail : la reconfiguration de l'emploi, la dérégulation des relations de travail et l'accès discriminé aux droits sociaux des travailleurs migrants temporaires. Ce phénomène, constitutif d'une nouvelle figure de la division internationale du travail, ne peut être saisi sans le rôle actif de l'action publique locale et le rôle ambivalent des États.

International labour migration increasingly takes the form of systematised temporary and circular mobility. This article analyses the local consequences of international labour migration across three important dimensions of the "grey zones" of work: the reconfiguration of work, the deregulation of labour relations and the discriminatory access to social rights afforded to temporary migrant workers. This phenomenon, the basis of a new face of international labour division, cannot be understood without the active role of local public action and the ambivalent role of states.

*Sid Ahmed Soussi est professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (Uqam), membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (Crises) et membre du Groupe interdisciplinaire et inter-universitaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (Gireps).*

Les variations sémantiques concernant la désignation des travailleurs migrants, à statut temporaire ou permanent, sont révélatrices à la fois des discours institutionnels et des perspectives d'analyse. La distinction entre « travailleur étranger temporaire » et « immigrant permanent » est, par exemple, institutionnellement plus marquée dans les politiques publiques au Canada que dans les contextes européen et étasunien où le débat porte surtout sur la migration irrégulière. Dans la littérature scientifique comme dans le champ politique, c'est dans la mesure où ils permettraient de réduire les flux de migrants irréguliers que les programmes de migration temporaire de travail suscitent de plus en plus l'intérêt (Massey, Brown, 2011). La terminologie qui en ressort ne distingue pas toujours clairement les « travailleurs étrangers temporaires<sup>1</sup> » des « travailleurs migrants », terme qui, dans certains contextes, peut englober des migrants permanents (notamment irréguliers). Ainsi, au Canada, le phénomène de la migration irrégulière n'a pas la même ampleur qu'en Europe ou aux États-Unis. Les « programmes de travailleurs étrangers temporaires » canadiens se distinguent par leur taux de retour particulièrement élevé parce que la très grande majorité des travailleurs admis retournent effectivement dans leurs pays à l'expiration de leur visa (Massey, Brown, 2011 ; Soussi, 2019).

À l'échelle internationale, le phénomène migratoire a laissé progressivement place à celui d'une mobilité temporaire et circulaire

systematisée, notamment à la faveur de la financiarisation de l'économie et de l'externalisation croissante des activités industrielles et de service. Cependant, c'est dès le tournant des années 2000 que les organisations internationales comptabilisent plus de travailleurs migrants temporaires que d'immigrants permanents. Cette tendance des flux migratoires trouve un écho favorable dans le développement concomitant des grands traités économiques internationaux de libre-échange. Ses conséquences immédiates se traduisent par l'augmentation de la pression migratoire sur les pays du Sud, tant sur le plan intérieur – instauration de zones franches notamment – que par la signature d'accords internationaux multiformes encadrant les transferts temporaires et circulaires de main-d'œuvre (Soussi, 2016a). S'agit-il d'un infléchissement ou d'un véritable changement de paradigme dans la dynamique de régulation des flux migratoires se traduisant par une transition de la migration permanente (perçue comme phénomène humain « naturel ») vers celui d'une migration temporaire, mais cyclique, et donc d'un phénomène politiquement construit et régulé ?

Cet article présente une synthèse critique, au niveau international, des conséquences socioéconomiques locales des migrations internationales de travail sur trois dimensions significatives des zones grises du travail contemporaines (Boulin, Kesselman, 2018 ; Bellemare *et al.*, 2024) : la configuration et la régulation de l'emploi, les relations de travail<sup>2</sup> et l'accès aux droits sociaux du

1. Cet article, comme la recherche dont il est issu, retient la désignation de « travailleurs migrants temporaires » et non celle, officielle, de « travailleurs étrangers temporaires ». Cette dernière relève d'une définition venant d'acteurs sociopolitiques (État, administration publique, employeurs) et n'est pas neutre, car elle induit l'idée qu'il est légitime de ne pas accorder à des « étrangers » l'accès aux droits sociaux du travail et à la résidence permanente.

2. Ce terme de « relations de travail » correspond globalement aux « relations professionnelles » en France, en ce sens qu'il renvoie, notamment, aux rapports institutionnels et/ou collectifs de travail, à l'encadrement juridique des relations de travail, mais aussi aux rapports – économiques, sociaux, individuels, collectifs – dans le cadre du travail entre les travailleurs et les employeurs, les organisations syndicales et patronales ainsi que l'État (Coutu *et al.*, 2019).

travail. Ces dimensions paraissent constitutives des zones grises du travail non seulement à l'échelle locale – contextes nationaux – mais également en tant que nouvelle figure de la division internationale du travail qui s'impose globalement comme une tendance lourde (Siino, Soussi, 2020 ; Azaïs, Carleial, 2017).

## **Migrations de travail, action publique et régulation internationale**

Il s'agit ici, à partir d'un examen critique des principaux dispositifs de régulation à l'œuvre en matière de migrations internationales de travail – action publique, régulations politiques institutionnelles, locales et internationales – de montrer dans quelle mesure ces trois dimensions structurantes du monde du travail se conjuguent dans la production de formes nouvelles d'inégalités dont les mécanismes d'institution et de ré-institution se développent tout particulièrement dans les espaces de travail où sont affectés les travailleurs migrants temporaires – TMT (Eid *et al.*, 2022). L'analyse cible les secteurs d'activité couvrant ces espaces où le recours à la main-d'œuvre migrante temporaire constitue un indicateur significatif d'une nouvelle figure de la division internationale du travail qui tend à transformer en profondeur et durablement les migrations internationales de travail. Les migrations sont appréhendées ici à la fois en tant que flux et en tant que stock, pour reprendre les deux variables souvent mobilisées dans les études économétriques (Péridy, 2010) : la première renvoyant au taux brut de migration (flux bruts de migration en pourcentage de la population du pays d'origine), la seconde, aux stocks de migrants en pourcentage de la population du pays d'origine.

Phénomène caractéristique des mutations contemporaines du travail, le recours accéléré aux TMT produit des conséquences locales, de plus en plus observables, sur ces trois dimensions à la fois en termes de précarisation de l'emploi et d'accès aux droits sociaux du travail, deux vecteurs constitutifs des nouvelles formes d'inégalités.

Le cas du Canada est privilégié dans cet article en raison du caractère emblématique, à l'échelle internationale, de ses politiques publiques en matière d'encadrement institutionnel des migrations temporaires de travail (Soussi, 2019), notamment au regard des injonctions, en la matière, de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

Au-delà de ses impacts locaux sur les mondes du travail, cette tendance lourde du travail migrant temporaire a eu pour effet de redéfinir les principes fondamentaux à la base des modes de régulation politique, locaux et internationaux encadrant les migrations de travail (Pellerin, 2012). Et pour cause. Cette transition résulte de la conjugaison de deux modes de régulation politique combinant un effet *push-pull*. Le premier renvoie au verrouillage contrôlé des conditions d'accès à la citoyenneté nationale déterminées par des politiques – et des discours institutionnels – subordonnant la naturalisation aux capacités d'accueil et d'offre de services des États. Le second est celui de l'adoption concomitante de dispositifs juridico-administratifs visant une gestion exclusivement économique du travail migrant temporaire, sans avoir à assumer ni les préoccupations, ni les coûts inhérents aux politiques d'intégration sociale des populations migrantes. D'où un recours flexible – parce que modulé selon les besoins – à une

main-d'œuvre spécialisée et/ou qualifiée, à faibles coûts, engagée dans une mobilité temporaire sous contrôle, mais cyclique et puisée, à la demande, dans des pays du Sud global choisis dans cette perspective.

Cette régulation politique varie, certes, selon les pays et les zones d'échanges économiques définies par les traités internationaux, mais ses principes fondateurs se révèlent globalement convergents et communs à l'ensemble des pays de l'OCDE et, plus largement, à ce qu'il est convenu d'appeler le Nord global.

### **Migrations temporaires et circulaires : figures émergentes de la division internationale du travail**

Les flux migratoires internationaux tendent à se transformer sous l'effet de la globalisation des économies locales et de l'intégration des marchés. La dernière décennie a vu l'explosion statistique des migrations temporaires de travail dans le monde (ILO, 2010 ; Potot, 2013). Dans la plupart des pays de l'OCDE, le nombre des TMT est plus important que celui des immigrants admis comme résidents permanents : ils représentent près de 75 % des migrations de travail (OCDE, 2020). De 2008 à 2016, les pays de l'OCDE affichent une augmentation moyenne des « migrations temporaires de main-d'œuvre » de 19,2 %, mais elle est de 41,3 % pour le Canada.

À l'échelle internationale, les flux de travail migrant temporaire sont appréciés de façon binaire selon les biais qui conditionnent leur saisie : soit comme des mouvements migratoires historiques et « naturels » (Pellerin, 2012), soit comme un phénomène de mobilité professionnelle généré par la globalisation du marché de l'emploi. S'agissant

des programmes de migration mis en place, deux modèles sont repérables. D'un côté, il y a celui en vigueur aux États-Unis et dans la plupart des pays européens. Il fonctionne, formellement, sur la base des besoins des employeurs en main-d'œuvre qualifiée et/ou spécialisée, parfois en cas de pénurie locale attestée (Soussi, 2019). De l'autre, il y a le modèle, en vigueur en Australie, au Royaume-Uni et au Canada depuis 2002, fondé sur une sélection, à partir de quotas préalablement fixés, prenant en compte la situation familiale, la maîtrise de la langue du pays d'accueil, la formation, l'expérience professionnelle, le solde en termes de main-d'œuvre peu spécialisée étant étroitement encadré par des dispositifs juridico-administratifs, tels que les programmes canadiens.

La littérature fait ressortir trois principaux types de migrants servant de référence aux modèles de migration européens actuels : les migrants à contrat à durée déterminée, les travailleurs étrangers irréguliers et les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service internationale (Potot, 2013). Ces modèles ont drainé des flux croissants durant la dernière décennie, un phénomène qui traduit la priorité des politiques publiques d'emploi et d'immigration en matière de travail migrant temporaire dans le cadre d'un système répondant à des besoins prédéterminés d'une main-d'œuvre à coût réduit, destinée à occuper des emplois... permanents. Conjuguer des emplois permanents à une main-d'œuvre temporaire s'impose *de facto* comme la principale vocation de ces politiques. Là encore, comme dans le cas canadien, c'est le « taux de retour » élevé des TMT dans leurs pays d'origine qui est l'objectif prioritaire.

Concrètement, dans l'Union européenne comme au Canada, les TMT occupent des

emplois faiblement rémunérés, socialement peu valorisés et dans le cadre de relations de travail institutionnellement précarisées, parce que transitoires en raison du statut et du lien de dépendance économique et de subordination juridique envers des employeurs nominativement définis (Fudge, Strauss, 2014). Certaines distinctions s'imposent cependant dans le cas des programmes canadiens. Alors que dans un premier temps, ces programmes étaient circonscrits à des groupes de travailleurs et à des secteurs d'activité précis – travailleurs saisonniers agricoles, aides familiales et employés domestiques –, le recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), destiné aux travailleurs dits « peu spécialisés », a permis le développement, ces dernières années, de flux migratoires de travail temporaire qualitativement différents parce que couvrant désormais de nombreux autres secteurs d'activité (transformation agroalimentaire, informatique, électronique, télécommunications, finance, assurance, banque, etc.). Il s'agit là d'une transformation progressive mais durable de plusieurs chaînes de valeur centrales de ces secteurs jusque-là occupées par une main-d'œuvre locale issue de structures de formation professionnelle tout aussi locales et qui, pour une grande part, occupaient des emplois salariés syndiqués.

Cette orientation est renforcée par l'engagement dans cette voie de la plupart des pays occidentaux dont le Canada et ce, dès le tournant des années 2000. Cela s'est produit avec les encouragements, voire les injonctions, des principales institutions internationales en la matière, dont l'OCDE et, surtout, l'OIM qui enjoint résolument aux États de veiller à ce que les migrations

de travail n'ouvrent pas la voie à une immigration permanente. Paradoxalement, trois arguments sont avancés par l'OIM : l'aggravation des écarts de richesse entre « pays pauvres » et « pays riches », le vieillissement de la population dans les pays industrialisés et les besoins de main-d'œuvre géographiquement fixes. Trois besoins sont invoqués : 1) la nécessité de combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs visés ; 2) l'aide au développement des pays sources du Sud – par la formation et le retour d'une main-d'œuvre *qualifiée (sic)* ; 3) les flux de devises vers les pays sources envoyées par les TMT à leurs familles et dont bénéficieraient les économies des pays sources.

Or l'OIM est une organisation « apparentée au système des Nations unies » qui se donne pour vocation de coordonner les flux migratoires internationaux en veillant à « assurer les intérêts de toutes les parties » – États, entreprises et migrants – et en favorisant le développement économique, social et culturel, sans entraver la liberté de mouvement. Notons que les trois principes directeurs que l'OIM enjoint aux États membres d'adopter insistent sur : la circularité, la durée temporaire du séjour et la subordination à l'employeur (voir *infra*). Ces principes s'imposent comme des contraintes institutionnelles et logistiques dont l'application verrouille *de facto* l'accès à la résidence permanente en imposant le retour systématisé des travailleurs migrants dans leur pays, tout en demeurant cycliquement disponibles<sup>3</sup>.

### Un cas de régulation typique : l'action publique au Canada

Au Canada, le Programme de mobilité internationale (PMI) encadre, au niveau

3. Énoncé de mission : <https://www.iom.int/fr/enonce-de-mission>, consulté le 26 août 2024.

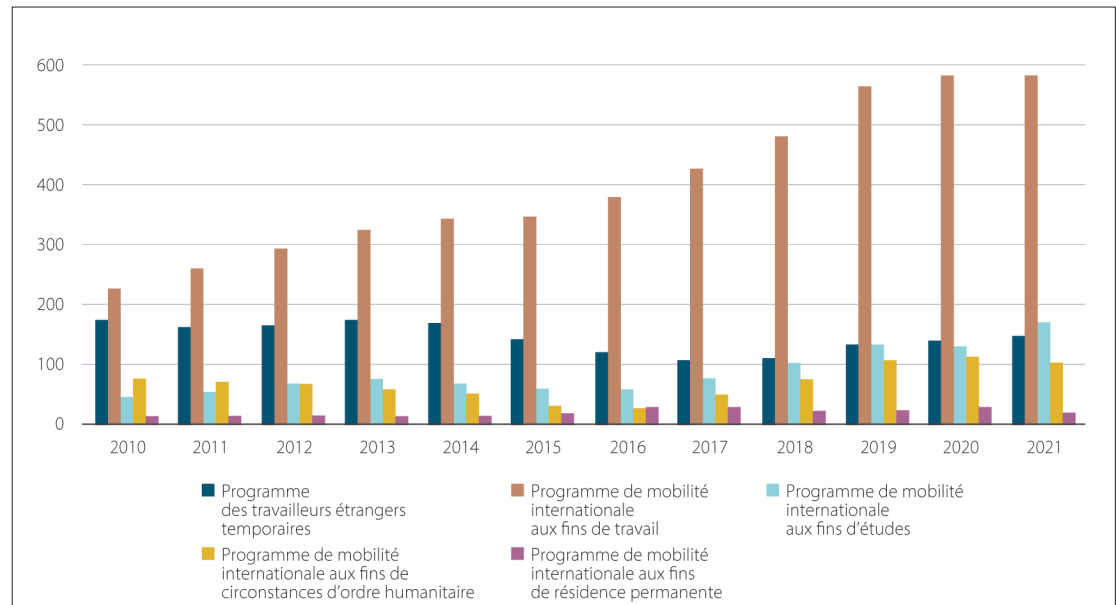
fédéral, les « emplois à rémunération élevée » (égale ou supérieure au salaire médian) pour une main-d'œuvre hautement qualifiée et à laquelle sera facilité l'accès à la résidence permanente. Cette politique se fonde sur le salaire médian comme référence pour distinguer ce programme du PTET. Ainsi, c'est *via* le PMI qu'est recrutée l'élite des salariés hautement qualifiés, notamment par les universités et par les entreprises pour combler des emplois à haute intensité technologique ou d'encadrement de haut niveau. Notons, à cet égard, que le nombre de bénéficiaires du PMI aux fins de travail a presque triplé de 2010 à 2020, pour redescendre légèrement en 2021 (graphique 1).

C'est en revanche le PTET issu de la réforme de 2014 qui, *via* ses trois « volets », encadre les emplois dits « à bas salaire » (inférieur au salaire médian), les emplois

agricoles saisonniers (ex-PTAS) et les personnels domestiques dits « fournisseurs de soins » (soins aux enfants ou aux membres de la famille qui ont des besoins médicaux élevés). Le 1<sup>er</sup> volet, le « programme des aides familiaux résidents », draine une main-d'œuvre féminine destinée au travail domestique provenant principalement des Philippines et est le seul à autoriser une demande d'accès à la résidence permanente sous certaines conditions. Le 2<sup>e</sup> volet encadre les travailleurs agricoles saisonniers et résulte de protocoles internationaux signés avec des pays d'Amérique latine. Le 3<sup>e</sup> volet, celui des travailleurs étrangers temporaires-peu spécialisés (PTET-PS), est le plus important par son volume et connaît une remarquable expansion en raison d'une flexibilité favorable aux employeurs. Son élargissement à différents secteurs

**Graphique 1 - Nombre de titulaires d'un permis de travail au cours d'une année civile (2010-2021)**

En milliers

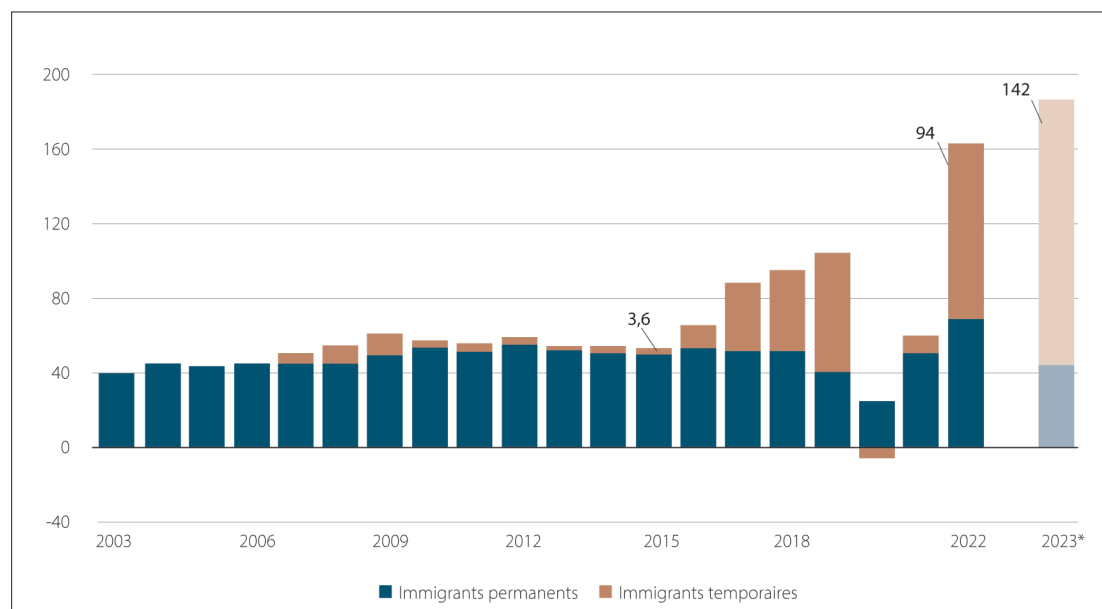


Lecture : en 2010, 225 700 personnes étaient titulaires d'un permis de travail dans le cadre du programme de mobilité internationale.

Source : Statistiques Canada, 2023 : <https://doi.org/10.25318/36280001202301000003-fra>.

## Graphique 2 - Solde des migrations internationales au Québec (2003-2023)

En milliers\*



\* Au 31 décembre de chaque année et cumul des 3 premiers trimestres pour 2023. Les données pour 2023 sont disponibles uniquement jusqu'au 3<sup>e</sup> trimestre.

Lecture : le solde migratoire des immigrants résidents temporaires varie de 3 631 en 2015 à 94 016 en 2022.

Source : Institut du Québec, 2024 : <https://bit.ly/3YQGBGq>.

(construction, industrie agroalimentaire, technologie, finances, etc.) contribue à une profonde transformation du phénomène migratoire au Canada : de 1996 à 2015, le nombre de TMT y a été multiplié par six, passant de 52 000 à 310 000, toutes catégories confondues<sup>4</sup>. À cet égard, le Québec fait figure d'exemple : toutes catégories comprises, son solde migratoire illustre clairement cette tendance (graphique 2).

Deux constats ressortent. D'abord, les programmes canadiens accordent une plus grande flexibilité aux employeurs en matière de main-d'œuvre dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre qui y ont recours (Soussi, 2019) : ces programmes

apparaissent comme des « *pick-your-own labor*<sup>5</sup> » (Preibisch, 2010) parce qu'ils proposent des mécanismes de contrôle et de recrutement de la main-d'œuvre basés sur le genre, l'ethnicité et la nationalité des employés, d'où leur caractère intersectionnel en termes de segmentation sur les lieux de travail (*workplace segmentation*). Ensuite, ces programmes mettent en place un système de concurrence entre les États fournisseurs de main-d'œuvre et les pratiques des employeurs de *country-surfing*<sup>6</sup>. C'est en particulier le cas du PTET-PS (3<sup>e</sup> volet) dont la logique administrative et sécuritaire fragilise encore davantage le pouvoir de négociation de ces États.

4. « Travailleurs étrangers temporaires », Citoyenneté et Immigration Canada, 2016, <https://bit.ly/3CKXtWn>.

5. Ou « main-d'œuvre à volonté » (traduction libre de l'auteur).

6. Ou « recrutement de main-d'œuvre dans les pays les plus offrants » (en termes de rémunération et flexibilité pour les entreprises) (traduction libre de l'auteur).

Le PTET se conforme rigoureusement aux trois « principes directeurs » recommandés par l'OIM et l'OCDE : en premier lieu, la circularité, à savoir que les travailleurs migrants temporaires doivent systématiquement retourner dans leurs pays pour une période sans contrat avant de pouvoir repostuler pour un emploi ; ensuite, le caractère temporaire de la durée du contrat, toujours limitée, sachant que l'emploi est permanent ; et enfin, le permis nominatif qui est au cœur de cette logique – mise en œuvre dans les politiques publiques – car il conditionne le séjour et la relation d'emploi. En effet, ce permis 1) subordonne *nominativement et individuellement* l'employé à son employeur unique et singularise une relation d'emploi qui échappe aux règles du système de relations professionnelles et à la plupart des normes de travail locales ; 2) restreint substantiellement l'accès à la syndicalisation en privant les travailleurs migrants temporaires de nombreux autres droits et avantages sociaux auxquels ont accès les salariés résidents. Et pour cause, l'action publique a dû composer avec une jurisprudence produite par des tribunaux pas toujours en accord total avec ses choix politiques.

### **L'action publique bousculée par la jurisprudence**

Le droit d'association, le droit de négociation collective et le droit de grève sont reconnus comme des droits fondamentaux

au Canada<sup>7</sup>. Du point de vue de la Cour suprême, ils sont protégés par la Charte canadienne des droits et libertés – article 2(d) – (Fudge, 2015) et par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec – article 3. En principe, aucun des dispositifs de l'action publique, fédérale (PTET et réforme de 2014) ou québécoise ne peut les altérer.

Le Code du travail, adopté en 1964 au Québec, accorde aux salariés agricoles le droit à la syndicalisation, et ce droit s'accompagne d'une restriction : l'accréditation syndicale est accordée uniquement aux fermes qui comptent au moins trois salariés de manière ordinaire et continue (article 21). Ce qui exclut *de facto* la quasi-totalité des fermes employant des TMT. Concernant le reste du Canada, la première convention collective est obtenue en 2008 au Manitoba par des TMT agricoles saisonniers. Après avoir longtemps interdit les syndicats, une autre province, l'Ontario, doit céder à la pression des organisations syndicales et, surtout, à la décision de sa Cour d'appel affirmant que l'interdiction des syndicats agricoles constitue une violation du droit à la négociation collective<sup>8</sup> garanti par la Charte canadienne des droits et libertés. Un court moment de répit, car la Cour suprême, en avril 2011, conforte le gouvernement ontarien<sup>9</sup> dans son refus d'accorder à ses TMT agricoles le droit à la négociation collective<sup>10</sup>. En 2013, au Québec, la Commission des relations du

7. *Saskatchewan Federation of Labor c. Saskatchewan*, 2015 SCC 4. Décision de la Cour suprême du Canada, <https://bit.ly/4eFiAH9>.

8. *Fraser c. Ontario (Attorney General)*, 2008 ONCA 760, <https://bit.ly/3YZOFoK>.

9. *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20, <https://bit.ly/4gcR7xN>.

10. « La Cour suprême du Canada a abandonné les travailleurs agricoles de l'Ontario dans leur lutte visant la dignité et le respect. Il ne fait aucun doute que le *lobby* des entreprises agricoles industrielles et le gouvernement McGuinty [conservateur, ontarien] se réjouiront du fait que l'injustice envers les travailleurs agricoles puisse se poursuivre pour l'instant... Mais, pour certains travailleurs qui se trouvent parmi les plus vulnérables et les plus exploités en Ontario, c'est un jour triste et désastreux », a déclaré Wayne Hanley, président national du syndicat TUAC-Canada : <https://bit.ly/4eBhSdU>.



travail (CRT)<sup>11</sup> accorde une accréditation syndicale demandée par six TMT agricoles en déclarant inconstitutionnel l'alinéa 5 de l'article 21 du Code du travail, qui exige que les salariés soient « ordinairement et continuellement employés au nombre minimal de trois ». Dans sa décision, confirmée par la Cour supérieure sur cet aspect<sup>12</sup>, la CRT qualifie la disposition contestée d'entrave substantielle à l'exercice de la liberté d'association et commente à cette occasion que le législateur, dans son approche restrictive, entendait faire écho aux arguments de nature strictement économique des employeurs du secteur, des arguments qui sont, à ses yeux, le produit d'idées reçues.

Cette jurisprudence confortant les droits à la syndicalisation des TMT agricoles ne dure qu'un temps, car une nette régression sur le plan législatif se concrétise par l'adoption au Québec de la loi n° 8 en octobre 2014, en écho à la réforme fédérale de juin 2014. Cette réforme<sup>13</sup> consacre un retour au *statu quo ante* des dispositions du droit de négociation collective des TMT agricoles en les privant de l'accès au droit d'association et au droit de négociation collective dont continuent de bénéficier les autres salariés.

La loi n° 8 renforce localement les trois « principes directeurs » de l'OIM, mais va plus loin, car elle modifie des dispositions du Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles. Plusieurs recours juridiques avaient en effet permis, avant 2014, la réussite de certaines tentatives – rares – de syndicalisation de TMT au

Québec. Même si ces dernières ont avorté pour diverses raisons, la loi n° 8 comble définitivement cette brèche du système. Ses dispositions permettent, accessoirement, aux salariés de créer des associations pour présenter à leur employeur des observations qu'il doit examiner de bonne foi. La négociation collective est *de facto* rendue ineffective.

En effet, en vertu du nouvel article 111.28 du Code du travail – modifié par la loi n° 8 – l'employeur des salariés en question n'est plus contraint à la négociation *de bonne foi* d'une convention collective, une disposition issue du Wagner Act de 1935 qui constitue, depuis 1948, la clé de voûte de tout le système des relations industrielles au Canada et au Québec, de même qu'aux États-Unis. Dans ce cas-ci, l'employeur doit seulement donner au syndicat « une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres ». L'article 111.30 précise que « l'employeur est tenu de les examiner et d'échanger avec les représentants de l'association [de salariés] » et, dans le cas où les observations sont formulées par écrit, d'informer l'association de salariés « qu'il les a lues ». Aucune convention collective n'a été conclue jusque-là dans de tels lieux de travail.

Selon l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du 30 septembre 2014 : « La loi n° 8 impose aux travailleuses et travailleurs agricoles une condition spécifique pour accéder à l'ensemble de la protection offerte par le Code du travail, soit celle d'être à l'emploi d'une

11. En avril 2010, la Commission des relations du travail du Québec, devenue en 2016 le Tribunal administratif du travail, permet l'accès à la syndicalisation, en principe, aux milliers de TMT embauchés durant la saison des récoltes dans les fermes québécoises. Ce tribunal accorde le droit de se syndiquer à six travailleurs mexicains employés par la ferme L'Écuyer & Locas de la région de Mirabel, dans les Laurentides. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 c. L'Écuyer*, 2010 QCCRT 019 : <https://bit.ly/4eB42Z6>.

12. *L'Écuyer c. Côté*, 2013 QCCS 973, <https://bit.ly/30d38Hv>.

13. <https://bit.ly/40UNrw3>.

entreprise comptant au moins trois salariés de façon ordinaire et continue. Les travailleurs saisonniers sont exclus aux fins de ce calcul puisqu'ils ne travaillent pas toute l'année<sup>14</sup>. » L'accès à la syndicalisation est ainsi juridiquement verrouillé.

Tout se passe donc comme si la loi n° 8 contribuait, par ses modifications du Code du travail, à la formation d'un modèle en rupture avec le modèle wagnérien des relations industrielles en Amérique du Nord : la raison d'être du dialogue social, employeur-salarié, encadré par le droit du travail et passant par un processus de négociation visant l'adoption d'une convention collective juridiquement contraignante pour les parties, est tout simplement rayée du dispositif. D'où la suppression, pour ces salariés, d'une composante essentielle du droit d'association et du droit de négociation, des droits seuls en mesure de rééquilibrer les rapports de pouvoir asymétriques qui définissent la relation employeur-salarié de façon générale et qui, dans le cas des TMT, prennent une dimension de subordination caractérisée (Fudge, 2015 ; Soussi, Ranger, 2015).

### **Un secteur économique illustratif du recours aux TMT : l'industrie agroalimentaire au Québec**

Le cas de l'industrie agroalimentaire est particulièrement significatif en matière de

recours à la main-d'œuvre migrante temporaire (Soussi, 2023) et de contribution de l'action publique à la flexibilisation de l'encadrement juridique et institutionnel de ce recours en faveur de l'industrie.

Au Québec, le secteur agroalimentaire est présenté dans les médias comme le premier pourvoyeur d'emplois<sup>15</sup>, d'où la capacité d'influence des grandes entreprises du secteur dans l'espace public et sur les agendas politiques. Sont également relayés dans les médias certains enjeux associés comme la volonté de promouvoir les produits québécois (une attente supposée des consommateurs), la pénurie supposée de la main-d'œuvre, mais aussi la pollution des sols et des milieux de vie, perçue à la fois comme nécessaire à l'activité et sans danger réel<sup>16</sup>. Pourtant, dès 2007, sont dénoncées les importantes subventions publiques captées par les entreprises de ce secteur, et ce malgré le non-respect des normes de nuisance, le refus des regroupements citoyens et les conséquences délétères en termes de pollution de l'air, de l'eau et des sols<sup>17</sup>.

En parallèle avec leur stratégie globale de gestion, ces grandes entreprises, à l'instar d'Olymel, mettent à l'œuvre un autre processus documenté dans cette étude – dont c'est l'un des plus importants constats –, celui du processus de territorialisation du recours aux TMT dans l'industrie de transformation

14. CDPDJ, 30 septembre 2014, <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/actualites/projet-de-loi-no-8-une-attei-2>.

15. « Les 25 plus grandes entreprises de transformation alimentaire », *Les Affaires*, mi-novembre 2021.

16. J. Roy, « Agroalimentaire : enjeux et défis de l'industrie », *La Presse*, 2 mars 2018.

17. « Comme pour le secteur de la production, le phénomène de concentration des activités d'abattage et de transformation s'inscrit dans cette même logique productiviste et entraîne les mêmes effets pervers sur les économies locales. (...) La filière porcine d'Olymel, en raison des contraintes de compétitivité internationale, a choisi d'investir dans des installations d'abattage de plus grande envergure à Red Deer et en Alberta » (Proulx, Sauvé, 2007:66). Notons que, en France et en Belgique, Mathy (2022) relève le même phénomène de croissance des géants de l'industrie : « les petits établissements tendent à disparaître et les plus gros tendent à se moderniser, et à augmenter leur volume d'abattage. Cette réalité était déjà soulevée en France, dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle (...). Ce contexte s'applique également en Belgique, toutes filières confondues » (Mathy, 2022:41).

de la viande<sup>18</sup> (Soussi, 2023). Et ce, avec pour principal argument la pénurie de main-d'œuvre : la récurrence et l'amplitude de cette pénurie supposée sont au cœur d'un discours socialement et politiquement construit par les employeurs et les entreprises dominant ce secteur dont elles contrôlent la chaîne de valeur depuis plusieurs années déjà (Proulx, Sauvé, 2007). Dans ce contexte, deux processus sont à l'œuvre : une territorialisation de la main-d'œuvre – *via* une répartition en termes de trajectoires et de parcours professionnels – doublée d'un processus de sectorisation, tous deux portés par un discours appuyé sur la spécificité de la chaîne de valeur du secteur de transformation de la viande hautement significatif des politiques économiques tournées vers l'exportation au Québec.

Cette tendance lourde se trouve ainsi confortée par les stratégies monopolistiques qui se sont développées depuis les années 2000 et qui ont permis l'émergence de deux grands acteurs ayant pris le contrôle de la chaîne de valeur du secteur<sup>19</sup>, appelés parfois les « intégrateurs<sup>20</sup> » (Proulx, Sauvé, 2007). Cette structuration du marché autour d'une multinationale (locale, car d'origine québécoise) au Québec est également observable aux États-Unis où ce modèle est historiquement dominant (Blanchette, 2020). La diminution du nombre de fermes sur le

territoire a entraîné la concentration de l'activité dans quelques très grandes entreprises, notamment avec le soutien du principal groupe de pression corporatif et politique : la Fédération des producteurs de porc du Québec<sup>21</sup>.

C'est dans ce contexte que la stratégie de réduction des coûts de la main-d'œuvre est diversifiée et renforcée grâce au recours à des TMT venant entre autres de la République dominicaine, du Vietnam, de l'Île-Maurice et d'autres pays latino-américains. Parmi les résultats dégagés par cette recherche, le recours aux TMT apparaît comme un facteur déterminant dans la mise en œuvre des stratégies des acteurs intégrateurs en matière de gestion régionale de l'emploi – catégories de main-d'œuvre locale et migrante – autant au niveau local qu'à l'échelle globale des territoires à travers lesquels se déploie la chaîne de valeur industrielle de ce secteur. Il faut noter que ce constat n'est pas spécifique à l'industrie agroalimentaire. Il renvoie à un véritable phénomène de sectorisation de la main-d'œuvre, à l'œuvre également dans plusieurs autres secteurs.

Les conditions de travail des TMT dans ce secteur mettent en lumière un constat beaucoup plus transversal qui consiste à naturaliser l'assignation des TMT aux emplois les plus précaires et, du même coup, la mauvaise

18. Plus importante entreprise du secteur agroalimentaire au Québec, Olymel a fait partie des cas d'espaces du travail et d'entreprise étudiés dans le cadre de notre projet de recherche sur les TMT et dont plusieurs résultats de recherche ont été utilisés dans cet article (Soussi, 2023).

19. F. Desjardins, « Les éleveurs de porcs du Québec demandent l'aide des gouvernements », *Le Devoir*, 5 septembre 2018.

20. Ce phénomène est particulièrement observable dans l'histoire de l'élevage porcin au Québec, notamment à travers le renforcement du poids politique de ces « intégrateurs » (Proulx, Sauvé, 2007).

21. Ces entreprises monopolisent la phase « abattoirs » en passant prioritairement devant les plus petites exploitations ; ainsi, en 2004, 60 % des porcs abattus le sont par Olymel, mais 82 % en 2020 : voir U. Bergeron, « Décroissance envisagée de la production porcine québécoise », *Le Devoir*, 19 mars 2022. Le contrôle progressif de cette chaîne de valeur par ces entreprises est en partie dû au fait « d'avoir bénéficié depuis des années de centaines de millions de dollars à même les fonds publics pour construire des fosses à lisier, soutenir la demande interne et favoriser l'ouverture de nouveaux marchés » (Proulx, Sauvé, 2007:50).

qualité de ces emplois. Ce constat d'une sectorisation de la main-d'œuvre, conjugué à celui de la précarisation juridique institutionnalisée des statuts fragilisant ces travailleurs, renvoie manifestement à la thèse de « la production sociale, la contingence, et la vulnérabilité potentielle qui entourent la capacité des personnes de rester intégrées à une juridiction ou une catégorie légale, et leurs accès aux biens publics, aux droits sociaux, et aux protections » (Fudge, Tham, 2017). Il contribue par ailleurs à expliquer la production et la récurrence de ces vulnérabilités. On voit ainsi se dessiner une pression sectorielle – construite – qui fait de la vulnérabilité des TMT un levier de re-régulation du marché de l'emploi au Canada et de son redéploiement en une pluralité de sous-marchés de l'emploi différenciés sur le même territoire. D'où une dynamique conjuguant sectorisation de certaines catégories de la main-d'œuvre (migrante et TMT) et territorialisation des secteurs industriels où cette main-d'œuvre est confinée (Soussi, 2023).

Cette dynamique n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail et les relations d'emploi dans les secteurs ayant recours massivement aux TMT et ce, à deux niveaux : la main-d'œuvre y est plus vulnérable, ce qui favorise la légitimation de supposées « qualités » des TMT – vaillants à la tâche et plus fiables<sup>22</sup> –, leurs situations précaires les privant d'une bonne partie de leur agentivité<sup>23</sup> et de leur mobilité sur le marché

de l'emploi (Gesualdi-Fecteau, 2015) dans la réalité sociale, par le recours aux modèles d'action ou de référence que proposent les normes juridiques. Or, le recours au droit intervient dans un contexte local, concret, spécifique et historiquement situé (Ewick, Silbey, 1998).

Deux grands constats se donnent ainsi à voir. D'abord, la faible syndicalisation historique (Fudge, Tham, 2017) et la naturalisation de qualités d'ordre « racial » des TMT (Vosko, 2022) apparaissent comme deux des principaux leviers de cette dynamique de sectorisation. Ensuite, le fait que dans les secteurs comprenant déjà une certaine présence syndicale – variable selon les entreprises et les régions –, une désagrégation des rapports collectifs de travail s'observe de plus en plus. Celle-ci se traduit par une désyndicalisation progressive liée à la proportion de plus en plus importante de TMT dans les effectifs des entreprises de ces secteurs (Soussi, 2019, 2016a) lesquels, en raison de leur subordination instituée à l'employeur – permis nominatif et évaluation par l'employeur –, craignent un engagement syndical perçu comme un facteur de risque.

## Des migrations internationales aux zones grises locales du travail

Les politiques publiques en matière de migrations internationales de travail

22. Ces résultats rejoignent l'enquête qualitative menée par Marta Maria Maldonado aux États-Unis en 2010 dans les compagnies fruitières. Dans son enquête, les managers et patrons interrogés se démarquaient à la fois d'un racisme envisagé comme la croyance en l'existence de races biologiques et de supposées supériorités/infériorités de celles-ci (« je me fiche d'où ils viennent tant qu'ils font le job »). Toutefois, ils reproduisaient une catégorisation essentialiste et marchande des nationalités : les Mexicains seraient plus travailleurs, mais tendraient à « s'amollir » après un certain temps sur le territoire – en l'occurrence, l'interrogé faisait référence à la demande de droits sociaux. Un des employeurs se réjouissait alors de la venue d'un groupe de Philippins, qui devenaient alors encore plus favorisés comme étant de bons travailleurs, productifs, ne se plaignant pas.

23. Le terme d'agentivité peut être considéré comme un néologisme tiré de la notion d'agency et définissant « la capacité de l'être humain à agir de façon intentionnelle sur lui-même, sur les autres et sur son environnement » (Jézégou, 2014). Brièvement, il renvoie au concept d'agent au sens que lui donne Giddens dans ses travaux sur les interactions entre agents et structures constitutives de sa théorie de la structuration (Giddens, 1994).

révèlent deux grandes tendances. La première, à l'échelle locale, renvoie à un modèle théorique explicatif des conséquences de ces politiques publiques en deux volets sociétaux : d'une part, celui d'un processus de « segmentation de l'emploi », avec la désyndicalisation résultant *de facto* de la suppression progressive des rapports collectifs de travail dans les secteurs visés, à l'instar de celui, évoqué plus haut, de l'industrie agro-alimentaire au Québec (Soussi, 2019) ; d'autre part, le différentiel en matière de droits fondamentaux du travail entre salariés résidents et TMT résultant de l'éclatement des statuts de la main-d'œuvre migrante temporaire en une multitude de sous-statuts et qui se traduit par un processus de précarisation institutionnelle. Pour les TMT, tout se passe comme si emploi précaire, relation de travail assujettissante et statut institutionnel délétère constituaient un état juridiquement construit, administrativement encadré par l'action publique et économiquement géré par l'employeur (entreprises, agences de recrutement et de placement, ordres professionnels).

Par ailleurs, les conséquences de ce processus de précarisation institutionnelle se traduisent par plusieurs formes de discrimination, dont celles relatives aux droits fondamentaux du travail. Les dispositifs juridico-administratifs qui réglementent les conditions de séjour et de travail des TMT renvoient à ce que plusieurs travaux qualifient de discrimination systémique, voire de « racisme institutionnel » (Sala Pala, 2010), tant ces dispositifs de l'action publique contribuent à produire et à réinstaurer des inégalités systémiques dans les lieux de travail des TMT, d'abord à travers certains clivages institutionnels comme les différentiels en matière de salaire et de conditions

de travail, ensuite par les rapports sociaux racisés qui caractérisent ces établissements.

La deuxième tendance est que l'action publique participe d'une nouvelle figure de la division internationale du travail (Soussi, 2013, 2016a). Elle reconfigure les dynamiques migratoires en permettant aux entreprises d'internaliser en permanence des ressources humaines temporaires pour des activités non externalisables, car « géographiquement fixes » (Scott, 2013). Elle s'appuie sur un modèle politique, juridique et administratif dans lequel les migrations internationales de travail sont subordonnées à l'économie – comme facteur de performance dans un contexte de concurrence mondialisée – et gérées par l'État, tout en affranchissant les entreprises des coûts relatifs aux dispositifs de protection sociale (santé, sécurité au travail, retraite) et divers avantages socioéconomiques auxquels ont accès les autres salariés.

Au-delà de ces constats se pose la question des impacts locaux du recours aux TMT sur plusieurs aspects caractéristiques du monde du travail. Il y a d'abord les impacts locaux sur la régulation de l'emploi dans les secteurs directement affectés, comme ceux de l'hôtellerie-restauration, de la transformation agroalimentaire ou de la construction, des espaces où la désagrégation des rapports collectifs de travail, déjà à l'œuvre, s'exacerbe au fur et à mesure du recours aux TMT (Soussi, 2019). Ce recours, loin de constituer l'appoint en pénurie de main-d'œuvre régulièrement invoqué par les pouvoirs publics, renforce le processus d'individualisation du rapport salarial à l'œuvre dans ces secteurs. Ce délitement progressif du rapport salarial, notamment en matière de relations d'emploi, de modes d'organisation du travail et de conditions de rémunération,

contribue *de facto* à la multiplication de certaines zones grises du travail et de l'emploi.

Un constat sociologique concernant ces zones grises est que les espaces de travail où sont affectés les TMT drainent également d'autres catégories de main-d'œuvre hautement vulnérables et socioéconomiquement précaires, parce qu'en grande partie d'origine migrante ou immigrante et enfermées dans des statuts aussi multiples que fragiles. Ces caractéristiques sociologiques prennent une dimension intersectionnelle plus complexe en se conjuguant avec d'autres : cette main-d'œuvre comprend notamment d'importantes proportions de femmes et de jeunes en situation de précarité et dont les flux renforcent en même temps ce réservoir – « l'armée de réserve » – dans lequel les employeurs-recruteurs puisent largement pour alimenter leur « valeur ajoutée ».

Dès lors, comment qualifier les conditions dans lesquelles se déploient les conséquences sociales et économiques du travail migrant temporaire, dont la première caractéristique est d'abord l'informalité, qui a pour effet de les soustraire aux normes à la fois nationales et internationales du travail ?

Cette interrogation conduit à repenser non seulement l'informalité, mais également la notion de « zone grise d'emploi » comme pistes d'appréhension empirique et de reconstruction théorique de ce phénomène insaisissable au niveau international, mais dont les lourdes retombées locales sont observables. Cette zone grise se cristallise à travers toute la flexibilité – dont disposent les employeurs dans ce contexte – résultant de la déconstruction des institutions du rapport salarial méthodiquement entreprise par une action publique à même les espaces nationaux dont elle a la responsabilité politique.

À l'échelle internationale, ce constat appelle deux remarques.

Premièrement, la parade contre ce phénomène et les résistances face à ses impacts ne peuvent être déléguées aux seules organisations syndicales pour plusieurs raisons. La première est que les flux migratoires de travail font l'objet de stratégies globales conjuguées, non seulement des États et des politiques publiques qui les régulent, mais également de stratégies de gestion des entreprises transnationales. Cela n'empêche cependant pas que ces politiques coordonnées de globalisation des flux migratoires de travail se heurtent à des réalités locales et aux actions des acteurs locaux. Par exemple, l'action syndicale ne peut avoir de sens que dans les espaces nationaux en raison des modes d'encadrement juridique des relations de travail qui limitent sérieusement la portée internationale du syndicalisme. La deuxième renvoie aux obstacles, soulignés plus haut, auxquels se heurte, au niveau infranational, l'action syndicale déjà fragilisée par la désagrégation des rapports collectifs de travail. La troisième est que, à l'échelle internationale, les organisations syndicales ne disposent que de peu de normes sur lesquelles appuyer leur action (Soussi, 2016a).

Deuxièmement, les normes internationales applicables au travail migrant temporaire renvoient essentiellement aux principales conventions internationales (Organisation des Nations unies, ONU et Organisation internationale du travail, OIT). Il y a d'abord la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants, adoptée en 1949 par l'OIT et à laquelle s'est ajoutée en 1975 une convention complémentaire dite Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires). Ensuite, la Convention internationale sur la protection

des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'ONU en 1990 et entrée en vigueur en 2003. Et enfin la Convention n° 189, qui concerne le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, adoptée par l'OIT en 2011. Plusieurs pays « consommateurs de TMT », dont les États-Unis et le Canada par exemple, n'ont jusque-là pas ratifié ces conventions. Deux arguments sont invoqués (notamment par le Canada) : 1) la gestion des flux migratoires ainsi que les modes d'encadrement juridique des droits accordés aux travailleuses et travailleurs migrants relèvent des prérogatives de souveraineté nationale des États ; 2) au Canada, les droits fondamentaux sont déjà garantis pour toutes les personnes, quel que soit leur statut.

En dernière analyse, il faut bien admettre que les impacts du recours accéléré aux TMT évoqués ici contribuent structurellement à la formation d'une zone grise du travail dont les dimensions peuvent être situées à trois niveaux. Le premier niveau renvoie aux impacts locaux, ceux économiques qui affectent la structure de l'emploi et le rapport salarial, et ceux plus sociaux relatifs aux conditions de vie et de séjour marquées par un accès verrouillé aux droits sociaux du travail. Les emplois dans lesquels sont fixés les TMT sur la base des principes de la circularité, de la durée temporaire et du permis nominatif – en lien notamment avec les injonctions de l'OIM – produisent un rapport salarial singularisé combinant migration, emploi précaire et relation de subordination individualisée, caractéristiques propres au travail non libre évoqué dans plusieurs travaux (Galerand, Gallié, 2018 ; Fudge, Strauss, 2014). Certes, la relation entre emploi précaire et travail non libre

n'est pas univoque en ce sens que la précarité de l'emploi affecte également les immigrants permanents en les insérant dans des niches professionnelles associées à des emplois peu qualifiés et peu rémunérés, ainsi que le montrent les nombreuses *Ethnic niching studies*<sup>24</sup> (Schrover *et al.*, 2007 ; Soussi, 2016b). Mais, s'agissant des TMT, ce phénomène de niches est différent, car de nombreux secteurs y développent un recours systématisé (services, hôtellerie-restauration, travail saisonnier agricole, construction et mines) alors que l'emploi n'y est pas précaire, mais à pourvoir en permanence.

## Conclusion

Dans les sociétés d'accueil, le développement des migrations temporaires de travail a produit trois conséquences durables au plan sociétal. La première a été de générer une sorte de nouvelle minorité de travailleurs – les travailleurs migrants temporaires (TMT) – qui, malgré leur stigmatisation juridico-administrative et en raison de leur mobilité cyclique, se sont graduellement imposés dans le paysage économique et politique, mais aussi dans les rapports sociaux et dans l'imaginaire collectif. Et ce, comme un groupe certes hétérogène, mais socialement reconnaissable en raison de son caractère exogène, renforcé notamment par l'exclusion de toute possibilité d'implantation à long terme (et donc d'intégration) d'une population dont la raison d'être est précisément de travailler ici et de vivre ailleurs.

La deuxième conséquence renvoie aux impacts globaux de ces flux qui tendent à constituer une figure nouvelle de la division internationale du travail actuellement

24. Ou « études sur les niches ethniques » (traduction libre de l'auteur).

à l'œuvre. La différenciation systématisée et institutionnalisée des TMT entre travailleurs hautement qualifiés et travailleurs « peu spécialisés », qui prévaut au Canada comme dans plusieurs autres pays, renforce *de facto* les inégalités socioéconomiques concrétisant une distinction de classe, sinon de rapports sociaux de classe dans les espaces du travail. Il y a d'un côté une sorte de « super-classe transnationale » – ou « classe dénationalisée » (Sassen, 2009) – bénéficiant des avantages qu'offrent les pays d'accueil et de l'autre, des travailleurs locaux (TMT et salariés résidents) enfermés dans des systèmes de gestion du capital humain sur la base de la nationalité.

La troisième conséquence renvoie au rôle de l'État et à son ambivalence croissante dans l'encadrement institutionnel des TMT : un État d'abord préoccupé par la dynamique des marchés visant à réduire les obstacles aux entreprises dans la gestion de leurs ressources, notamment en subordonnant structurellement la migration à l'économie. L'État assure l'intégration et la performance

du « capital humain » sur le marché, mais reste en retrait dans la protection des TMT contre les abus de ce même État. Emblématique de ce constat, le cas canadien illustre particulièrement ce rôle équivoque de l'État à travers les réaménagements juridico-administratifs qu'il imprime à l'action publique en mettant en place un modèle sociojuridique de relations de travail en rupture avec les fondements historiques de son propre modèle de relations professionnelles<sup>25</sup>. Ce glissement est lié au mode de régulation politique choisi, consistant à conjuguer les politiques publiques en matière de migrations de travail avec celles de l'emploi dans les nouvelles chaînes de valeur pour : 1) permettre aux entreprises locales d'internaliser *sur mesure* une main-d'œuvre temporaire étrangère à bas coûts dans un contexte mondialisé compétitif ; 2) instaurer un contrôle des flux migratoires permettant l'accès à des ressources humaines en mesure de combler indéfiniment des emplois permanents par une main-d'œuvre temporaire « peu spécialisée » sans en assumer les coûts sociaux.

25. À cet égard, nous avons vu plus haut comment l'action publique a pu « redresser » la barre, suite à un enchaînement de décisions des tribunaux administratifs du travail – voire de la Cour suprême – qui a conduit à la construction d'une jurisprudence favorable aux droits sociaux des TMT. Une jurisprudence qui a ouvert une série de brèches permettant notamment l'accès à la syndicalisation. Ces brèches ont ainsi été progressivement, mais systématiquement, comblées pour mettre en conformité le mode d'encadrement juridique des relations de travail national avec les injonctions internationales de l'OIM et de l'OCDE quant à leurs principes directeurs en matière de circularité et de permis nominatif, notamment.



## Sources :

- Azaïs C., Carleial L. (2017), *La « zone grise » du travail : dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles, Peter Lang, <https://bit.ly/3OcmPz8>.
- Bellemare G., Boucher M.-P., D'Amours M., Dieuaide P., Kesselman D., Soussi S. A. (2024), « Zone grise du travail et de l'emploi : de quoi parle-t-on ? », *Les Cahier du Crises*, ET2401, octobre, <https://bit.ly/4hWrDpL>.
- Blanchette A. (2020), *Porkopolis: American Animality, Standardized Life, & The Factory Farm*, Durham, Duke University press.
- Boulin J.-Y., Kesselman D. (2018), « Éditorial », *Transfer*, vol. 24, n° 3, p. 254-256, <https://doi.org/10.1177/1024258918785104a>.
- Coutu M., Fontaine L. L., Marceau G., Coiquaud U., Bourgault J. (2019), *Droit des rapports collectifs du travail au Québec. Volume 1 – Le régime général*, 3<sup>e</sup> éd., Montréal, Éditions Yvon Blais.
- Eid P., Hanley J., Soussi S. A., Villanueva F. (2022), « Le Programme des travailleurs migrants temporaires : une discrimination institutionnalisée », in Paquet M. (dir.), *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 47-64.
- Fudge J. (2015), « Constitutionalizing labour rights in Canada and Europe: Freedom of association, collective bargaining, and strikes », *Current Legal Problems*, vol. 68, n° 1, p. 267-305, <https://doi.org/10.1093/clp/cuv003>.
- Fudge J., Strauss K. (2014), « Migrants, unfree labour, and the legal construction of domestic servitude », in Costello C., Freedland M. (eds.), *Migrants at Work*, London, Oxford University Press, p. 160-179, <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198714101.003.0009>.
- Fudge J., Tham J. (2017), « Dishing up migrant workers for the Canadian food services sector: Labor law and the demand for migrant workers », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 39, n° 1, <https://bit.ly/4eEVosi>.
- Galerand E., Gallié M. (2018), « Travail non libre et rapports sociaux de sexe – À propos des programmes canadiens d'immigration temporaire », *Canadian Journal of Law and Society/Revue Canadienne Droit et Société*, vol. 33, n° 2, p. 223-241, <https://doi.org/10.1017/cls.2018.20>.
- Gesualdi-Fecteau D. (2015), « Le droit comme rempart utile ? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail », *Revue générale de droit*, vol. 45, n° 2, p. 531-578, <https://doi.org/10.7202/1035300ar>.
- Giddens A. (1994), *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan.

- Jézégou A. (2014), « L'agentivité humaine : un moteur essentiel pour l'élaboration d'un environnement personnel d'apprentissage », *Sciences et technologies de l'information et de la communication pour l'éducation et la formation*, n° 21, p. 269-286, <https://doi.org/10.3406/stice.2014.1099>.
- ILO (2010), *International Labour Migration. A Rights-based Approach*, <https://bit.ly/4eF6kq7>.
- Massey D. S., Brown A. E. (2011), « New migration stream between Mexico and Canada », *Migraciones Internacionales*, vol. 6, n° 1, p. 119-144, <https://bit.ly/3AP7dyo>.
- Mathy A.-L. (2022), « Le contrôle du bien-être animal en abattoir », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2562, n° 37, p. 5-36, <https://doi.org/10.3917/cris.2562.0005>.
- OCDE (2020), « L'intégration des immigrants sur le marché du travail selon les acteurs locaux et les employeurs », in *Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec*, Canada, Paris, Éditions de l'OCDE, p. 120-178, <https://bit.ly/4fRnPnT>.
- Pellerin H. (2012), « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n° 2, p. 57-75, [http://www.cairn.info.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/article.php?ID\\_ARTICLE=REMI\\_272\\_0057](http://www.cairn.info.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/article.php?ID_ARTICLE=REMI_272_0057).
- Péridy N. (2010), « Un modèle généralisé des déterminants des migrations internationales : application aux migrations des pays méditerranéens vers l'UE », *Revue économique*, vol. 61, n° 6, p. 981-1010, <https://doi.org/10.3917/reco.616.0981>.
- Potot S. (2013), « Construction européenne et migrations de travail : le renouvellement des modes de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère », *Revue européenne des sciences sociales*, vol. 51, n° 1, p. 7-32, <https://doi.org/10.4000/ress.2333>.
- Preibisch K. (2010), « Pick-Your-Own Labor: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture », *International Migration Review*, vol. 44, n° 2, p. 404-441, <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00811.x>.
- Proulx D., Sauvé L. (2007), *Porcheries ! La porciculture intempestive au Québec*, Montréal, Ecosociété.
- Sala Pala V. (2010), « Faut-il en finir avec le concept de racisme institutionnel ? » *Regards sociologiques*, n° 39, p. 31-47, <https://bit.ly/3AWECHy>.
- Sassen S. (2009), *La globalisation : une sociologie*, Paris, Gallimard.
- Schrover M., Van Der Leun J., Quispel C. (2007), « Niches, labour market segregation, ethnicity and gender », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 33, n° 4, p. 529-540, <https://doi.org/10.1080/13691830701265404>.

- Scott S. (2013), « Labour, migration and the spatial fix: Evidence from the UK food industry », *Antipode*, vol. 45, n° 5, p. 1090-1109, <https://doi.org/10.1111/anti.12023>.
- Siino C., Soussi S. A. (2020), « Les zones grises du travail », *Interventions économiques*, n° 58, <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.3500>.
- Soussi S. A. (2013), « Les flux du travail migrant temporaire et la précarisation de l'emploi : une nouvelle figure de la division internationale du travail ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 8, n° 2, p. 145-170, <https://doi.org/10.7202/1027061ar>.
- Soussi S. A. (2016a), « Migrations du travail et politiques publiques : vers une informalisation internationale du travail », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 33, n° 2, p. 225-247, <https://doi.org/10.3917/ripc.232.0225>.
- Soussi S. A. (2016b), « La globalisation des migrations du travail et les répercussions locales sur le syndicalisme nord-américain », in Klein J.-L., Pecqueur B., Koop K., Soussi S. A. (dir.), *L'innovation locale à l'épreuve du global. Un défi pour les acteurs*, Presses de l'Université du Québec, Québec, p. 45-60.
- Soussi S. A. (2019), « Le travail migrant temporaire et les effets sociaux pervers de son encadrement institutionnel », *Lien social et Politiques*, n° 83, p. 295-316, <https://doi.org/10.7202/1066095ar>.
- Soussi S. A. (2023), « Territoires et migrations du travail à l'épreuve des chaînes de valeur régionalisées des entreprises : le cas de l'industrie agroalimentaire au Québec », in Caro P., Checcaglini A. (dir.), *Territoires et parcours. De nouvelles trajectoires d'emploi et de formation à l'épreuve des territoires ?*, Marseille, Céreq, p. 377-385, <https://doi.org/10.4000/books.cereq.3025>.
- Soussi S. A., Ranger J.-S. (2015), *Les « Programmes des travailleurs étrangers temporaires » et leurs impacts sur le rapport salarial et l'action syndicale*, Rapport de recherche, Université du Québec à Montréal, mai, <https://bit.ly/3AQL82u>.
- Vosko L. F. (2022), « Temporary labour migration by any other name: Differential inclusion under Canada's "new" international mobility regime », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 48, n° 1, p. 129-152, <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1834839>.