

**RAPPORT DE RECHERCHE**

**LES « PROGRAMMES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS  
TEMPORAIRES » ET LEURS IMPACTS SUR LE RAPPORT SALARIAL  
ET L'ACTION SYNDICALE**

**présenté par**

**Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie  
Jean-Sébastien Ranger, étudiant, maîtrise en sociologie  
Université du Québec à Montréal**

**MAI 2015**



**UQÀM** | **Service aux collectivités**  
Université du Québec à Montréal



## **Les « programmes des travailleurs étrangers temporaires » et leurs impacts sur le rapport salarial et l'action syndicale**

Nous remercions toutes les personnes ayant collaboré à cette recherche, réalisée dans le cadre d'un partenariat avec la Confédération des Syndicats Nationaux, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, l'organisme Au bas de l'échelle et le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

### **Recherche et rédaction**

Jean-Sébastien Ranger, étudiant, maîtrise en sociologie, UQAM

### **Sous la direction**

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie

### **Composition du comité d'encadrement :**

*Confédération des Syndicats Nationaux (CSN)*

Me Anne Pineau, adjointe, Comité exécutif

*Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)*

Lise Côté, conseillère syndicale

Denise Gagnon, directrice du Service de Solidarité internationale

*Au bas de l'échelle*

Mélanie Gauvin, responsable du Front de défense des non syndiqués et de la vie associative

*Université du Québec à Montréal (UQAM)*

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie

Jean-Sébastien Ranger, étudiant, maîtrise en sociologie

Martine Blanc, agente de développement, Service aux collectivités

---

Ce projet a été mené dans le cadre du protocole UQAM/CSN/CSQ/FTQ, financé par le Programme d'aide financière à la recherche et à la création, volet 2 et soutenu par le Service aux collectivités de l'UQAM.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Présentation</b> .....	<b>6</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>6</b>
<b>État de la question</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Syndicalisme et travail migrant temporaire : une perspective globale</b> .....	<b>8</b>
1.1. Travailleurs migrants et syndicalisation en Europe occidentale : un état des lieux.....	8
1.2. Analyse comparative et synthèse critique des résultats .....	14
1.3. Le rapport du syndicalisme au travail migrant : discours et stratégies comparées .....	16
<b>2. Illustration par études de cas dans le secteur de l'hôtellerie</b> .....	<b>18</b>
2.1. Une main-d'œuvre migrante croissante pour accompagner l'intensification du travail.....	18
2.2. Le dilemme syndical : identités intersectionnelles ou identités de classe?.....	20
2.3. Capacité explicative et critique des résultats des études de cas.....	21
<b>Conclusion</b> .....	<b>22</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>27</b>

## **Résumé**

Ce projet de préenquête visait à produire des réponses documentées à certaines interrogations des organisations syndicales et des organismes de défense des travailleurs non syndiqués concernant les impacts économiques et sociaux des programmes de travailleurs étrangers temporaires (PTET) sur trois niveaux : 1) la structure de l'emploi dans les secteurs affectés; 2) la syndicalisation et les relations du travail; 3) les conditions d'accès aux droits sociaux dans les espaces du travail et les milieux de vie (contraintes de saisonnalité du travail et discrimination). Il ne s'agit pas ici d'une recherche de terrain (qui aurait exigé des moyens substantiels), mais de jeter les bases d'un futur projet de recherche partenariale plus large — avec les organismes impliqués ici — à partir d'une préenquête documentée, sur les plans empirique (deux secteurs d'activité visés au Québec : transformation agroalimentaire et hôtellerie) et théorique (revue de littérature ciblée).

Le présent rapport s'est concentré essentiellement sur les conditions de syndicalisation des travailleurs étrangers temporaires. Il examine les obstacles et les opportunités auxquels font face les organisations syndicales à partir d'une revue documentaire et une analyse critique de certaines expériences significatives.

## Présentation

Le développement des PTET ces dernières années affecte directement les conditions de travail, les relations du travail et la syndicalisation dans les secteurs d'activités économiques concernés par cette étude, la transformation alimentaire et la restauration/hôtellerie. Ses impacts se traduisent aussi en termes de discrimination et de non-respect des droits sociaux, autant dans les milieux du travail qu'à l'extérieur. C'est pourquoi ce projet concerne directement les organisations syndicales partenaires de ce projet : la *FTQ* et la *CSN* d'une part, et d'autre part *Au bas de l'échelle*, par le biais du *Front de défense des non syndiqués*. Son objectif vise à donner les moyens à ces organisations d'élaborer des stratégies d'action collective et institutionnelle à même : 1) d'influencer les politiques publiques encadrant ce phénomène et 2) d'utiliser les dispositifs institutionnels, juridiques et politiques permettant la lutte contre les discriminations et la défense des droits des TET.

## Introduction

Après une introduction consacrée au phénomène du travail migrant temporaire et à son expansion dans la plupart des pays de l'OCDE, ce rapport prendra la forme d'une synthèse critique d'une série de travaux de recherche empiriques, mais descriptifs et analytiques, qui figurent parmi les plus remarquables ces dernières années en raison de leurs pertinences sociale et scientifique, de la valeur de leurs résultats et surtout, parce qu'ils abordent sans complaisance et avec rigueur la question de la syndicalisation des travailleuses et travailleurs migrants temporaires. Les enseignements que ces travaux tirent des expériences analysées peuvent nous être particulièrement utiles, autant aux organisations de défense des droits des personnes salariées ainsi qu'aux chercheurs et aux observateurs de l'action syndicale.

Dans la première section de la synthèse, quatre types de travaux seront présentés en raison de leur inscription dans un courant de recherche caractérisé par ses approches macrosocioéconomiques tournées vers les conséquences de la globalisation de l'économie et du marché de l'emploi. Ces types de travaux abordent sur une base comparative les conditions de syndicalisation des TMT. Le premier type d'approche est représenté par les travaux de Gorodzeisky et Richards (2013) ainsi que ceux de (Connolly, Marino et Lucio 2014). Ils proposent des analyses comparatives macrosociologiques entre divers pays européens quant à la question du syndicalisme et du travail migrant temporaire. Le deuxième type est présenté à partir des travaux de Sam Scott (2013) qui propose quant à lui une analyse d'impacts du travail migrant dans le secteur agricole britannique. Un troisième type de recherche est représenté par Foster (2013) qui développe une analyse narrative des discours syndicaux en matière de travail migrant temporaire.

La deuxième section présente les résultats d'un autre courant de recherche à vocation plus spécialisée parce que traitant des secteurs d'activités ciblés en raison de leur caractère emblématique et de la logique de plus en plus structurelle et systématisée du recours au travail migrant temporaire par les entreprises de ces secteurs. C'est ainsi que deux types de travaux relevant d'études de cas dans le secteur de l'hôtellerie seront examinés : l'une provient de Montréal (Seifert et Messing 2006), l'autre de Toronto (Soni-Sinha 2012).

Chacune des sections a deux volets. Le premier présente un survol et une synthèse critique des principales thèses développées dans ces travaux. Le second volet est consacré aux approches méthodologiques mobilisées par ces travaux à partir d'une comparaison critique

faisant ressortir leurs avantages et inconvénients respectifs. La conclusion examinera les enseignements potentiels à extraire de ces travaux tant en termes de compréhension de ce phénomène du travail migrant temporaire qu'en termes d'action collective et institutionnelle permettant, sinon la syndicalisation de ces secteurs, du moins la défense des droits des TMT et leur accès aux droits sociaux du travail et à des conditions de vie et de travail décentes. Cette conclusion vise également à ouvrir des perspectives nouvelles quant à de futures recherches sur cette thématique au Québec.

## État de la question

Dans plusieurs pays, les travailleurs étrangers temporaires sont plus nombreux que les travailleurs acceptés comme résidents permanents. Ainsi en 2011, les pays de l'OCDE ont admis 683 000 immigrants permanents dans la « catégorie travail » (OCDE, 2013 a) et 1 963 000 de TET (OCDE 2013 b) : ces derniers représentent près de 75 % des migrations de travail.

Au Québec, on note une augmentation du nombre de TET (entrées et effectifs) à partir de 2006-2007. En 10 ans, le nombre de travailleurs étrangers temporaires a augmenté de 65 % au Québec, alors que « le nombre de résidents temporaires au Québec a connu une croissance d'un peu plus de 50 % entre 2000 et 2010. Le PTET, mis en place en janvier 1973, ciblait initialement une main-d'œuvre hautement qualifiée. Ce programme a vu ses prérogatives élargies, en 2002, à des emplois dits « peu spécialisés ». Le PTET-PS a connu, depuis, une fulgurante expansion, au point d'entrer en concurrence avec le programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), en raison de certains avantages liés à ce dernier. Actuellement, ces deux programmes rivalisent quant à leurs dispositions en matière de flexibilité à l'adresse non seulement des entreprises du secteur agro-industriel, mais aussi des autres secteurs (restauration, hôtellerie et autres).

Un constat semble récurrent dans la littérature : le manque manifeste de données précises et croisées fait que les impacts sur la structure de l'emploi, les relations du travail et la syndicalisation demeurent très peu étudiés. Certaines thèses s'appuient sur le double constat de la segmentation et de la fragmentation du marché du travail canadien dû au fait que les TET ne bénéficieraient pas du même niveau de salaire ni des mêmes droits et conditions de travail que les résidents permanents (Nakache et Kinoshita, 2010; Fudge et MacPhail, 2009 : 42-43); le PTET-PS fournirait aux employeurs un bassin de travailleurs non libres et corvéables (« disponible ») à merci, ce qui représente une « forme extrême de flexibilité de la main-d'œuvre » (idem, p. 43-44). Des travaux de plus en plus nombreux font le constat de l'institutionnalisation de la précarité des statuts juridiques des immigrants comme principale politique de maîtrise des flux de TET (Goldring et al, 2007). Pour ces auteurs, les approches traditionnelles binaires ne reflètent pas la « constellation of categories of legal status » et ne tiennent pas compte des variables intersectionnelles (racisation, genre, etc.). Ce processus de « production de statut précaire » prendrait sa source dans la consécration par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (2002) de la variété de statuts d'entrée autorisée pour les immigrants.

En raison de leurs fonctions professionnelles et des statuts qui les encadrent, les TET s'insèrent dans un rapport salarial à la fois nouveau et hybride. L'informalité institutionnalisée dont ce rapport salarial fait l'objet au regard des dispositifs juridique (Code du travail) et

administratif (normes du travail) de la régulation du travail au Canada et au Québec les rend vulnérables à des formes de discrimination systémique et directe.

Pour les entreprises, le recours au travail migrant temporaire vise à optimiser la chaîne de valeur en vigueur dans chacun des secteurs d'activités ciblés. Cette chaîne correspond aux différentes phases du procès de travail pris en charge par chacune des nombreuses entreprises engagées dans une filière de production sectorielle. Dans chacune de ces phases, l'entreprise extrait une plus-value correspondant à sa contribution au processus de production (ex. : entreprises de lingerie, de restauration ou d'entretien dans l'hôtellerie; entreprises d'abattage, de dépeçage, de conditionnement, de commercialisation dans le secteur industriel agroalimentaire, etc.). Les chaînes de valeur contemporaines, de plus en plus fragmentées pour réduire les risques à l'investissement pour les entreprises, font cependant l'objet d'une certaine concertation des acteurs qui les forment (entreprises transnationales et locales) en matière de main-d'œuvre et recourent ainsi aux TET pour combler des emplois permanents, et donc au concours de l'État. Il s'agit là d'une des nouvelles figures de la DIT auxquelles tendent à contribuer de plus en plus d'États « consommateurs de TET ».

À cet égard, les efforts déployés par l'État canadien constituent un fait nouveau (Soussi, 2013c). Comment, en effet, comprendre ces politiques sans leur mise en congruence avec la logique de la mondialisation économique actuellement à l'œuvre, dans la mesure où, pour la première fois, une politique d'immigration semble manifestement tournée vers le renforcement des stratégies de gestion des entreprises et des employeurs du secteur privé ? Il s'agira de prendre la mesure des impacts de cette politique dont une partie des observateurs stigmatise l'utilisation d'une main-d'œuvre dont les coûts sont extrêmement bas et une autre partie insiste plutôt sur ses impacts positifs en matière de pénurie de main-d'œuvre.

L'expansion des flux institutionnalisés des TET (par le biais du PTET-PS) a des impacts certains sur le rapport salarial et la précarisation du travail dans les secteurs affectés que nous considérons ici (transformation industrielle alimentaire, hôtellerie/restauration). Loin de constituer un appoint en pénurie de main-d'œuvre, nous pensons que ces flux migratoires ont renforcé le processus d'individualisation du rapport salarial à l'œuvre dans ces secteurs depuis ces 15 dernières années et contribuent à discipliner le travail en l'émancipant des modes de régulations institutionnels (Castel, 2009; Portes, 2010; Soussi, 2013a).

## **1. Syndicalisme et travail migrant temporaire : une perspective globale**

### **1.1. Travailleurs migrants et syndicalisation en Europe occidentale : un état des lieux**

La syndicalisation des travailleurs migrants temporaires dans l'Union européenne est très hétérogène en raison des nombreuses et profondes différences entre pays, des modes d'encadrement juridiques des relations du travail nationaux. Les analyses comparatives intraeuropéennes doivent donc être à la fois qualitatives et quantitatives. Du point de vue quantitatif, l'angle comparatif récurrent est celui des taux de syndicalisation. L'un des travaux emblématiques de cette perspective est celui de A. Gorodzeisky et A. Richards (2013). Il se fixe comme objectif de comparer la différence entre le taux de syndicalisation des travailleurs migrants et celui des salariés locaux dans 14 pays d'Europe de l'Ouest. L'étude démontre que les bas taux de syndicalisation de la main-d'œuvre migrante ne peuvent être attribués qu'en partie

seulement aux impacts de la discrimination du marché du travail commune à tous les pays de l'Europe de l'Ouest, puisque la différence entre les taux de syndicalisation des salariés migrants et locaux varie de manière importante entre les différents pays soumis à l'étude. En fait, l'écart est plus important dans les pays qui jouissent d'un taux de syndicalisation élevé et où sont présents certains facteurs relevant de la « sécurité organisationnelle » tels que le financement public des organisations syndicales et la présence d'une confédération syndicale largement dominante.

Afin d'expliquer les plus bas taux de syndicalisation chez la main-d'œuvre migrante<sup>1</sup>, la démarche méthodologique — comparative, systématique et transnationale — a consisté à croiser les données de ces 14 pays avec plusieurs secteurs d'activités économiques. Au-delà de la recherche statistique s'appuyant principalement sur les données de l'European Social Survey (ESS) et qui permet ensuite l'analyse comparative, les auteure et auteurs interprètent ces résultats au regard des pratiques et de l'imbrication particulière des diverses confédérations syndicales présentes dans les pays soumis à l'étude. Cela permet de simplifier l'analyse et de porter un regard systémique et large. Toutefois, Gorodzeisky et Richards reconnaissent qu'une étude systématique de la sorte peut laisser dans l'ombre certaines informations importantes quant à l'action possiblement différée entre les fédérations affiliées à une même confédération syndicale, par exemple.

Les secteurs soumis à l'étude statistique sont, en ordre décroissant de la présence syndicale : l'industrie du transport et utilitaires (TU), Secteurs publics de l'éducation et de la santé (PAEH), Secteur manufacturier et agricole (MA), Secteur de la Construction (C), Secteur des affaires et financiers (FB) et Secteur du commerce de détail, restauration, hôtellerie et du travail domestique (RHRD).

Les résultats de la compilation des statistiques issues de l'ESS démontrent l'existence d'un écart important entre le taux de syndicalisation des travailleurs locaux (29,5 %) et migrants (16,1 %) en Europe. Cet écart varie grandement d'une situation nationale à l'autre. Une tendance générale qui se dégage est l'importance que revêt le taux de syndicalisation général d'un pays dans l'analyse des rapports entre syndicalisme et travail migrant : une corrélation positive s'établit entre un taux de syndicalisation élevé et un ratio migrant/locaux élevée<sup>2</sup>. Par exemple, des pays fortement syndicalisés comme les nations scandinaves le sont également en ce qui a trait aux travailleurs migrants : au Danemark (ratio : 0,92), les locaux sont syndicalisés à 86 % et les migrants à 79 %, en Finlande (0,92), les locaux sont à 78 % et les travailleurs étrangers à 72 % et en Suède (0,90), ils sont respectivement à 78 % et 70 %. À l'inverse, le ratio est généralement faible dans les pays faiblement syndicalisés : au Portugal (0,40), les locaux sont syndicalisés à 15 % et les migrants à seulement 6 %, en Grèce (0,42), les taux sont respectivement de 19 % et 8 % et en Espagne (0,38) de 16 % et 6 %. Des exceptions sont toutefois à noter : l'Autriche (0,38), dont les locaux sont syndicalisés à 34 %, mais les travailleurs étrangers à seulement 13 %.

Si le taux de syndicalisation général d'un pays est un indicateur important, les auteurs, auteures en avancent un autre qui explique le « paradoxe » autrichien : la « sécurité

---

<sup>1</sup> Dans cette étude, travailleurs migrants équivaut à non-citoyens, ce qui a le mérite de différencier de manière claire les deux groupes.

<sup>2</sup> Un ratio est un chiffre compris entre 0 et 1 et exprime le taux de syndicalisation des travailleurs migrants divisé par le taux de syndicalisation des travailleurs locaux. Ainsi, un ratio migrants/locaux élevé (qui se rapproche de 1) est signe que la différence entre la syndicalisation de ces deux classes de travailleurs est faible et vice-versa.

organisationnelle ». À cet égard, « en Espagne et en Grèce, ils obtiennent le financement étatique, tandis qu'en Autriche [0,38], en Irlande [0,44] et en Grande-Bretagne [0,55] prédomine une seule confédération. Les constatations descriptives révèlent également que ces cinq cas se caractérisent par des taux relatifs de syndicalisation des travailleurs migrants plus bas que la moyenne européenne »<sup>3</sup>.

Les données de la recherche ne se contentent pas d'illustrer les diverses situations nationales dans une perspective comparative; elles abordent également les disparités entre les différents secteurs d'activité. Sans grande surprise, les travailleurs étrangers temporaires sont concentrés dans les secteurs à faible syndicalisation (secteur privé tertiaire), alors que l'inverse s'applique aux locaux pour les secteurs à forte syndicalisation (secteur du transport et secteur public). Par exemple, le secteur du transport et des industries utilitaires (TU) est syndicalisé à hauteur de 39,9 %, alors que 7,2 % des travailleurs locaux y œuvrent contre seulement 4,4 % des travailleurs migrants. Les secteurs publics, de l'Éducation et de la Santé (PAEH) sont syndicalisés à hauteur de 38,8 %, alors que 35,8 % des travailleurs locaux y œuvrent contre seulement 22,2 % des travailleurs étrangers. À l'inverse, le secteur de la construction (C) est syndicalisé à 21,1 % et seulement 6,7 % des locaux y travaillent contre 12,4 % de migrants. Dans la même veine, le large secteur du commerce de détail, de l'hôtellerie, de la restauration et du travail domestique (RHRD) est syndicalisé à 14,2 %, alors que seulement 16,5 % des locaux y travaillent contre le quart des migrants (25,6 %). Fait à noter : même si l'article ne dévoile pas ces résultats, il faut noter que le taux de syndicalisation est sensiblement le même entre les migrants et les locaux dans un même secteur d'activité.

*a. Les modèles nationaux face à la globalisation du travail migrant temporaire : constats locaux et logique transnationale*

Le déterminisme des conditions institutionnelles du syndicalisme et des modèles de relations du travail est certes subordonné aux espaces nationaux, mais il ne permet pas de tout expliquer. Plusieurs observateurs du syndicalisme soulignent également les marges de manœuvre dont peuvent bénéficier les organisations syndicales dans chacun de ces espaces, notamment à travers les stratégies d'action collective, institutionnelles et informelles, qu'elles peuvent déployer pour intégrer dans leurs rangs les travailleurs migrants. Examinons quelques cas emblématiques des situations problématiques que doivent affronter les organisations syndicales en la matière et les initiatives qu'elles peuvent parfois entreprendre pour se doter de stratégies efficaces de mobilisation.

1) Une recherche particulièrement pertinente a été menée tout récemment pour faire le point sur les réponses syndicales face au phénomène du travail migrant<sup>4</sup> dans trois pays globalement représentatifs du spectre des modèles syndicaux européens : les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni (Connolly, Marino et Lucio 2014). S'inscrivant dans une démarche comparative<sup>5</sup>, cette recherche étudie les initiatives stratégiques syndicales en matière d'intégration

---

<sup>3</sup> Traduction libre : « *In Spain and Greece, they obtain state financing, and in Austria, Ireland and Britain a single confederation predominates. The descriptive findings also reveal that all these five cases display below average relative rates of unionization for migrants workers.* »

<sup>4</sup> Ceci inclut à la fois les travailleurs migrants et les travailleuses migrantes d'avec les travailleuses et travailleurs issus des minorités ethniques.

<sup>5</sup> La méthodologie qualitative de cette recherche implique une enquête de terrain s'est déroulé à Amsterdam et ses environs (Pays-Bas), à Madrid (Castille, Espagne), ainsi que dans le Nord-ouest et le Sud-est de l'Angleterre. Les auteurs et auteures ont réalisé 150 entretiens avec des membres de directions syndicales et des militants et

et de représentation des travailleurs migrants et veut comprendre « en quoi leurs stratégies correspondent à des logiques d'actions cohérentes [en ce domaine] » (2014:9). Trois logiques principales ressortent, qui motivent l'action syndicale et qui ont pour facteurs déclencheurs : les enjeux de classe, les rapports sociaux racisés ou ethnicisés ainsi que les enjeux liés aux droits sociaux. De ce fait, les mouvements syndicaux observés dans les trois pays accordent priorité à certaines logiques spécifiques plutôt qu'à d'autres, tout en mettant en place certaines initiatives nouvelles en matière de pratiques syndicales ciblant directement les travailleurs migrants.

2) Un autre secteur d'activités significatif des nouvelles initiatives syndicales et des obstacles auxquels les syndicats doivent faire face en matière de défense et de mobilisation des TMT est celui de l'industrie agroalimentaire, une industrie qui, au Québec et au Canada, est particulièrement consommatrice de main-d'œuvre migrante temporaire. Citons à cet égard une étude réalisée en Grande-Bretagne par Sam Scott (2013) qui examine les impacts du recours accéléré et systématisé à cette main-d'œuvre par les entreprises agroalimentaires britanniques : une problématique de recherche encore peu étudiée chez lui selon cet auteur<sup>6</sup>. Comme c'est le cas de plusieurs autres études menées notamment au Québec et en Ontario, celle de Scott a fait face à certaines limites méthodologiques propres à ce type de terrain d'enquête et à cette problématique. Ces limites renvoient à la fonction et au statut des acteurs — propriétaires de fermes, directeurs des ressources humaines ou chefs d'équipe — qui les placent en situation d'autodéfense, comme la propension des employeurs à défendre une image publique et corporative, l'emphase mise sur les aspects positifs du travail migrant ou encore l'exagération manifeste de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole afin de justifier le recours au travail migrant. Autant donc, dire que plusieurs des résultats obtenus doivent être fortement relativisés quant aux facteurs de l'expansion du travail migrant temporaire du point de vue de ces acteurs. Les mêmes limites ont été observées dans plusieurs études au Canada (Nievas 2008 ; Flecker 2011) dont une bonne partie au Québec (Soussi 2014a). Les raisons évoquées par ces acteurs sont variables : les employeurs agricoles britanniques sont convaincus d'avis que le monde agricole britannique est en pleine mutation et que cela justifie le recours massif aux TMT. Quels que soient les points de vue cependant, certaines tendances lourdes et structurantes à l'œuvre dans le secteur agricole se dégagent des observations de l'ensemble des acteurs socioéconomiques impliqués, il y a : 1) la montée du rôle prédominant des entreprises de commercialisation et de distribution (les supermarchés notamment, en amont de la chaîne de valeur agroalimentaire et donc dont le pouvoir de décision est déterminant sur les activités des entreprises productrices qui les fournissent), 2) la croissance du secteur des produits agromanufacturés, 3) le déclin de l'agriculture, 4) le déclin du pouvoir d'achat des fermes et 5) la rationalisation en marche du secteur agricole.

---

militantes de divers paliers syndicaux ainsi que provenant d'organisations liées aux migrants et migrantes. Les trois pays soumis à l'analyse comparative sont caractérisés par trois différents modèles de capitalisme : un modèle « méditerranéen d'économie mixte » pour l'Espagne, un modèle « d'économie de marché coordonnée » pour les Pays-Bas et un modèle « d'économie de marché libérale » pour le Royaume-Uni. Cette distinction à faire entre les modèles économiques de ces pays contribue à la pertinence de la recherche comparative.

<sup>6</sup> L'auteur considère essentiel de mener une enquête-terrain, surtout dans un contexte où la littérature scientifique manque de ce genre d'études. Grâce à une démarche méthodologique qualitative, Scott a interviewé 37 employeurs provenant de 30 entreprises qui s'inscrivent dans un champ d'activité circonscrit : l'industrie de la salade. Certaines entreprises sont spécialisées dans la production d'un type de salade, d'autres sont plutôt généralistes (salade, tomates, betteraves, concombres, etc.). Les entrevues ont porté sur l'apport des travailleurs et travailleuses migrantes – dont la plupart proviennent d'Europe de l'Est – pour les entreprises et la grille de questions fut standardisée.

L'ensemble des observateurs considère que le pouvoir des supermarchés a augmenté au fil des dernières décennies : en 1980, les supermarchés détenaient 25 % du marché, en 2010 c'était 62 %. Pour les employeurs (entreprises agricoles), la restructuration du monde agricole est due en grande partie à la pression exercée par les supermarchés, pression qui vise en premier lieu à exiger des coûts toujours plus bas aux producteurs agricoles. Pour survivre au déclin des marges de profits associées à la restructuration, les employeurs affirment être contraints de se tourner massivement vers la main-d'œuvre migrante temporaire, donc à bas salaire, à partir du milieu des années 1990. Notons que dans les années 1970, par exemple, Newby (1977) découvre que 98 % des travailleurs agricoles en Angleterre y sont natifs. Par contraste, au tournant des années 2000, Scott McCormick and Zaloznik (2008) estiment que seulement 16 % des employées, employés engagés lors de la saison de la cueillette sont des locaux; et même des estimations plus conservatrices vont quand même fixer le seuil d'équilibre à 44 % de travailleurs britanniques contre 56 % de travailleurs étrangers<sup>7</sup> (2008 : 1098) ». En entrevue, les employeurs sont unanimement d'accord avec ce virage majeur en matière de force de travail : pour eux, la possibilité d'avoir accès à des « bons » travailleurs est une source d'économie non négligeable. Pour Scott, « [...] il est important de reconnaître que les employeurs sont portés à utiliser directement et fréquemment la rhétorique du “bon travailleur migrant”, mais ils ne vont identifier ou rapporter qu'occasionnellement les raisons qui font en sorte que l'immigration à bas salaire favorise le capital au détriment du travail et peut, durant ce processus, rendre “meilleurs” à la fois les travailleurs migrants et locaux » (p. 1103)<sup>8</sup>.

Ce serait donc cette restructuration qui contraindrait les employeurs agricoles à recruter de la main-d'œuvre étrangère. Pour les employeurs, tout se passe comme si la responsabilité incombe directement entreprises de grande distribution, alors que dans ces enquêtes, ces mêmes employeurs stigmatisent la... pénurie de main-d'œuvre comme étant à l'origine du recours aux TMT! Que conclure ? Il est difficile de ne s'en tenir qu'à cette logique pour le moins simpliste. Certains facteurs structurants des transformations contemporaines du travail et du marché de l'emploi ne peuvent être passés sous silence. Et pour cause.

Il y a d'abord la restructuration de la chaîne de valeur du secteur agricole qui dès les années 1990, a suscité l'émergence d'un sous-secteur en pleine expansion : l'industrie des produits agricoles manufacturés. Malgré ses bas salaires, cette industrie a attiré dans son giron de nombreux travailleuses et travailleurs agricoles locaux précarisés par un marché de l'emploi en dépression. L'apport de main-d'œuvre étrangère est venu pallier le défaut de transfert de la main-d'œuvre locale du secteur agricole vers le secteur agro-industriel (agromanufacturier).

Ensuite, une autre tendance structurante dans le secteur agricole britannique est la diminution de son poids dans l'économie britannique et le déclin des emplois permanents au profit d'une prolifération des emplois temporaires. Cette évolution s'est par ailleurs

---

7 Traduction libre : « Further, to survive the declining profit margins associated with restructuring, labour-intensive employers turned en masse to peripheral low-wage labour from the mid 1990s (ie towards the end of the restructuring crisis). In the 1970s, for example, Newby (1977) found that 98% of farm workers in England were home grown. In contrast, by the 2000s, Scott McCormick and Zaloznik (2008) found that only 16% of peak-season harvest labour was home grown; and even more conservative estimates (Precision Prospecting 2005:17) still put the balance at 44% British to 56% foreign-born workers. »

8 Traduction libre : « [...] it is important to acknowledge that employers are likely to directly and frequently use “good migrant worker” rhetoric but only occasionally identify, or allude to, the ways in which low-wage immigration shifts power from labour to capital and can, in the process, make both migrant and domestic workers “better”. »

accompagnée de l'érosion de la plus-value des petites entreprises agricoles (fermes familiales et PME agricoles) : le prix des denrées alimentaires a connu une baisse de 20 % depuis les années 1980, ce qui a réduit les revenus de ces petites entreprises et leur a imposé une diminution des coûts de production.

Finalement, il y a ce phénomène de rationalisation du secteur agricole, en cours, et qui a fait l'objet de plusieurs observations dans les études évoquées ici : la propriété et le capital agricoles se concentrent de plus en plus. La surface cultivée par le secteur agricole des fruits et des légumes est passée de 228 963 ha en 1991 à 144 750 ha en 2004. Le secteur se scinde en deux : de grandes fermes intégrées de type industriel qui répondent aux besoins courants du marché et des plus petites exploitations qui desservent les marchés de niches. L'utilisation de main-d'œuvre étrangère et à bon marché par les employeurs agricoles britanniques procure à ces derniers un « spatial fix » ou « une solution locale souple » à deux niveaux : elle permet aux employeurs d'avoir accès à de « bons travailleurs » et de bénéficier d'un transfert de pouvoir du travail vers le capital.

b. *Enjeux locaux et défis pour une action syndicale globale : quel discours tenir?*

Les discours des organisations syndicales canadiennes et de leurs directions – locales et nationales — par rapport au phénomène du travail migrant temporaire a beaucoup évolué depuis les dernières décennies, notamment depuis la reconfiguration et la mise en œuvre de programmes de TET depuis 2002. Pour plusieurs observateurs, ces discours ont commencé à être infléchis surtout depuis 2006. C'est le cas d'une étude de ces discours portant sur les travailleurs étrangers temporaires entre 2006 et 2012 (Foster 2014). La méthodologie choisie pour analyser les données — de nature essentiellement discursive — est l'analyse narrative, une approche tournée vers l'analyse de contenu et qui cible dans l'étude les choix discursifs des locuteurs pour catégoriser et transmettre des informations sous forme d'histoires et de récits rendant compte des réalités sociales étudiées<sup>9</sup>. Pour former son corpus, cette étude a utilisé 21 médias canadiens sous forme papier, dont 16 quotidiens majeurs, et y a effectué des recherches de citations émanant de syndicalistes à propos des travailleurs étrangers temporaires. Au total, 182 passages furent trouvés entre les 1<sup>er</sup> janvier 2006 et 31 juillet 2012.

Les résultats de cette étude conduisent à l'émergence de trois arcs narratifs distincts les uns et des autres, tant au plan temporel, séquentiel que discursif. Ces arcs narratifs sont le produit des tensions qui opposent les pressions internes exercées sur les directions syndicales et les contextes économique, politique et social entourant la question du travail migrant temporaire. Le premier arc (2006-2007) constitue une prise de parole syndicale face à l'explosion du recours au travail migrant temporaire par des employeurs canadiens. La trame narrative syndicale se concentre sur la défense des travailleurs canadiens locaux et considère que les TET sont manipulés par les employeurs afin de faire baisser les salaires et d'éviter la syndicalisation des personnes employés-employées. Le deuxième arc (2007-2008) met à l'avant-plan les TET et la

---

<sup>9</sup> L'analyse narrative vise à ordonner les données, les événements de manière temporelle et séquentielle tout en tenant compte de l'importance du contexte, du type d'audience et des caractéristiques du locuteur. La narration n'est pas une simple addition d'occurrences factuelles, elle vise à créer des significations particulières par rapport aux personnages et aux événements du récit. Dans ce cas-ci, le recours massif aux TMT depuis le début des années 2000 constitue « l'évènement », alors que le locuteur est à la fois un dirigeant ou une dirigeante syndicale évoluant dans un environnement syndical spécifique et une composante d'un contexte politique propre à la conjoncture. Le narrateur a deux audiences : les membres de l'organisation syndicale - et la spécificité du secteur d'activité où elle est présente - et le public en général.

nécessité pour les organisations syndicales et le gouvernement de les protéger. Le troisième arc (2008-2012) met en parallèle deux discours : la volonté de protéger les emplois des travailleurs canadiens locaux en période de pertes d'emplois et la volonté de protéger les droits des TET.

Pour rendre compte de l'évolution et de la complexité de la trame narrative syndicale, l'auteur de cette étude fait ressortir le fait que, comme le récit et l'action ne peuvent être dissociés, il s'agira pour lui de reconstruire à la fois les actions et les récits créés autour du thème traité. Dans notre cas, le récit par défaut des cadres syndicaux ciblait la protection des emplois et des salaires pour les « travailleurs canadiens ». Par contre, à mesure que le récit se déploie et que l'histoire prend forme, des paramètres discursifs additionnels font surface, incluant la justice sociale et des éléments de solidarité de classe. Le récit devient alors plus complexe et fournit les signes probants d'une conscience grandissante de la part des cadres syndicaux (Foster 2014 : 257).

Cette étude a permis de mettre au jour une réaction syndicale nouvelle, parce que mûrie à partir des principes de base de l'action syndicale, face à un enjeu nouveau et inattendu. N'ayant pas eu de précédent historique concernant ce nouveau type d'emplois permanents pour une main-d'œuvre temporaire, étrangère de surcroît, autant les directions syndicales que les militants de base ont dû « apprendre sur le tas » : une réalité par ailleurs confirmée par d'autres études où des dirigeants syndicaux indiquaient avoir changé d'avis sur la question des TET après une phase de débats et de réflexion approfondis au sein des organisations syndicales à partir de données documentées sur ce dossier.

## **1.2. Analyse comparative et synthèse critique des résultats**

Les études présentées ici sont significatives des principales perspectives développées autour des questions soulevées autour des flux migratoires du travail et tout particulièrement autour du travail migrant temporaire.

a) L'étude macrocomparative analysant les variations des taux de syndicalisation (Connoly, Marino et Lucio 2014) se situe clairement dans le champ des relations industrielles comparatives. L'originalité de cette recherche consiste à établir des liens entre ces réponses syndicales et des enjeux plus larges, tels que les contextes de régulations nationaux et les stratégies syndicales, dont celles qui visent plus spécifiquement les travailleurs migrants.

Les relations industrielles comparatives ont évolué dans des voies qui nous permettent de comprendre comment les relations d'emploi et les institutions varient selon les contextes nationaux. La flexibilité, les salaires et le temps de travail sont construits de plusieurs façons en lien avec les systèmes nationaux de régulation et les traditions de luttes et de constructions significatives. De plus, nous constatons qu'une préoccupation plus grande est accordée à la façon dont la variété des structures et des stratégies syndicales émerge historiquement.

Deux ensembles de travaux en relations industrielles comparatives peuvent être repérés selon Connoly, Marino et Lucio (2014). Le premier s'intéresse au contexte régulateur ainsi qu'aux structures syndicales internes en matière d'élaboration de politiques syndicales (Frege et Kelly, 2003; Hyman, 2001; Locke et Thelen, 1995). Le second ensemble porte plutôt sur des cadres spécifiques liés aux phénomènes migratoires pour expliquer les réponses syndicales face à ces phénomènes (Penninx et Roosblad, 2000; Wrench, 2004). À ces deux perspectives s'ajoute une troisième liée à leur modèle analytique et qui étudie les manières dont les enjeux de

« classe », de « droits sociaux » et de « race/ethnicité » sont compris et représentés en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

b) Tout comme pour l'analyse comparative des trois cas étudiés (Connolly, Marino et Lucio 2014) renvoyant à des secteurs situés aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, le cadre théorique de l'analyse macrocomparative intraeuropéenne (Gorodzeisky et Richards 2013) réserve une place importante aux relations industrielles en ce sens que ce paramètre permet de mieux saisir les principales caractéristiques et particularités des systèmes de régulation nationaux du travail. Afin de comprendre comment les dispositifs des modes d'encadrement des relations du travail peuvent prendre en considération les enjeux migratoires, les auteures et auteurs recourent à une théorie déjà ancienne, celle de « l'antagonisme ethnique » de Bonacich (1972) qui se penche sur les rapports entre travail migrant et syndicalisme à travers l'analyse des politiques d'immigration (inclusives ou fermées) d'un pays donné et la volonté affichée d'un mouvement syndical d'inclure ou d'exclure les personnes salariées, migrants et migrantes de ses stratégies de syndicalisation. Faut-il encore souligner que le recours à cette théorie pose problème dans la mesure où les flux migratoires du travail ne sont plus ce qu'ils étaient : ne serait-ce que parce la période fordiste était caractérisée par des flux sud-nord drainant une main-d'œuvre industrielle peu qualifiée affectée à des emplois permanents, alors que les flux actuels relèvent d'une dynamique profondément différente, tant la nature et les niveaux qualitatif et quantitatif de ces flux sont distincts. Un large consensus dans la littérature le montre : la mobilité professionnelle et les migrations du travail contemporaines relèvent de dynamiques qui n'ont plus rien à voir avec celles de la période fordiste (Pellerin 2012; Soussi 2014b).

c) En écho aux approches de type « relations industrielles », une perspective remarquable est celle représentée ici par les travaux de Sam Scott et qui mobilise une problématique géographique du travail temporaire à partir de son concept de « spatial fix » dont la capacité explicative permet de décrypter les principaux enjeux socioéconomiques autour desquels les acteurs *parties prenantes*, employeurs, État et organisations syndicales, construisent leurs stratégies et les discours de légitimation qui les fondent. De ce point de vue, ces travaux inscrivent leur cadre théorique dans une perspective résolument critique — pour ne pas dire néomarxiste.

La contribution théorique de Scott est surtout attribuable à la mise en valeur du concept central qui transcende sa recherche : le « spatial fix ». Il s'inspire pour cela l'ouvrage « The spatial fix: Hegel, Von Thunen and Marx » (1981) du « géographe radical » David Harvey qui considère le capitalisme comme étant viscéralement mû par l'expansion géographique pour assurer la maximisation de sa logique productive, ce qui le pousserait, d'une part, à investir de nouveaux marchés d'exportation et d'autre part à explorer toujours davantage de nouveaux sites de production à faible coût. Ces phénomènes vont être regroupés dans ce qu'Anderson et Shuttlesworth (2004) nomment la « *ex-situ solution* » (fix 1), c'est-à-dire la réorientation externe du capital comme solution à sa crise de production et de reproduction. Ces auteurs avancent une autre logique qui s'inscrit dans la réorganisation du capital et qu'ils nomment la « *in situ solution* » (fix 2) : l'importation de main-d'œuvre de pays « périphériques » vers les « économies métropolitaines » (*core economies*) afin de générer une expansion du bassin de main-d'œuvre exploitable à bas coût. Pour Scott, un mouvement dialectique entre les logiques *in situ* et *ex-situ* anime ainsi le capitalisme avancé et sa volonté de rationalisation continue. Le « spatial fix » constitue donc une rationalité économique intrinsèque à ce système, une sorte de nouvelle forme de plus-value qui répond aux défis posés par la crise.

Scott considère la littérature issue de la géographie du travail comme étant limitée : certains géographes du travail usent du concept de « *spatial fix* » sans s'intéresser au travail migrant et donc au « *fix 2 in situ* » (Doucette 2010; Herod 1997) alors que d'autres, à l'inverse, investissent le champ d'études du travail migrant, mais sans user du concept (Bauder 2006; Wills et al 2010). Scott observe que peu d'analyses empiriques ont été menées sur cet objet de recherche, c'est ainsi qu'il justifie son enquête de terrain à partir d'entrevues menées avec des employeurs du secteur agricole. Contrairement à (Foster [2014] qui s'intéresse aux discours syndicaux présents dans les médias et à Connolly, Marino et Lucio [2014] qui interviewent exclusivement des syndicalistes, Scott s'intéressera de près aux discours patronaux afin d'être en mesure de faire des liens entre l'argumentaire patronal de justification du recours à la main-d'œuvre migrante et les impératifs de la globalisation et du *spatial fix*.

### **1.3. Le rapport du syndicalisme au travail migrant : discours et stratégies comparées**

Les travaux consacrés spécifiquement aux discours syndicaux [Foster 2014], à la différence des analyses précédentes, sont clairement fondés sur des démarches empiriques et excluent toute forme de théorisation de l'action syndicale. Leur méthodologie, qui s'appuie sur l'analyse narrative des discours syndicaux relayés dans les médias, permet de distinguer les divers arcs narratifs et leurs caractéristiques de manière précise, mais, en contrepartie, elle n'offre que peu de retombées générales ou nouvelles perspectives analytiques pour mieux comprendre les discours et stratégies du mouvement syndical dans sa globalité. La validité des résultats proposés n'est significative que des réalités des syndicats étudiés et ne permet guère de dégager une capacité explicative des discours des autres organisations syndicales, ailleurs, hors Canada par exemple. Cependant, ce travail déploie une analyse sociohistorique lucide, critique et approfondie de l'évolution des rapports entre la main-d'œuvre migrante et les syndicats canadiens. À cet égard, il faut noter que certaines conclusions convergent vers celles tirées de l'étude comparative intraeuropéenne des trois cas visant l'explication de ces rapports en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, même si la description est plus élaborée pour le Canada.

La démarche analytique [et interprétative des résultats statistiques] de Gorodzeisky et de Richards se déploie autour du concept de « sécurité organisationnelle » des syndicats, partie intégrante de ce qui définit leur position institutionnelle. Selon Visser [2002] à qui les auteurs, auteures reprennent le concept, l'encadrement du droit de grève, la structure et la portée de la négociation collective et le degré d'intervention de l'État dans les politiques économiques et sociales sont les trois facteurs qui influent sur cette sécurité. Gorodzeisky et Richards avancent deux facteurs alternatifs pouvant expliquer la propension des syndicats à organiser ou non les migrants et migrantes : le financement étatique des organisations syndicales ainsi que la « configuration organisationnelle » du mouvement syndical d'un pays. Ainsi, l'article avance la thèse que les organisations syndicales financées par l'État ainsi que les confédérations en situation de monopole seront moins enclines à syndicaliser les migrantes, les migrantes et même les locaux. Au contraire, le pluralisme syndical favoriserait la syndicalisation des travailleuses et travailleurs étrangers.

Du côté de Connolly, Marino et Lucio, le modèle analytique s'inspire largement du modèle triangulaire d'Hyman [1998] et l'on y retrouve trois pôles qui représentent les logiques d'action syndicale : la « classe », « l'ethnicité » et les « droits sociaux ». Ces trois logiques sont analysées d'un point de vue théorique et comparatiste sous l'angle des contextes réglementaires

nationaux et d'un point de vue empirique au niveau des stratégies internes des organisations syndicales. Si les articles de Gorodzeski et coll. et Conolly et coll. partagent la même approche comparative des relations industrielles, le texte de Gorodzeski se limite à une logique argumentative de type « dépendance du sentier » [path dependency], alors que le texte de Conolly et coll. s'efforce d'y ajouter une logique argumentative plus dynamique qui fait place aux choix stratégiques effectués par les organisations syndicales en fonction de leur identité, de leur histoire et de leur composition sociologique. Pour Conolly et coll. :

*Les indicateurs contextuels tels que les facteurs socioéconomiques, les cadres institutionnels, les prises de positions des gouvernements et des associations d'employeurs et la rhétorique politique influencent certainement les réponses syndicales face aux travailleurs migrants et aux travailleuses migrantes. Par contre, cette influence est contrebalancée par un ensemble de facteurs internes au mouvement syndical tels que les ressources organisationnelles [la présence de structures représentatives décentralisées ou un pouvoir institutionnel fort] et les héritages historiques [incluant également l'identité syndicale] qui détermine la logique normative spécifique [encadrant l'action syndicale].<sup>10</sup> [p. 18]*

L'approche combinée de Connolly et coll. nous semble ainsi plus judicieuse que celle, davantage unilatérale, de Gorodzeisky et Richards.

L'article de Gorodzeisky et de Richards offre un portrait général et large des enjeux liés à la syndicalisation du salariat migrant en Europe. Sa démarche statisticienne s'avère intéressante et constitue en soi un éventuel matériau de base pour des recherches qui se voudront plus pointues, plus circonscrites. Avec son utilisation du concept de « sécurité organisationnelle » et les indicateurs lui étant rattachés, cet article se révèle fort utile pour comprendre la différence entre les taux de syndicalisation des divers pays européens soumis à l'étude. Toutefois, des problèmes sont à noter. En premier lieu, l'objet de la recherche est très large, donc cela crée plusieurs angles morts ou généralisations qui manquent quelquefois de détails. Par exemple, l'indicateur de la « structuration organisationnelle » est à nuancer; même si une confédération est en situation de monopole, la désyndicalisation entraîne une diminution de son influence sociopolitique et cela peut être une motivation quant à la syndicalisation du salariat migrant. Voilà l'une des faiblesses du texte : celui-ci ne porte que sur les confédérations. Or, dans les confédérations décentralisées [comme les TUC britanniques], ce sont généralement les grands syndicats affiliés qui mènent les campagnes de syndicalisation [et non la confédération elle-même] et ceux-ci sont susceptibles d'être en compétition avec d'autres syndicats affiliés [à la même confédération] parce que les juridictions ne sont pas toujours claires. Quant au financement étatique des syndicats, les auteurs assimilent celui-ci à un financement direct, mais certains syndicats profitent d'avantages fiscaux de toutes sortes sans pour autant être financés directement par l'État. Le propos et la catégorisation auraient dû être nuancés.

Grâce à sa démarche analytique qui repose en partie sur une enquête de terrain, l'article de Connolly et coll. permet de saisir plus en profondeur que l'article de Gorodzeisky et Richards les caractéristiques propres des modèles syndicaux soumis à l'étude. À cet égard, la genèse

---

<sup>10</sup> Traduction libre: « Contextual variables including social and economic factors, institutional frameworks, the positions of governments and employers' associations, and political rhetoric certainly influence trade union responses towards migrant workers. However, such influence is mediated by a set of union internal factors such as organizational resources (the presence of decentralized representative structures or strong institutional power) and historical legacies (also including union identity) that determine the specific framing logic. »

sociohistorique synthétisée des relations entre syndicalisme et enjeux migratoires aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni ainsi que l'analyse des actions des syndicats eu égard aux travailleuses migrantes et travailleurs migrants est d'un fort intérêt pour comprendre la différence entre ces trois modèles syndicaux, tant sur le plan du contexte réglementaire que sur celui des stratégies internes. Par contre, contrairement à Gorodzeisky et Richards, Connolly et coll. n'abordent pas la question de l'importance de la structure organisationnelle des mouvements syndicaux. Par exemple, il aurait été intéressant que les auteurs discutent de l'importance [ou non] que revêt une situation de pluralisme syndical présent en Espagne par rapport à la situation monopoliste des TUC britanniques. D'un autre côté, nous considérons que le classement des trois pays sur le modèle triangulaire est trop simpliste, puisque chaque pays est placé au centre de chacun des trois segments du triangle. Cela suppose, par exemple, que le mouvement syndical néerlandais agit en fonction des logiques de l'ethnicité et des droits sociaux de manière indifférenciée. Pourtant, l'analyse empirique des auteurs démontre plutôt que la logique des droits sociaux liée à la régulation institutionnelle et la concertation est bien plus prégnante aux Pays-Bas que celle de l'ethnicité. Les pays semblent donc avoir été choisis en fonction d'une démarche déductive où la recherche empirique visait à vérifier le résultat d'un positionnement connu à l'avance. Finalement, il aurait été intéressant que les auteurs discutent des taux de syndicalisation [des locaux et des migrants-es] des pays en question.

## **2. Illustration par études de cas dans le secteur de l'hôtellerie**

### **2.1. Une main-d'œuvre migrante croissante pour accompagner l'intensification du travail**

a) Une première perspective empirique choisie est celle de deux études de cas dans le cadre d'une recherche menée par le Centre de recherche CINBIOSE de l'UQAM pour les trois principales centrales syndicales québécoises (FTQ, CSN, CSQ) sur le thème de la santé et sécurité des femmes au travail (Seifert et Messing 2006). Son objectif vise les déterminants des problèmes rencontrés dans le travail d'entretien ménager des chambres d'hôtel en vue de produire un argumentaire cohérent et utile lors des négociations pour les organisations syndicales dans la défense des droits des travailleuses.

La première étude eut lieu en 1998 à « l'Hôtel Est », un lieu d'hébergement montréalais de 400 chambres. La deuxième étude fut conduite en 2000 à « l'Hôtel Sud » qui regroupe 600 chambres. Certains fonds pour la recherche proviennent de l'employeur, qui a été mis au courant du partenariat de la recherche avec les syndicats. Un comité patronal-syndical a été mis sur pied afin d'assurer un suivi constant. Des entrevues d'une durée d'une heure avec le directeur des ressources humaines et le chef de l'entretien des chambres pour chaque hôtel ont été menées tout comme des entrevues de 20 minutes avec les préposées aux chambres (20 des 46 préposées à l'Hôtel Est et 32 des 80 préposées à l'Hôtel Sud). Parallèlement aux entrevues, les chercheuses ont mené des observations directes sur le terrain (échantillon de 10 préposées) en même temps que les entrevues, à hauteur de 56 heures. Dans un deuxième temps, de nouvelles observations directes dans les deux établissements hôteliers. Finalement, une analyse de 60 rapports d'inspection à l'Hôtel Est a été effectuée.

L'évolution contemporaine du travail dans ces secteurs d'activité doit être située dans, pour les auteures, dans le contexte de la logique néolibérale qui se déploie à l'échelle planétaire et qui entraîne une concentration toujours plus grande des moyens de production et l'industrie de

l'hôtellerie n'échappe pas à cette logique. Suite à de nombreuses fusions-acquisitions, des entreprises transnationales hautement compétitives inscrites en bourse sont devenues des acteurs dominants dans cette industrie. Cette logique de concentration constitue, en partie, une réponse des entreprises aux besoins particuliers et nombreux d'une clientèle plus riche et plus mobile et, pour une autre, traduit la volonté stratégique de réaliser des économies d'échelle permettant de satisfaire les actionnaires.

Un nouveau régime de travail se met alors en place, caractérisé par le recours croissant à une main-d'œuvre fournie par les flux migratoires du travail, soit temporaire soit permanente mais précarisée<sup>11</sup>. C'est dans ce contexte que dans changements majeurs affectent les modes d'organisation du travail dans ces secteurs – restauration et hôtellerie – notamment en termes d'intensification et d'enchevêtrement des tâches.

La main-d'œuvre des deux grands hôtels montréalais augment de façon drastique et atteint des proportions remarquables : elle est en majorité immigrante (69 % Hôtel Est, 79 % Hôtel Sud), principalement des femmes, originaires de pays du Sud. Une réalité à noter est le fait que 80 % des hôtels de Montréal, Toronto et Vancouver sont syndiqués. Dans l'industrie hôtelière québécoise, 63 % des travailleuses et des travailleurs sont à temps partiel. En moyenne, ces salariés es travaillent entre 17 et 29 heures par semaine. À l'Hôtel Est, il faut 15 ans d'ancienneté pour obtenir la permanence et être à temps plein, à l'Hôtel Sud, il faut plutôt 17 ans d'ancienneté pour obtenir le même statut (voir note précédente).

Les résultats de l'étude montrent que le travail des préposées à l'entretien des chambres dans les grands hôtels montréalais tend à s'intensifier depuis une dizaine d'années et cette intensification se manifeste au niveau de la charge de travail des préposées de trois manières : 1) un environnement de travail modifié par la volonté de sécuriser un segment de marché, 2) un accroissement de la flexibilité de l'emploi et 3) la sous-traitance de certains services autrefois assurés par les employées de l'hôtel.

Les résultats de recherche font ressortir la non-reconnaissance de la charge de travail, notamment par le fait que l'entretien des chambres est considéré par les gestionnaires comme une tâche secondaire dans la chaîne de valeur de l'industrie : un point de vue managérial qui n'empêche pas par ailleurs d'autres constats renvoyant aux conséquences psychologiques de la charge de travail des préposées qui en soulignent les dommages sur leur santé mentale provoqués par le niveau d'intensification de leurs activités : troubles de santé mentale, d'anxiété et des problèmes de faible estime de soi, etc. Des blessures physiques sont également du lot et peuvent être attribuées selon Seifert et Messing (2006), à la non-consultation des employées par rapport à leurs conditions de travail. Les chercheuses concluent que ce sont les préposées ayant le moins d'ancienneté, c'est-à-dire celles qui n'ont pas leur permanence, qui subissent de plein fouet tous ces facteurs qui contribuent à alourdir et intensifier leur charge de travail. En fait, seulement 48 % des préposées de l'hôtel Est et 39 % des préposées de l'Hôtel Sud sont des permanentes.

---

<sup>11</sup> Nous remarquerons plus loin que ces choix en matière de main-d'œuvre – notamment des travailleurs migrants temporaires- se conjugueront aux critères de permanisation des employés dans ces établissements (critères d'ancienneté notamment).

## 2.2. Le dilemme syndical : identités intersectionnelles ou identités de classe?

Une autre étude de cas menée par le biais d'une recherche de terrain<sup>12</sup> fondée sur des récits de vie et des expériences de travailleuses et de travailleurs employés par l'hôtel Huron qui ont été mis en lock-out en 2007 (ainsi que des employés, employées non-lock-outés mais solidaires) par la direction suite à un différend concernant la négociation de la convention collective (Soni-Sinha 2012). L'enquête de terrain se base sur l'observation participante et sur des entrevues réalisées avec des travailleurs et des travailleuses du service de l'alimentation et des boissons, des employés victimes d'un lock-out en 2007 survenu suite à leur refus, à plus de 90 %, de signer la proposition patronale. Au nombre de 22, dont une majorité est masculine, les lock-outés sont des membres du syndicat UNITE HERE Local 75 (aujourd'hui HERE Local 75). Ce conflit du travail portait entre autres sur la durée de la future convention collective : le syndicat voulait une convention de trois ans afin de coordonner les négociations avec d'autres hôtels, l'employeur lui en voulait plutôt une de quatre ans. Le lock-out a duré quatre semaines après quoi l'employeur a concédé au syndicat sa demande de parité avec les autres hôtels de Toronto quant à la durée de la convention collective (trois ans).

Les résultats de la recherche montrent que l'engagement des travailleuses et des travailleurs dans le collectif syndical varie énormément d'une personne à l'autre et la vision du syndicat chez une même personne peut changer en cours de route, surtout lors d'un événement comme un lock-out. Certains lock-outés considèrent leur travail, leur métier, comme formateur de leur identité et se considèrent en mesure de défendre leurs droits seuls, alors que pour d'autres, la force du syndicat et l'unité des employés sont primordiaux. Certains ont évolué entre ces deux positions. L'une des conclusions de l'étude est que « [...] le travail hôtelier est ségrégué de façon genrée et racisée et bien que les acteurs collectifs soient constitués par des identités intersectionnelles, ces dernières ne sont pas fixes » (Soni-Sinha 2012 : 789). En fait, les discours des lock-outés font ressortir les liens entre l'appartenance syndicale et leurs appartenances multiples : de genre, de rapports ethnoracisés et de rapports sociaux de classe. Ce constat est majeur, notamment au regard d'autres constats faits ailleurs et où c'est surtout l'appartenance au collectif du travail qui prédomine dans les discours des travailleurs d'origines ethnoculturelles diverses (Soussi et Icart, Jean-Claude 2010).

Le lock-out fut incontestablement un événement, une contingence qui a influencé les récits des travailleurs. En effet, certains ont développé une identification au collectif salarié durant le lock-out qui était préalablement inexistante, tandis que d'autres ont su surmonter une certaine insécurité et se sont engagés dans des activités militantes. Plusieurs femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles diverses ont investi le collectif syndical en vue d'obtenir une sécurité matérielle et/ou symbolique prenant part à la constitution de leurs identités de travailleuses actives et même de leaders. Pour certaines d'entre elles, le lock-out a permis de passer d'une position « docile » à une position de leadership. Tout comme les femmes, les hommes issus de ces minorités ethnoculturelles diverses se sont investis dans l'action syndicale en reconnaissant le syndicat comme un moyen fort et pertinent pour combattre la discrimination et défendre leurs droits de travailleurs. Certains autres s'identifient toutefois à leurs managers et clients « caucasiens ». Pour les lockoutés « caucasiens », le syndicat occupe une position

---

<sup>12</sup> L'article utilise l'analyse narrative ainsi qu'un cadre théorique issu du féminisme poststructuraliste pour comprendre l'intersectionnalité et la construction des identités subjectives et des collectivités dans le cadre d'une action sociale dans un contexte industriel.

paradoxe dans leur récit, puisqu'il entre en conflit avec leurs « références identitaires liées au métier, à l'individualisme et à la masculinité ».

### 2.3. Capacité explicative et critique des résultats des études de cas

Mentionnons tout d'abord que le cadre théorique de Seifert et Messing (2006) est délibérément peu développé au profit d'un choix de recherche empirique. Mais il y a une proposition théorique explicative clairement orientée des conséquences du néolibéralisme sur l'industrie hôtelière, notamment en ce qui a trait à la concentration de plus en plus grande de cette industrie résultant des fusions-acquisitions. Cette proposition théorique se penche également sur certains aspects de la division du travail de nettoyage dans les hôtels : des tâches globalement attribuées à des femmes, considérées comme simples à exécuter par un management majoritairement masculin. L'étude montre aussi toute la gamme des problèmes de santé — liés à ces tâches — auxquels les préposées doivent faire face. C'est ce qui conduit les auteures à recourir au concept de la division sexuelle du travail dans l'industrie hôtelière, tout comme Soni-Sinha (2012) dont l'étude utilise l'analyse narrative pour saisir les constructions discursives des travailleurs-est et les formes de leurs engagements dans la collectivité syndicale : une démarche davantage interprétative au regard de celle, plus positiviste, de Seifert et Messing (2006) qui valorise quant à elle des résultats chiffrés et précis.

Le cadre théorique de Soni-Sinha est nettement plus développé en raison du recours à une analyse intersectionnelle mobilisant donc des paramètres de genre, de sexe et rapports ethnoracisés dont les diverses combinaisons permettraient de comprendre les situations de tensions vécues dans ces milieux du travail. Cette approche privilégie ainsi les questions identitaires pour expliquer le rapport établi par les travailleurs-es avec le syndicat, un rapport fortement subjectif selon l'auteure et sur lequel elle appelle les organisations syndicales à travailler. Afin de le prendre en considération pour intégrer ces travailleurs dans leurs stratégies de mobilisation. À cet égard, Soni-Sinha considère qu'il est nécessaire de recourir à « une compréhension dynamique des subjectivités genrées et racialisées des gens alors qu'elles et ils les relient aux sens donnés à leurs identités individuelles et collectives et à leurs perceptions du syndicat qui sont contingentes et fluides<sup>13</sup> » (p. 779).

L'analyse intersectionnelle développée par l'auteure s'inscrit dans une perspective à contrecourant et critique des écoles dominantes au sein des relations industrielles (marxisme et approche libérale) à partir d'une approche féministe poststructuraliste des relations industrielles, approche peu utilisée dans cette discipline. Ce choix est justifié par le fait que cette dernière est plutôt biaisée sur le plan de l'analyse des identités, puisqu'elle se penche souvent sur la formation de l'identité de l'ouvrier industriel masculin et elle prend rarement en compte les différences spécifiques que vivent les femmes au niveau du travail (rémunéré ou non) et de l'expérience syndicale. Sur le plan de la construction identitaire, la perspective marxisme privilégie l'appartenance sociale de classe de l'individu quoi serait à l'origine de la « conscience de classe » liée à sa subjectivité identitaire, mais également de la formation de la classe comme acteur collectif. Pour Soni-Sinha, il s'agit de dépasser la fausse dichotomie entre l'identité individuelle et la construction d'une identité collective. En ce sens, l'auteure s'inscrit dans un

---

<sup>13</sup> Traduction libre: « [...] a dynamic understanding of the gendered and racialized subjectivities of people as they relate to their sense of individualized and collective identities and their perceptions of the union which are contingent and fluid. »

courant caractéristique d'une tendance lourde dans les études féministes contemporaines (Med, Delphy, etc.).

Constat : les résultats obtenus par Soni-Sinha sont peu généralisables. C'est le contrecoup d'une étude de terrain appuyée par une analyse très pointue, bien que sa démarche méthodologique puisse être reproduite dans le cadre d'études similaires. À cet égard, les résultats de l'enquête de Seifert et Messing sont davantage généralisables... mais sur le plan empirique de la recherche-action, cette enquête vise en effet d'abord à aider les syndicats des deux hôtels étudiés dans la négociation collective. Selon les auteures, « [I] es négociations avec les employeurs [de l'Hôtel Est] furent fructueuses quant à la réduction du nombre de chambres devant être nettoyées durant un quart de travail (de 15 à 14) et par l'introduction de plusieurs mécanismes visant à alléger la tâche de travail des préposées lorsqu'un nombre important de clients arrivent ou partent au même moment » (p. 571)<sup>14</sup>. Ces gains furent similaires à l'Hôtel Sud et ensuite étendus à l'ensemble des grands hôtels montréalais suite à la courte grève de l'été 2005. Il semble donc que les travaux furent, syndicalement, très utiles.

## Conclusion

D'un point de vue empirique et stratégique, les travaux Gorodzeisky et Richards (2013) sur les différentiels des taux de syndicalisation entre travailleurs locaux et travailleurs migrants au niveau intra-européenne ouvre plusieurs pistes à prendre en considération en termes de stratégie d'action syndicale institutionnelle. Ils montrent l'importance pour les organisations syndicales d'intégrer dans ces stratégies l'action locale visant à créer des rapports de force locaux, mais de veiller en même temps à s'assurer d'une coordination avec les autres organisations syndicales engagées dans les mêmes luttes dans d'autres régions : actions locales-rapports de force locaux et coordination globale apparaissent comme les maîtres mots de cette stratégie syndicale fondée sur la coordination globale des actions locales. Cette orientation permet du même coup d'éviter aux exécutifs des grandes confédérations syndicales d'avoir à entreprendre des négociations de concertation aux sommets entre elles qui sont toujours complexes, difficiles et... infructueuses, notamment à l'échelle internationale.

D'un point de vue heuristique, ces travaux montrent aussi l'intérêt de travaux de recherche sur une comparaison des efforts de syndicalisation du salariat migrant déployés dans un État comme le Québec où prévaut le modèle wagnérien, avec toutes les contraintes institutionnelles qu'il comporte, mais aussi des opportunités potentielles qui peuvent y être syndicalement investies, notamment en termes de conjugaison des actions locales avec une concertation globale, à l'échelle canadienne notamment, au regard des politiques publiques et règles administratives communes encadrant le travail migrant temporaire.

La démarche analytique des travaux de Connolly, Marino et Lucio (2014) est particulièrement pertinente pour de futures études menées au Québec. Les deux dimensions analytiques de la recherche devraient être retenues : l'analyse du contexte national aux plans réglementaire, économique, institutionnel et sociopolitique selon la logique de la *dépendance au sentier* et l'analyse des stratégies internes syndicales, des identités et cultures syndicales

---

<sup>14</sup> Traduction libre : « Negotiations with employers were eventually successful in reducing the numbers of rooms that had to be cleaned in a shift (from 15 to 14) and in introducing various mechanisms for lightening cleaners' workload when large numbers of clients arrive or leave at the same time. »

particulières à chaque organisation syndicale avec une approche plus dynamique. L'étude des relations sociohistoriques entre le travail migrant et le syndicalisme que ces travaux mettent de l'avant pourrait être avantageusement projetée dans le contexte québécois. Quant au modèle de classement triangulaire hérité de Hyman, il semble plus ou moins pertinent de le reprendre tant sa logique se trouve désormais en porte-à-faux par rapport au remarquable développement contemporain du travail migrant temporaire dont ce modèle ignorait jusqu'à l'existence. Un constat par ailleurs admis par Hyman lui-même à quelques reprises. Toutefois, l'approche intersectionnelle privilégiant la prise en compte des rapports sociaux de classe, ethnoracisés et de genre ne peuvent être délibérément écartés dans l'explication des inégalités d'accès aux droits sociaux du travail et à la citoyenneté dont sont structurellement victimes nombre de travailleurs migrants temporaires.

D'un point de vue analytique, les travaux de Scott (2013), quoique spatialement ancrés et concentrés sur le monde agricole britannique, sont particulièrement pertinents pour une analyse critique de certains résultats obtenus au Québec et ailleurs par diverses études sur le travail migrant temporaire. Par exemple, Y. Noiseux (2012) s'appuie sur la notion de « centrifugation de l'emploi » tiré du modèle de J.-P. Durand (2009) et des rapports entre la structuration du marché du travail des pays hôtes avec le travail étranger temporaire. D'autres études québécoises et canadiennes s'attardent sur la vision des employeurs par rapport à ce phénomène dont par ailleurs ils sont des acteurs majeurs : les interventions des organismes agricoles patronaux mettent sensiblement de l'avant les mêmes arguments que les patrons anglais pour justifier le recours à cette main-d'œuvre tout en leur refusant l'accès à la syndicalisation. Toutefois, il serait intéressant de reprendre la démarche de S. Scott quant au rôle de l'État dans l'avènement d'un *spatial fix* — d'une plus-value liée à l'exploitation des TMT — pour les entreprises agricoles. Les gouvernements fédéral et provinciaux soutiennent ouvertement les entreprises dans les démarches d'accès à cette main-d'œuvre, à l'instar de plusieurs autres États postindustriels dans le contexte de cette nouvelle figure de la division internationale du travail produite les flux du travail migrant temporaire (Soussi 2015) et leur gestion concertée par ces États, les entreprises transnationales et les acteurs économiques locaux comme les PME locales des secteurs d'activités où se déploient ces flux.

## RECOMMANDATIONS

### INTRODUCTION

Les recommandations exposées ici ne sont des suggestions proposées en tant que revendications potentielles pouvant être portées par les intervenants et les organisations engagées dans la défense des droits des travailleurs migrants temporaires.

Ces suggestions s'inspirent de deux sources. Premièrement, du rapport final de la recherche les « programmes des travailleurs étrangers temporaires » et leurs impacts sur le rapport salarial et l'action syndicale » menée avec le soutien du SAC avec le partenariat des organisations FTQ, CSN et Au bas de l'échelle. Deuxièmement, et pour valider nos propres recommandations, des constats effectués dans des documents rédigés par d'autres acteurs impliqués dans la défense de ces droits, dont les TUAC et le CTI.

### 1. OBJECTIFS

L'objectif visé par ces recommandations est de susciter une réforme de la législation qui encadrerait – reconnaissance et défense – les droits des TMT tant au niveau provincial que fédéral, qu'ils soient sous l'administration du PTAS ou du PTET-PS. Compte tenu de l'extrême vulnérabilité à laquelle est soumis l'ensemble des TMT, ces droits sont de deux ordres :

- Premièrement l'accès à la négociation collective, à la santé et sécurité du travail ainsi que l'accès à l'assurance emploi;
- Deuxièmement, l'accès balisé à la résidence permanente.

L'accès à ses droits suppose :

- Des modifications du Programme des ~~travailleurs étrangers temporaires~~ <sup>Programme des travailleurs</sup>
- La possibilité d'obtenir le statut de résident permanent dans le cadre du programme des candidats au niveau de leur province d'affectation;
- Les autorisations d'occuper des emplois dans l'ensemble d'un secteur au sein d'une même région;
- La réforme de l'assurance-emploi les TMT qui cotisent au régime d'Æ depuis de nombreuses années et qui n'ont pas droit à des prestations ordinaires d'assurance-emploi et n'ont qu'un accès restreint aux prestations spéciales d'Æ (Prestations spéciales réduites).

**Constat global : Les TMT s'activent dans des espaces industriels réunissant toutes les conditions d'un rapport salarial collectif et d'accès à la syndicalisation des TMT comme des autres travailleurs.**

**L'exemple de l'agriculture où la ferme a laissé place à l'entreprise agro-industrielle : une tendance lourde.**

**Tendance actuelle :** l'industrie fait de plus en plus appel au volet agricole du PTET-PS pour engager des TMT. La ferme familiale est une image trompeuse. La production agricole a pris de grandes proportions et s'est intensifiée. L'industrie a fait appel à la technologie pour accroître la longueur de la saison de production, allonger la saison de croissance ou permettre la production à longueur d'année dans des serres ou d'autres installations. La production agricole industrielle à grande échelle constitue la majeure partie du secteur agricole actuel et sa part de ce secteur continue d'augmenter.

## 2. FIABILITÉ DES DONNÉES

- Emploi et Développement Social Canada (EDSC) dénombre les travailleurs et les travailleuses agricoles qui ont un permis de travail valide le 31 décembre de chaque année.
- Ce nombre ainsi établi exclut celui des TMT qui participent au PTAS parce que leur visa de résidence expire le 15 décembre.
- Les données ne portent que sur les travailleurs et les travailleuses agricoles migrants qui entrent au Canada dans le cadre du PTÉT-PS. Ces TMT participent généralement à la production agricole non saisonnière à longueur d'année.

**D'où des données tronquées qui ne permettent pas de quantifier le phénomène du TMT.**

## 3. DROIT À LA SYNDICALISATION

### **La Syndicalisation au Québec : une course à obstacles!**

De tout temps, le personnel des exploitations agricoles du Québec employant à plein temps trois travailleurs ordinaires ou plus a pu se syndiquer.

La syndicalisation n'était illégale que si l'exploitation employait moins de trois travailleurs ordinaires à temps plein.

Les TUAC Canada ont contesté la loi et obtenu la syndicalisation du personnel d'une exploitation agricole comprenant deux travailleurs à plein temps et soixante travailleurs saisonniers. La Cour supérieure du Québec a donné gain de cause aux TUAC Canada en jugeant que l'interdiction était inconstitutionnelle.

Cependant, **en 2014**, le gouvernement provincial a adopté la **loi 8** :

- La loi 8 exclut les exploitations agricoles comprenant moins de trois salariés ordinaires à plein temps du régime de relations de travail et, donc, des droits que celui-ci comporte.
- La loi 8 permet aux salariés de créer des associations pour présenter à leur employeur des observations, qu'il doit examiner de bonne foi : autrement dit, dans ces conditions, la négociation collective est impossible.
- Plutôt que d'être assujettis à une loi qui leur garantit l'accès à la négociation collective, les travailleurs agricoles saisonniers des exploitations dont l'effectif tombe à moins de trois salariés pendant la saison morte ont seulement le droit de créer des associations et de présenter des observations, que leur employeur doit examiner de bonne foi.
- Aucune convention collective n'a été conclue dans de tels lieux de travail.

## 4. RECOMMANDATION AU NIVEAU DU QUÉBEC

**La loi 8 du Québec devrait être abrogée : l'ensemble des TMT devraient être assujettis au Code du travail du Québec.**

## 5. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Pour assurer le traitement équitable des TMT du Canada, plusieurs mesures réformant la législation, tant fédérale que provinciale, seront nécessaires :

### **5.1. Au niveau politique**

*D'abord : Le Canada ne doit plus attendre avant de signer la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies.*

*Réorganiser les programmes pour que les TMT reçoivent leur visa directement de Citoyenneté et Immigration Canada pour prévenir l'ingérence de gouvernements étrangers pour ce qui est des droits reconnus au Canada.*

### **5.2. Au niveau administratif (gestion des programmes de TET)**

*Rendre publiques rapidement les statistiques employées par EDSC pour déterminer les taux de rémunération annuels des TMT, ainsi que les autres données dont le croisement permettrait de mieux saisir quantitativement et qualitativement et avec précision les réalités locales, régionales et nationales des flux du TMT.*

*Accès à une procédure d'appel transparente et impartiale avant toute décision de rapatriement (syndicat)*

*Inspection efficace des conditions de vie et de travail (logements destinés aux TMT avant et après leur occupation). Sanctions éventuelles des employeurs en infraction*

*Mettre fin au recours aux programmes de tout employeur reconnu coupable d'avoir refusé de rendre aux TMT leurs documents personnels, notamment le passeport et la carte santé.*

*Le permis de travail fermé devrait être remplacé par un permis de travail sectoriel en vertu duquel TMT pourraient changer d'employeur dans le secteur agricole de la même région.*

### **5.3. Au niveau législatif**

*Établir des normes de relations du travail et de contrôle — nationales et provinciales — pour accréditer et superviser les recruteurs canadiens et étrangers de main-d'œuvre étrangère*

*Permettre l'accès des TMT au statut de résident permanent dans toutes les provinces, dans le cadre des deux programmes*

*Permettre l'accès des TMT au Régime d'assurance-emploi, auquel ils cotisent, et les obstacles à l'accès aux prestations spéciales établis en 2012 devraient être supprimés.*

*Abrogation de la Loi sur la protection des employés agricoles adoptée par l'Ontario : soit que la Loi sur les relations de travail puisse être amendée de manière à englober les TMT; soit que la Loi sur les relations de travail dans l'agriculture puisse être rétablie.*

## Bibliographie

- Connolly, Heather, Stephania Marino et Miguel Martinez Lucio. 2014. « Trade union renewal and the challenges of representation: Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom ». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 20, no 1, p. p. 5- 20.
- Durand, Jean-Pierre. 2009. *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Seuil.
- Flecker, Karl. 2011. *Le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) canadien : Programme exemplaire — ou erreur ?*. Évaluation de programme ? Canada : Congrès du travail du Canada. En ligne.  
<<http://www.congresdutravail.ca/sites/default/files/pdfs/model-program-or-mistake-2011-fr.pdf>>. Consulté le 9 juin 2013.
- Foster, Jason. 2014. « From “Canadians First” to “Workers Unite”: Evolving Union Narratives of Migrant Workers ». *Relations industrielles/Industrial relations*, vol. 69, no 2, p. 241- 265.
- Gorodzeisky, Anastasia et Andrew Richards. 2013. « Trade unions and migrant workers in Western Europe ». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19, no 3, p. p. 239- 254.
- Nievas, Karla. 2008. *Les effets économiques du programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers immigrants sur le secteur qui les emploie*. Université du Québec à Montréal. Montréal.
- Noisieux, Yannick. 2012. « Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. » *Recherches sociographiques*, vol. 53, no 2, p. p. 389- 414.
- Pellerin, Hélène. 2012. « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada ». *Revue européenne des migrations internationales*, vol. Vol. 27, no 2, p. 57- 75.
- Scott, Sam. 2013. « Labour, Migration and the Spatial Fix: Evidence from the UK Food Industry ». *Antipode*, vol. 45, no 5, p. 1090- 1109.
- Seifert, Ana Maria et Karen Messing. 2006. « Cleaning up after globalization: an ergonomic analysis of work activity of hotel cleaners ». *Antipode*, vol. 38, no 3, p. 557- 578.
- Soni-Sinha, Urvashi. 2012. « Intersectionality, subjectivity, collectivity and the union: a study of the “locked-out” hotel workers in Toronto ». *Organization*, vol. 20, no 6, p. 775- 793.
- Soussi, Sid Ahmed. 2014a. « Les flux des travailleurs migrants temporaires et le rôle ambivalent de l'État : impacts sur la précarisation du travail et de la syndicalisation ». Dans *Les travailleurs pauvres Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, p. 141- 155. Ulysse, Pierre-Joseph; Lesemann, Frédéric; Pires de Sousa, Fernando J. Coll. « Problèmes sociaux et interventions sociales ». Montréal : Presses de l'Université du Québec.

- . 2014 b. « 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, no 2, p. 145- 170.
- . 2015. « Le travail migrant temporaire : une figure hors normes de la division internationale du travail ». Dans *REPENSER LE TRAVAIL Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, p. 165- 194. Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Soussi, Sid Ahmed et Icart, Jean-Claude. 2010. « Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble ». Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC).