

**LES « EXPERTS » DE LA MIGRATION TEMPORAIRE :
UNE ÉCONOMIE POLITIQUE AU QUOTIDIEN DE L'INDUSTRIE MIGRATOIRE
ENTRE LE GUATEMALA ET LE QUÉBEC**

MYLÈNE CODERRE-PROULX

Thèse présentée à la Faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa
en vue de l'obtention du grade de Philosophiæ Doctor (PhD)

École de développement international et mondialisation
Faculté des sciences sociales
Université d'Ottawa

© Mylène Coderre-Proulx, Ottawa, Canada, 2023

Résumé

Aujourd'hui, on estime qu'environ 170 millions de personnes sont des travailleurs migrants internationaux. Une part importante d'entre eux accèdent à des emplois à l'extérieur de leur pays d'origine par le biais de programmes de migration de travail temporaire (PMTT) destinés à gérer la mobilité humaine en fonction des besoins et intérêts économiques des États. Une vaste littérature s'est employée à documenter les intersections entre les politiques migratoires et le marché du travail ainsi que leurs multiples effets sur les expériences d'immigration et d'emploi des travailleurs migrants temporaires. En revanche, nous en savons encore très peu sur les processus et les acteurs qui font tourner les rouages de la migration temporaire au quotidien. Ma thèse souhaite mieux comprendre ces dynamiques internes de la migration en prenant comme angle d'étude l'industrie migratoire formée par les intermédiaires responsables du recrutement et du placement en emploi des travailleurs migrants. À partir d'une perspective théorique de l'économie politique internationale au quotidien, elle cherche à expliquer les sources, la nature et les manifestations du pouvoir de cette industrie migratoire dans la gestion de la migration temporaire. La thèse étudie plus spécifiquement les dynamiques transnationales d'intermédiation qui sous-tendent la présence croissante de travailleurs migrants temporaires guatémaltèques dans l'agriculture québécoise. À partir d'une recherche qualitative réalisée au Guatemala et au Québec, comprenant des entretiens avec des travailleurs migrants, des producteurs agricoles et des agences de recrutement et de liaison, j'ai voulu identifier les différents sites de pratiques quotidiennes d'intermédiation et analyser comment ils façonnent l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Je démontre que par leur savoir-faire et réseaux, les intermédiaires exercent une influence sur l'ensemble du processus migratoire, du recrutement dans le pays d'origine, en passant par le séjour de travail au Québec, jusqu'au retour au Guatemala. Ils sont dotés d'un pouvoir invisible, mais relativement autonome qui se déploie dans tous les interstices de la migration et qui vise à faciliter et contrôler l'(im)mobilité des travailleurs guatémaltèques de sorte qu'elle cadre avec la logique utilitaire des PMTT. Ainsi, par leur présence et travail sur le terrain, les intermédiaires deviennent des « experts » qui mettent en marche et assurent la reproduction quotidienne de la migration temporaire.

Mots-clés : migration temporaire, agriculture, industrie migratoire, économie politique internationale au quotidien, (im)mobilité, Guatemala, Canada

Abstract

Today, an estimated of 170 million people are international migrant workers. A significant proportion of them access jobs abroad through temporary labour migration programs (TLMP) designed to manage human mobility according to the economic needs and interests of states. A vast literature has documented the intersections between migration policies and the labour market, and their multiple effects on the immigration and employment experiences of temporary migrant workers. However, much less is known about the processes and actors involved in the day-to-day workings of temporary migration. My thesis aims to gain a better understanding of these internal dynamics of migration, by looking at the migration industry formed by the brokers who recruit and place migrant workers in employment. Drawing upon an everyday international political economy theoretical perspective, it seeks to explain the sources, nature, and manifestations of the migration industry's power in the management of temporary migration. More specifically, this thesis examines the transnational brokerage dynamics underlying the growing presence of Guatemalan temporary migrant workers in Quebec's agriculture. Based on qualitative research carried out in Guatemala and Quebec, which includes interviews with migrant workers, agricultural producers and recruitment and liaison agencies, I sought to identify the different sites of brokerage everyday practices and analyze how they shape migrant workers' (im)mobilities. I argue that through their know-how and networks, brokers exert influence over the entire migratory process, from recruitment in the country of origin, through the stay in Quebec, to the return to Guatemala. They are endowed with an invisible but relatively autonomous power that unfolds in all the interstices of migration and intends to facilitate and control the (im)mobility of Guatemalan workers so that it fits in with the utilitarian logic of the TLMP. Thus, by their presence and work in the field, intermediaries become "experts" who set in motion and ensure the day-to-day reproduction of temporary migration.

Keywords: Temporary labour migration, agriculture, migration industry, everyday international political economy, (im)mobility, Guatemala, Canada

Remerciements

L'aboutissement de cette thèse n'aurait pas été possible sans l'appui et la confiance des personnes qui m'ont entourée tout au long de mon doctorat. Je tiens d'abord à remercier ma directrice Hélène Pellerin qui, par ses questions, ses réflexions, son intérêt envers ma recherche et sa disponibilité, m'a permis d'inscrire ma thèse dans une véritable démarche d'acquisition et de contribution au savoir. Si la réalisation d'un doctorat est souvent parsemée de doutes et d'incertitudes, Hélène a toujours su trouver les mots pour que je ne perde pas de vue la valeur de mon travail et ainsi, elle m'a encouragé à poursuivre jusqu'à la fin. Grâce à son accompagnement, la thèse qui couronne mon parcours doctoral est celle que je souhaitais rédiger, elle reflète mon esprit scientifique, mes intérêts et ma vision de la recherche.

Je souhaite manifester ma gratitude envers les membres de mon comité de thèse, Lauchlan Munro et Danièle Bélanger. Comme professeur pendant ma scolarité doctorale, Lauchlan a nourri ma pensée intellectuelle en me faisant découvrir de remarquables auteurs dont les œuvres influencent toujours ma compréhension du monde (je pense entre autres à Polanyi, Fanon, Scott, Sen, Ostrom). Les travaux de recherche de Danièle ont, quant à eux, été une grande source d'inspiration pour cette thèse. Ils m'ont incité à retirer mes lunettes conventionnelles de politologue pour appréhender le pouvoir dans les processus migratoires d'une manière plus ethnographique, en plaçant au cœur de mon analyse l'expérience vécue et le quotidien des travailleurs migrants temporaires. Je remercie également les professeurs Laura MacDonald et David Moffette d'avoir accepté de se joindre au jury responsable d'évaluer la thèse.

Au cours de mon doctorat, j'ai eu le privilège de côtoyer deux professeures qui ont joué un rôle prépondérant dans ma formation. Merci d'abord à Delphine Nakache de m'avoir confié la responsabilité de coordonner un projet de recherche sur la migration précaire au Canada. Cette opportunité professionnelle fut une occasion unique d'acquérir les connaissances et compétences essentielles pour devenir une chercheuse spécialisée en migration de travail. Si je peux aujourd'hui prétendre à ce titre, c'est en grande partie grâce à la confiance qu'elle m'a accordée au fil des ans. Un merci tout spécial est destiné à Bonnie Campbell qui fut pour moi une véritable mentore. Par ses précieux et sages conseils, Bonnie m'a transmis une leçon que je n'oublierai jamais : le travail intellectuel est d'abord un travail qu'on réalise avec le cœur. Évoluer à ses côtés pendant plusieurs années fut un réel privilège et je ne peux que lui exprimer ma plus profonde reconnaissance pour m'avoir appuyée et guidée jusqu'au fil d'arrivée.

Este trabajo no hubiera sido posible sin la generosidad de todos los guatemaltecos que aceptaron compartir conmigo sus historias de vida. A ustedes, les dedico esta tesis. Me abrieron las puertas de sus casas, me confiaron sus luchas cotidianas y sus sueños para su familia. Si he llevado a cabo este proyecto es por la profunda convicción que sus experiencias de migración a Canadá tienen que salir a la luz, para que se reconozca el valor humano de su trabajo tanto como los retos que vienen con sus viajes. Agradezco especialmente a Apolinario, Edgar, Carlos y Nicodemo que han sido de una gran ayuda en esta investigación y, con quienes, las charlas se han convertido en una amistad. Quiero también agradecer a José Sicaïau de la *Asociación civil Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos* (AGUND) así que el equipo del *Instituto de Investigación y Proyección sobre Dinámicas Globales y Territoriales* (IDGT) por su apoyo durante mis estancias en Guatemala.

Aller à la rencontre des producteurs agricoles fut l'un des aspects de ma recherche duquel je tire le plus d'apprentissages. Je les remercie sincèrement pour leur générosité à mon égard et pour m'avoir fait prendre conscience, par leurs témoignages, de la contribution fondamentale de l'agriculture québécoise à notre économie et notre société. Ils ont éveillé en moi un intérêt insoupçonné envers les défis et réalités que connaît ce secteur économique. Agradezco también a las agencias de reclutamiento en Québec y Guatemala que aceptaron participar en este estudio. Su colaboración ha sido de gran importancia para la realización de la tesis.

Enfin, mes proches ont été des piliers nécessaires et ô combien appréciés pendant ces six années de doctorat. À ma famille et belle-famille, votre soutien inconditionnel et votre curiosité à l'égard de ma recherche ont été pour moi une source inestimable de persévérance. À mes amis, vos conseils, comme vos rires, ont été des éléments précieux qui m'ont permis de ne jamais perdre de vue l'équilibre nécessaire entre la vie personnelle et la vie doctorale. À Simon, merci d'être celui avec qui je peux partager sans filtre mes joies et inquiétudes du quotidien. Dans les moments plus difficiles, tu m'as rappelé le chemin parcouru et encouragé à me projeter dans le futur. Dans les moments de plénitude, tu m'as applaudi et soutenue avec fierté. Cette thèse est un travail d'équipe que je n'aurais pas pu accomplir sans ta présence et ton appui. À Emmanuelle, être maman doctorante vient avec son lot de défis, mais à travers tes découvertes et exploits de tous les jours, tu as su me ramener à l'essentiel, au bonheur simple. Tu m'as aussi permis d'entrevoir la migration non pas à travers les yeux d'une chercheuse, mais ceux d'un parent et ainsi, prendre toute la mesure affective de ce que signifie vouloir « *sacar adelante a sus hijos* ».

Merci au Fonds de recherche du Québec- Société et Culture, aux Bourses d'études supérieures de l'Ontario, à l'Université d'Ottawa, et au Centre d'études et de recherches internationales (CÉRIUM) pour leur soutien financier qui fut un élément indispensable pour mener à terme le projet doctoral.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	II
ABSTRACT.....	III
REMERCIEMENTS	IV
LISTE DES FIGURES	IX
LISTE DES GRAPHIQUES.....	IX
LISTE DES TABLEAUX.....	IX
LISTE DES SIGLES	X
CHAPITRE 1. INTRODUCTION	1
1.1 L'industrie migratoire : un élément manquant mais essentiel pour comprendre les migrations contemporaines	2
1.2 L'angle de la recherche : ancrages théoriques et empiriques	4
1.3 L'opérationnalisation de la recherche : questions, cas d'étude et méthodologie	7
1.4 Structure de la thèse	9
CHAPITRE 2. LA GESTION DE L'(IM)MOBILITÉ DANS LA MIGRATION TEMPORAIRE: UNE ÉCONOMIE POLITIQUE AU QUOTIDIEN DE L'INDUSTRIE MIGRATOIRE	12
2.1 La gestion de l'(im)mobilité dans la migration temporaire	13
2.1.1 Le tournant de l'(im)mobilité dans l'étude des migrations	13
2.1.2 Le concept de gestion migratoire et son application dans la migration de travail temporaire	18
2.1.3 L'industrie migratoire comme méso-structure dans la gestion de l'(im)mobilité	23
2.2 L'ÉPI au quotidien et sa contribution à l'analyse du pouvoir de l'industrie migratoire	27
2.2.1 L'ÉPI et le quotidien comme objet d'étude	28
2.2.2 Le pouvoir au quotidien de l'industrie migratoire.....	32
2.3 La gestion quotidienne de l'(im)mobilité : un espace de pouvoir et résistance à l'industrie migratoire	38
2.3.1 La gestion de l'(im)mobilité sur le marché du travail	38
2.3.2 Mobiliser le savoir technique pour influencer les politiques migratoires.....	44
2.3.3 La résistance quotidienne à l'industrie migratoire.....	48
Conclusion.....	52
CHAPITRE 3. UNE MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE, MOBILE ET TRANSNATIONALE POUR INVESTIGUER L'INDUSTRIE MIGRATOIRE	54
3.1 Contextualisation du projet, questions de recherche et pertinence du cas d'étude	54
3.2 Approche épistémologique.....	57
3.3 Un séjour exploratoire pour situer le terrain au Guatemala	60
3.4 Les méthodes de collecte de données.....	62
3.4.1 Recherche qualitative auprès des travailleurs migrants.....	63
3.4.2 Entretiens avec les intermédiaires de la migration	71
3.4.3 Entretiens avec les producteurs agricoles québécois	75
3.4.4 Entretiens complémentaires avec d'autres acteurs	77
3.4.5 Consentement et protection des informations des participants.....	78
3.4.6 Observation des médias sociaux.....	84
3.5 L'analyse de données	85
3.6 Réflexions sur la positionnalité par rapport à la recherche	89
Conclusion.....	94

CHAPITRE 4. LA MIGRATION GUATÉMALTÈQUE DANS L'AGRICULTURE QUÉBÉCOISE ET L'ESSOR D'UNE INDUSTRIE MIGRATOIRE.....	96
4.1 Façonner le travailleur idéal: le PTAS et le Volet agricole.....	97
4.2 « Les travailleurs étrangers, c'est une très bonne affaire pour l'agriculture du Québec »	105
4.2.1 Les enjeux de main d'œuvre dans le secteur agricole québécois	105
4.2.2 La présence exponentielle des Guatémaltèques dans les fermes québécoises	111
4.3 L'essor d'une industrie dédiée à l'organisation de la migration de travail agricole.....	116
4.3.1 Privatisation de la gestion de la migration de travail agricole.....	117
4.3.2 Évolution des dynamiques d'intermédiation entre le Québec et le Guatemala	121
Conclusion.....	126
CHAPITRE 5. LA FABRIQUE DU TRAVAILLEUR MIGRANT « IDÉAL » AU GUATEMALA	128
5.1 La migration de travail temporaire comme antidote à la migration irrégulière	129
5.2 L'industrie migratoire au service de la lutte contre la pauvreté au Guatemala.....	136
5.2.1 «Somos más que una agencia de reclutamiento»: la pauvreté comme terrain de recrutement.....	136
5.2.2 « Una oportunidad para salir de las deudas » : le désir et la contrainte de partir pour le Canada	143
5.3 La construction de subjectivités migratoires pendant la sélection et préparation des travailleurs migrants	148
5.3.1 L'importance des dimensions identitaire et géographique dans les rapports asymétriques entre l'industrie migratoire et les populations migrantes	149
5.3.2 L'incarnation physique du « bon » travailleur	154
5.3.3 « Firmar aquí, echar ganas al trabajo y comportarse bien »: les clés pour une migration réussie.....	159
5.3.4 Mobilité du Guatemala au Canada : un contrôle routinier pour une arrivée juste-à-temps.....	164
Conclusion.....	169
CHAPITRE 6. LE SAVOIR-FAIRE DES INTERMÉDIAIRES POUR EXÉCUTER ET PRODUIRE LA BUREAUCRATIE MIGRATOIRE.....	171
6.1 La bureaucratie migratoire.....	172
6.2 Exécuter les règles de la migration : des techniciens au service de l'État	179
6.2.1 Hyperréglementation, savoir technique, et coûts de la migration	179
6.2.2 Un savoir technique qui reproduit les contrôles de l'(im)mobilité.....	187
6.3 Co-produire les règles de la migration : l'autorité normative des intermédiaires.....	193
6.3.1 Réguler le recrutement : du laisser-faire à la prolifération de règles.....	194
6.3.2 La proximité pour influencer les règles de la bureaucratie migratoire.....	200
Conclusion.....	207
CHAPITRE 7. FACILITER ET CONTRÔLER L'(IM)MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU QUÉBEC ET AU RETOUR AU GUATEMALA	209
7.1 Façonner la mobilité géographique des travailleurs pendant leur séjour au Québec	210
7.1.1 « Livraison à la porte » : organiser la mobilité jusqu'au lieu de travail	210
7.1.2 Fixer le travailleur à la ferme : prévenir les cas de fuite	214
7.2 Façonner les rapports entre les employeurs et les travailleurs migrants	218
7.2.1 Des conseillers en matière de conditions de travail.....	219
7.2.2 Des agents intégrateurs et médiateurs.....	223
7.3 Le retour au Guatemala et la production de l'immobilité involontaire.....	229
7.3.1 Les intermédiaires et la logistique du retour au Guatemala	230
7.3.2 L'immobilisation des travailleurs migrants au Guatemala	235
7.3.3 L'immobilité involontaire : un terrain fertile pour les fraudes migratoires	243
Conclusion.....	251

CHAPITRE 8. LA RÉSISTANCE QUOTIDIENNE À L'INDUSTRIE MIGRATOIRE : OPPORTUNITÉS ET LIMITES DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT	253
8.1 La construction de voies alternatives de recrutement par les migrants et les agriculteurs	254
8.1.1 Le référencement comme mécanisme de sélection dominant	255
8.1.2 La création d'agences par les migrants et les producteurs agricoles	259
8.2 Des tactiques de résistance quotidienne à l'industrie migratoire	264
8.2.1 La solidarité entre migrants pour se réapproprier la mobilité.....	264
8.2.2 Perspectives alternatives chez les producteurs : Le travail avec le travailleur	269
8.3 Les limites de la résistance quotidienne	274
8.3.1 La marchandisation de la solidarité entre migrants	275
8.3.2 Le « privilège » de recruter des travailleurs idéaux.....	280
8.4 L'industrie migratoire face à la résistance.....	286
8.4.1 Discréditer pour dissuader	287
8.4.2 Contrôler et surveiller	290
Conclusion.....	293
CHAPITRE 9. CONCLUSION.....	295
9.1 Les facteurs explicatifs du pouvoir de l'industrie migratoire.....	296
9.2 La nature et les manifestations du pouvoir de l'industrie migratoire.....	299
9.3 Apports de la thèse et avenues de recherche	304
RÉFÉRENCES	308
ANNEXE A. GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES TRAVAILLEURS MIGRANTS	342
ANNEXE B. GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES INTERMÉDIAIRES.....	345
ANNEXE C. GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES EMPLOYEURS	350
ANNEXE D. GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE MINTRAB	352
ANNEXE E. GUIDE D'ENTRETIEN AVEC L'AMBASSADE DU CANADA	354
ANNEXE F. GUIDE D'ENTRETIEN AVEC L'OIT	356
ANNEXE G. REQUÊTE OFFICIELLE POUR UNE ENTREVUE	358
ANNEXE H. ACCORD DE CONSENTEMENT POUR LES INTERMÉDIAIRES.....	360
ANNEXE I. ACCORD DE CONSENTEMENT POUR LES EMPLOYEURS	364
ANNEXE J. ACCORD DE CONSENTEMENT POUR AUTRES ACTEURS	366
ANNEXE K. CONTRAT POUR SERVICES DE TRANSCRIPTION	368

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Chaîne transnationale d’intermédiaires du recrutement	41
Figure 2. Carte des départements du Guatemala.....	66
Figure 3. Structure des programmes de la catégorie « Agriculture primaire » du PTET	99
Figure 4. Nombre total de travailleurs migrants agricoles et nombre de travailleurs migrants agricoles guatémaltèques au Québec de 2015 à 2022.....	113
Figure 5. Portrait des circuits de recrutement entre le Guatemala et le Québec	125
Figure 6. Affichage publicitaire de prestamistas locaux au Guatemala	146
Figure 7. Des travailleurs en attente dans une agence de recrutement.....	151
Figure 8 : Liste de documents exigés par les agences pour la demande de visa.....	173
Figure 9: Avertissement d’une agence de recrutement contre les fuites de travailleurs	217
Figure 10: Annonce de recrutement frauduleuse sur Facebook	245
Figure 11: Avertissements de fraudes sur les réseaux sociaux.....	247
Figure 12: Affiches de prévention à la fraude réalisée par des agences de recrutement.....	249

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Nombre de participants par municipalité	66
Graphique 2: Situation d’(im)mobilité au moment de l’entretien.....	68
Graphique 3: Nombre de contrats de travail au Canada au moment de l’entretien	68

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Nombre de participants aux entretiens, groupes de discussion et communication de suivi.....	63
Tableau 2: Répartition des entretiens selon le type d’intermédiaire, lieu et moment de l’entrevue	73
Tableau 3: Répartition des entretiens selon le secteur agricole et la région d’activité	76
Tableau 4. Grille finale de codage.....	88
Tableau 5. Nombre de travailleurs migrants agricoles avec un permis valide en 2022 selon le pays d’origine et le programme d’admission	99
Tableau 6. Comparaison du PTAS et du Volet agricole du PTET.....	101
Tableau 7. Répartition des travailleurs migrants agricoles selon l’année d’entrée en vigueur du permis et la province de destination.....	102
Tableau 8. Indicateurs socio-économiques selon l’ethnicité et le type de région	140
Tableau 9. Coûts de la migration pour les travailleurs migrants et les employeurs.....	186

LISTE DES SIGLES

AGCS: Accord général sur le commerce des services

AGUND: Asociación civil guatemaltecos unidos por nuestros derechos

CAQ: Certificat d'acceptation du Québec

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au Travail du Québec

EDSC : Emploi et Développement Social Canada

EIMT : Étude d'impact sur le marché du travail

ÉPI : Économie politique internationale

FERME: Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère

FARMS: Foreign agricultural resource management services

HRO: Human resources outsourcing

IRCC : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

MAPAQ : ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

MIFI : ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec

MINEX : ministère des Relations Extérieures du Guatemala (*ministerio de las Relaciones Exteriores*)

MINTRAB : ministère de la Prévision Sociale et du Travail du Guatemala (*ministerio de la Previsión social y del Trabajo*)

OIM : Organisation internationale pour les migrations

OIT : Organisation internationale du travail

PMTT : Programme de migration de travail temporaire

PTAS : Programme des travailleurs agricoles saisonniers

PTET : Programme des travailleurs étrangers temporaires

RAMQ : Régime de l'assurance-maladie du Québec

RATTMAQ : Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec

UPA: Union des producteurs agricoles

CHAPITRE 1. INTRODUCTION

Octobre 2021 :

L'entreprise d'un producteur agricole québécois est perquisitionnée par plusieurs entités gouvernementales, dont la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) et la Gendarmerie royale du Canada (GRC). L'agriculteur qui employait 99 travailleurs migrants temporaires du Guatemala est alors soupçonné de contrevenir aux règles du Programme de Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET) du Canada. Des salaires non versés, le « prêt » de la main d'œuvre à d'autres entreprises, et le non-respect des mesures de quarantaine pour prévenir la propagation de la COVID-19 font partie des violations commises par ce producteur. Le 25 octobre 2021, son entreprise se voit interdite à vie de recruter des travailleurs migrants temporaires par le biais du PTET (R. Champagne 2021).

Décembre 2021 :

Un gendarme de la GRC me contacte à propos de ce cas particulier. Son enquête le mène à s'intéresser de plus près aux circonstances entourant le recrutement de ces travailleurs migrants guatémaltèques. Qui recrute les travailleurs au Guatemala? Combien déboursent-ils pour venir au Québec et comment font-ils pour payer ces sommes ? Quelles sont les informations qui ont été transmises aux travailleurs par rapport à leurs conditions de travail et d'immigration? Connaissent-ils leurs droits et obligations associés à leur permis de travail ? Il m'explique que mes recherches menées auprès des migrants et des agences de recrutement guatémaltèques aideraient à répondre à ces questions, et ainsi, mieux comprendre la vulnérabilité de ces travailleurs envers les pratiques abusives des employeurs et la traite des personnes.

Juillet 2023 :

Le producteur en question fait de nouveau les manchettes, cette fois pour opérer un réseau clandestin de travailleurs migrants (Aubin et Lamontagne 2023). Un journaliste de Radio-Canada entame une enquête sur cette affaire dans le but de réaliser un reportage pour une émission d'affaires publiques. Ses recherches croisent les miennes alors qu'il s'interroge sur les individus et les entreprises qui permettent à ce producteur d'accéder si facilement à une main d'œuvre étrangère. Encore une fois, on tente de retracer la chaîne d'acteurs et de pratiques qui orchestrent la migration de travail du lieu d'origine jusqu'à la ferme (Dallaire 2023).

1.1 L'industrie migratoire : un élément manquant mais essentiel pour comprendre les migrations contemporaines

Agences de recrutement, conseillers en immigration, compagnies de traitement des visas, transporteurs, prêteurs ... une diversité d'intermédiaires privés fait tourner les rouages de la migration de travail temporaire. Le cas présenté ci-dessus constitue un exemple, parmi tant d'autres, qui démontre que lorsque l'on s'intéresse de plus près à l'expérience de la migration, il est pratiquement impossible de faire abstraction de cette *industrie migratoire* (Hernández-León 2005; Gammeltoft-Hansen et Nyberg Sørensen 2013; Cranston, Schapendonk, et Spaan 2018) qui joue un rôle fondamental dans la mise en marche de la mobilité humaine et la manière dont elle est vécue par les migrants. Des recherches menées sur les pratiques des intermédiaires privés, principalement en Asie (Goh, Wee, et Yeoh 2017; Kellynn Wee, Goh, et Yeoh 2019; Spaan et Naerssen 2018; Lindquist 2010) et en Europe (Findlay et al. 2013; van Eerbeek et Hedberg 2021; Axelsson et al. 2022; Tuckett 2018), ont révélé l'amplitude de leurs activités dans la migration. Du recrutement dans le pays d'origine jusqu'à la régulation des rapports entre les employeurs et les travailleurs, de l'assistance pour naviguer les règles de la migration jusqu'à l'exécution des contrôles frontaliers de l'État, l'industrie migratoire manifeste sa présence dans de nombreuses sphères d'action où s'organise la migration de travail temporaire. Ma thèse entreprend donc la mission d'étudier les acteurs et les pratiques de l'industrie migratoire qui opère dans la migration de travail temporaire en agriculture au Canada. Plus particulièrement, elle s'intéresse aux intermédiaires privés qui gravitent autour du recrutement et du placement des travailleurs migrants, tels que les agences de recrutement, les agences de liaison, et les regroupements d'employeurs. J'adopte une perspective holistique du recrutement, similaire à celle privilégiée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui englobe une diversité de pratiques concernant entre autres « la publicité, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, l'embauche et le placement, et le retour dans le pays d'origine » (OIT 2021, 5). Ainsi, les intermédiaires intervenant dans le recrutement sont le point focal de la thèse, mais l'examen de leurs pratiques va au-delà de la sélection des travailleurs migrants afin d'inclure l'ensemble de leurs opérations déployées au cours de la migration.

Pourquoi est-il important de dédier une thèse de doctorat à ce sujet de recherche ? Comparativement à d'autres contextes empiriques, et malgré l'importance de la migration temporaire au Canada, la littérature canadienne s'intéressant aux intermédiaires de la migration

demeure significativement limitée. Dans le secteur agricole, par exemple, la plupart des travaux s'emploient à documenter les effets des conditions d'admission et de séjour réservées aux travailleurs migrants sur leur précarité au travail (Preibisch 2012; Basok et Bélanger 2016; Pantaleón et Castracani 2017; Strauss et McGrath 2017; Vosko 2018), leur (im)mobilité (Bélanger et Candiz 2015; Tomic et Trumper 2012; Reid-Musson 2017), et d'autres dimensions de leur expérience migratoire, telles que les liens familiaux, la santé ou les impacts économiques (McLaughlin et al. 2017; Hennebry et McLaughlin 2012; Candiz 2019). De manière générale, cette riche littérature a su démontrer comment l'État, par ses politiques migratoires, construit une catégorie institutionnelle de travailleurs aux droits et libertés limités, qui s'arrime aux logiques de production économique et à la demande de main d'œuvre des producteurs agricoles (Basok 2002; Preibisch 2010). Quels rôles jouent les intermédiaires dans ces dynamiques ? Sur quelles dimensions de la migration interviennent-ils et quels sont les impacts de leurs pratiques sur l'expérience migratoire ? Contribuent-ils ou atténuent-ils ces « vulnérabilités structurelles » (McLaughlin et Hennebry 2013) avec lesquelles doivent composer les migrants ? La littérature actuelle fournit très peu de pistes de réponses à ces interrogations. Quelques recherches ont reconnu la présence des intermédiaires privés et identifié certains joueurs-clés de l'industrie migratoire dans le secteur agricole canadien (voir par ex: Hennebry 2008; Gabriel et Macdonald 2018; Gesualdi-Fecteau 2014; Valarezo 2015). Elles ont ainsi contribué à répondre partiellement à *qui* forme l'industrie migratoire, mais le *pourquoi* et le *comment* demeurent, jusqu'à ce jour, des questions entières. Les motivations et intérêts des intermédiaires, leurs représentations et idées à propos de la migration, la nature de leurs liens avec les migrants, les employeurs, ou l'État constituent quelques exemples d'éléments peu explorés qui sont pourtant essentiels à une compréhension approfondie du rôle et de l'impact de ces acteurs dans la migration temporaire.

Cet angle mort dans la littérature canadienne est particulièrement problématique dans un contexte où la croissance du nombre de travailleurs migrants temporaires au pays va de pair avec une industrie migratoire florissante. En 2022, le gouvernement fédéral a délivré près de 700 000 permis de travail temporaire à des étrangers, une augmentation de 70% par rapport à l'année précédente (IRCC 2023a). En parallèle, en octobre 2021, au moment où j'écrivais les premières lignes de cette thèse, 314 agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires étaient enregistrées auprès du gouvernement du Québec. Deux ans plus tard, ce nombre a crû de 198% pour atteindre 937 agences et ce, dans une seule province du Canada. Il n'est donc pas exagéré

d'estimer qu'à l'échelle nationale, ce seraient plusieurs milliers d'intermédiaires spécialisés dans le recrutement qui tireraient profit de la croissance de la migration de travail temporaire, sans compter ceux qui en bénéficient dans les pays d'origine des migrants. Le manque de recherche sur l'industrie migratoire dans le contexte canadien fait en sorte que notre compréhension de ces intermédiaires privés se réduit essentiellement à les associer à un rôle d'exploitation dans la migration. En effet, les représentations dominantes véhiculées autant par le discours populaire que la littérature savante tendent à cantonner les intermédiaires du recrutement, comme des acteurs peu scrupuleux qui profitent de la vulnérabilité des migrants (voir par ex: Tomlinson 2019; Schué 2021; Mojtehedzadeh 2021; Faraday 2014; Larios et al. 2020; Choudry et Henaway 2012; Gesualdi-Fecteau et al. 2017). Bien que je reconnaisse l'existence de pratiques d'intermédiation abusives (frais de recrutement exorbitants, confiscation de documents d'identité, fausses informations, etc.), cette thèse souhaite aller au-delà de cette perspective stéréotypée et appréhender cette industrie migratoire dans toutes ses nuances de gris afin de pouvoir décortiquer ses multiples pratiques qui contribuent à organiser la migration temporaire. Je suis d'avis, comme le font remarquer certains auteurs (Cranston, Schapendonk, et Spaan 2018; Gammeltoft-Hansen et Nyberg Sørensen 2013; Lindquist, Xiang, et Yeoh 2012; McKeown 2012), que l'industrie migratoire ne constitue pas qu'un champ de recherche, elle est un véhicule pour mieux comprendre les processus migratoires contemporains. Sans l'examen de ces acteurs intermédiaires, une partie importante des dynamiques migratoires demeure incomprise.

1.2 L'angle de la recherche : ancrages théoriques et empiriques

Mes premières incursions dans le monde des travailleurs migrants agricoles ont été décisives dans la définition de l'angle de recherche privilégié par cette thèse. C'est en partageant un repas avec des ouvriers guatémaltèques, dans leur maison, à proximité de la ferme où ils étaient employés, que j'ai compris que l'industrie migratoire représentait, pour eux, le principal visage institutionnel de la migration de travail temporaire. À plusieurs occasions dans la discussion, les Guatémaltèques ont référé à la *oficina* (terme pour désigner l'agence de recrutement guatémaltèque). Ils racontaient que la *oficina* leur avait permis d'obtenir ce travail dans une ferme québécoise, qu'elle s'était chargée des démarches pour l'obtention du visa (ex. : prise de rendez-vous pour l'examen médical et les données biométriques) et les avait accompagnés à l'aéroport. Ils ont aussi mentionné avoir accès à un numéro WhatsApp qui leur permettait de communiquer

avec elle pendant leur séjour au Québec. L'un d'entre eux prévoyait également demander à l'agence, à son retour au Guatemala, s'il était possible d'être relocalisé dans une autre ferme. À partir de ces échanges avec des travailleurs guatémaltèques, il est devenu évident, pour moi, que la *oficina* n'exerçait pas qu'un rôle fonctionnel, elle détenait une expertise particulière, lui conférant une autorité dans leur migration. Non seulement il faut documenter ce que l'industrie migratoire fait, mais, aussi, il importe de comprendre et analyser la nature et les manifestations de son *pouvoir* dans les processus migratoires. De cette manière, nous pouvons élucider des formes et des sites d'exercice de pouvoir moins conventionnels et qui s'additionnent à l'autorité, déjà bien documentée, de l'État et du patronat dans la migration temporaire (B. Anderson 2010; Goldring et Landolt 2013; Preibisch et Hennebry 2012; Dauvergne et Marsden 2014). Décortiquer le pouvoir de l'industrie migratoire a toutefois des implications théoriques et empiriques.

Premièrement, cela nécessite d'aller au-delà d'une explication structurelle du rôle de l'industrie migratoire dans l'organisation de la t. Plusieurs travaux appréhendent les intermédiaires privés par la fonction d'arrimage qu'ils exercent entre l'offre et la demande de main d'œuvre dans un marché du travail globalisé (Barrientos 2013; Gordon 2017; Zabko, Aasland, et Endresen 2018; Kuptsch 2006; Pellerin 2015), ou encore, comme le corollaire de la privatisation de la gouvernance de la migration (Menz 2008; 2011; Surak 2018; Betts 2013b; Gabriel et Macdonald 2018). Ces perspectives analytiques aident à comprendre les macro-dynamiques qui déterminent la présence et les fonctions des intermédiaires mais s'avèrent plus limitées pour expliquer leur agentivité dans la migration et comment elle est mobilisée pour influencer les processus migratoires. Pour ce faire, il faut déplacer l'angle d'analyse du niveau macro au niveau méso et s'intéresser à « the middle space of migration » (J. Lindquist, Xiang, et Yeoh 2012, 11), là où les intermédiaires participent à façonner le quotidien de la migration à l'intérieur des macrostructures qui la gouvernent. Lorsque les ouvriers guatémaltèques discutent de leurs rapports avec l'industrie migratoire, ils font principalement référence à des activités techniques ou banales (ex : soumettre la demande de visa, échanger sur WhatsApp, accompagner à l'aéroport). Ainsi, l'industrie migratoire se manifeste dans la vie des migrants par de petites opérations de tous les jours, plutôt que par des actions extraordinaires, et c'est à travers elles que nous pouvons réellement prendre la mesure de son pouvoir (Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020; Xiang et Lindquist 2014, 143). Comme le souligne Baas, pour approfondir notre compréhension de ces acteurs, « what continues to be lacking is scholarship that engages more empirically driven with the ways migration industry functions on a

day-to-day basis » (2020, 4). Pour répondre à cette lacune, je privilégie donc une approche d'*économie politique internationale (ÉPI) au quotidien* (Hobson et Seabrooke 2007; Elias et Rethel 2016b; Kerkvliet 2005) qui a la capacité heuristique de révéler des formes d'agentivité et de pouvoir plus subtiles s'exprimant à travers des pratiques routinières, procédurales ou anodines. L'ÉPI au quotidien nous invite à s'intéresser à des acteurs invisibles dans les structures de l'économie politique globale mais, surtout, accorder une valeur politique à leurs actions (Guillaume et Huysmans 2019; Davies 2006). Par exemple, avec cet angle théorique, la fonction structurelle d'arrimage de l'offre et la demande de main d'œuvre exercée par l'industrie migratoire se voit désormais analysée à travers une série d'opérations quotidiennes (ex : compléter les documents administratifs, interviewer des candidats, acheter un billet d'avion) et leurs effets sur les dynamiques de pouvoir dans la migration.

Deuxièmement, en focalisant l'analyse sur le *pouvoir au quotidien* de l'industrie migratoire, cette thèse souhaite faire ressortir la multiplicité des sites de pratiques des intermédiaires et ne pas présumer que leur pouvoir est localisé dans une seule et unique dimension de la migration temporaire. Comme le soulignent Guillaume et Huysmans, « the everyday does not just draw in or highlight distinct actors. It more generally draws attention to a wide variety of practices, subjects, relations, things that usually would not feature in political analysis [...] Political life becomes abundant » (2019, 285). Si nous revenons aux témoignages des ouvriers guatémaltèques à propos de la *oficina*, nous constatons que ses opérations ne sont pas circonscrites à une phase de la migration, mais se déploient tout au long de celle-ci, depuis son initiation jusqu'à sa fin. Pour la réalisation de la thèse, cette réalité engendre deux principales implications ontologiques. La première est que la recherche doit analyser les pratiques de l'industrie migratoire dans ses différents espaces (dans le pays d'origine et dans le pays de destination) et moments d'intervention (avant, pendant et après la migration). À cet égard, la vaste majorité des recherches s'intéressent à l'action des intermédiaires dans un seul contexte spatio-temporel, principalement celle déployée en amont de la migration dans les pays d'origine (J. Lindquist 2012; Gabriel et Macdonald 2018; Samantroy 2014; Findlay et al. 2013). Ceci constitue une limite importante de la littérature sur l'industrie migratoire, car de cette manière, nous ne pouvons que capter des fragments de son pouvoir. Appréhender les différents espaces et temporalités de l'industrie migratoire signifie documenter les multiples sites où s'exprime son pouvoir, mais surtout comprendre comment ces derniers sont connectés les uns aux autres (van Eerbeek et Hedberg 2021; Chau 2020). La seconde

implication est qu'en intervenant dans divers contextes spatio-temporels, ce n'est pas simplement sur l'action de migrer d'un point A à un point B que les intermédiaires exercent une influence, mais plutôt sur la manière dont les migrants expérimentent l'*(im)mobilité* à travers le temps et l'espace (Cresswell 2010; Bélanger et Silvey 2020; Cranston, Schapendonk, et Spaan 2018). Par exemple, l'industrie migratoire peut fluidifier la mobilité des migrants entre les pays tout en la restreignant à l'intérieur des frontières nationales. Il faut donc tenir compte de la nature évolutive et hétérogène des pratiques d'intermédiation sur l'*(im)mobilité* des migrants, qui peuvent tout autant faciliter, contrôler ou bloquer leurs mouvements dans le processus migratoire (Schapendonk 2018; Spaan et Hillman 2013). Comme nous le verrons dans la prochaine section, ces implications ontologiques ont évidemment des répercussions méthodologiques puisqu'elles exigent de la recherche qu'elle puisse suivre l'industrie migratoire dans les multiples espaces et temporalités où s'exerce son pouvoir.

1.3 L'opérationnalisation de la recherche : questions, cas d'étude et méthodologie

En combinant une approche théorique mobilisant l'ÉPI au quotidien et les études de l'*(im)mobilité*, ma recherche doctorale est guidée par cette interrogation principale : *pourquoi et comment l'industrie migratoire exerce-t-elle un pouvoir dans la gestion quotidienne de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires en agriculture ?* Si elle contribue à identifier les types d'acteurs privés qui interviennent dans cette migration temporaire, son objectif principal demeure d'analyser l'étendue des pratiques quotidiennes d'intermédiation et les dynamiques de pouvoir qu'elles engendrent. Pour ce faire, la question de recherche principale se subdivise en quatre questions spécifiques :

1. Quels sont les facteurs et contextes spécifiques qui expliquent l'émergence et la consolidation du pouvoir de l'industrie migratoire dans la gestion de l'*(im)mobilité* des travailleurs migrants ?
2. Quelle est la nature de son pouvoir sur l'*(im)mobilité* des travailleurs migrants?
3. Comment son pouvoir se manifeste-t-il dans les divers contextes spatio-temporels du processus migratoire (c.-à-d. pays d'origine/pays de destination; avant/pendant/après la migration) et dans les rapports que l'industrie migratoire entretient avec les migrants, les employeurs et l'État?

4. Le pouvoir de l'industrie migratoire suscite-t-il une résistance ? Si oui, par quels acteurs et quelles sont les tactiques mobilisées ?

Ces questions permettent d'appréhender le pouvoir de l'industrie migratoire dans ses multiples expressions quotidiennes et dans la diversité des lieux et moments où il se déploie, tout en accordant une importance à la façon dont son pouvoir est reçu et négocié par ceux qui en sont les sujets. Par conséquent, cette thèse a l'ambition d'apporter un regard plus complet sur l'action politique des intermédiaires, en s'attardant à la manière dont leurs pratiques interagissent avec les conditions quotidiennes et structurelles de la migration temporaire. L'argument principal défendu par la thèse est que les intermédiaires exercent de multiples fonctions tout au long du processus migratoire leur permettant de construire leurs propres espaces d'autonomie et d'autorité dans la gestion quotidienne de la migration. Ceci leur confère un pouvoir ubiquitaire qu'ils mobilisent pour façonner les contraintes et opportunités d'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires. La migration de travail temporaire entre le Guatemala et le Québec est apparue comme le cas tout indiqué, disposant d'un riche potentiel pour élucider l'exercice du pouvoir de l'industrie migratoire. D'abord, il s'agit d'un corridor migratoire qui ne cesse de prendre de l'ampleur. En 2022, ce sont 23 950 Guatémaltèques qui détenaient un permis de travail comme ouvrier agricole au Canada et près des trois quarts d'entre eux étaient employés dans une ferme québécoise. En comparaison, en 2012, 5 540 travailleurs temporaires guatémaltèques étaient autorisés à travailler dans le secteur agricole canadien (IRCC 2023b). Ainsi, en l'espace de dix ans leur nombre a triplé et cette augmentation a principalement été nourrie par la demande des agriculteurs québécois. Le Québec est d'ailleurs la deuxième province accueillant le plus grand nombre de travailleurs migrants agricoles, tout juste derrière l'Ontario (IRCC 2023c). Outre l'importance quantitative de ce cas, ce qui le rend pertinent, du point de vue de la recherche, est le rôle prépondérant des intermédiaires privés dans l'organisation de la migration entre le Guatemala et le Québec. Comme nous le verrons dans le chapitre 4, le programme par lequel les Guatémaltèques sont admis au Canada autorise le recours aux recruteurs privés, ce qui n'est pas le cas de l'autre voie principale de migration en agriculture qui, elle, attribue la responsabilité du recrutement aux autorités étatiques des pays d'origine (EDSC 2022a). En plus de la présence d'agences de recrutement, les producteurs agricoles québécois ont généralement recours aux services d'une agence de liaison pour administrer leur demande de main d'œuvre étrangère. La venue des migrants guatémaltèques

au Québec est donc le fruit d'un réseau d'intermédiaires s'étendant du pays d'origine jusqu'à la province de destination (Gesualdi-Fecteau 2014; Valarezo 2015).

Tenant compte de cette réalité, j'ai privilégié une approche et des outils méthodologiques qui permettent de saisir le caractère transnational et quotidien des opérations de l'industrie migratoire. Les constats de recherche qui seront discutés dans les chapitres suivants s'appuient sur une collecte de données qualitative, réalisée au Guatemala (2019-2020) et au Québec (2020-2021), auprès de quarante travailleurs migrants guatémaltèques, huit intermédiaires de la migration, et onze producteurs agricoles québécois. J'ai documenté leurs perspectives et expériences par la réalisation d'entrevues semi-dirigées (45) et de groupes de discussion (2 avec les migrants), par le suivi des trajectoires des migrants sur une période de plus de deux ans (2020 à 2022), ainsi que par l'observation des pratiques des intermédiaires sur les médias sociaux (en particulier Facebook). Par ces méthodes, la recherche est devenue elle aussi mobile (Büscher, Urry, et Witchger 2010; Marcus 1995) et a ainsi pu saisir les divers espaces et temporalités qui rythment les processus migratoires et dans lesquels les intermédiaires sont actifs au quotidien.

1.4 Structure de la thèse

La thèse est structurée de manière à pouvoir suivre l'évolution des pratiques de l'industrie migratoire du début de la migration des travailleurs guatémaltèques jusqu'à leur retour au Guatemala. Les chapitres 2, 3 et 4 sont consacrés à situer la recherche dans la littérature savante et mettre en exergue ses contributions conceptuelles et empiriques. Le chapitre 2 définit l'approche théorique de la thèse qui prend comme ancrage l'ÉPI au quotidien pour analyser le rôle de l'industrie migratoire dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires. Par cet angle, il est possible d'analyser les effets des actions des intermédiaires sur les représentations associées à cette (im)mobilité (comment elle est perçue), la pratique de l'(im)mobilité (comment elle se réalise) et l'expérience de l'(im)mobilité (comment elle est vécue). Le chapitre 3 présente l'approche et les techniques méthodologiques qui ont rendu possible la réalisation de la thèse. Il fait ressortir en quoi une méthodologie transnationale, mobile et qualitative favorise une meilleure compréhension de la migration temporaire et souligne l'importance d'inclure les perspectives de divers acteurs (migrants, employeurs, intermédiaires) pour appréhender toutes les complexités et nuances dans les processus migratoires. Ce chapitre est également une occasion de partager des réflexions plus personnelles quant à mon rapport à la recherche et aux groupes de personnes qui

en ont fait partie. Le chapitre 4 contextualise la croissance de la migration guatémaltèque dans l'agriculture québécoise et le conséquent essor d'une industrie migratoire. À partir de données originales et secondaires, il aborde comment les conditions institutionnelles de la migration temporaire répondent aux dynamiques de production agricole et contribuent ainsi à fomenter une demande exponentielle des agriculteurs québécois pour des travailleurs migrants guatémaltèques. Par la suite, le chapitre explique le rôle des intermédiaires privés dans la croissance soutenue de la migration entre le Guatemala et le Québec et cartographie les acteurs et les circuits du recrutement qui connectent ces deux pôles géographiques.

Les chapitres 5, 6, 7 et 8 constituent le cœur de la thèse. Ils décortiquent les diverses déclinaisons du pouvoir de l'industrie migratoire dans les expériences d'(im)mobilité des travailleurs migrants guatémaltèques et les tactiques de résistance qui émergent en réaction à celui-ci. Le chapitre 5 s'intéresse aux pratiques de l'industrie migratoire en amont de la migration temporaire et démontre comment le processus de recrutement au Guatemala contribue à la fabrique du travailleur migrant « idéal » pour le secteur agricole québécois. Il met en relief comment les clivages de la société guatémaltèque se répercutent dans les rapports entre les migrants, majoritairement issus des communautés autochtones et rurales, et les recruteurs, majoritairement non-autochtones, et/ou provenant de milieux urbains et aisés. De ces rapports découle une diversité de techniques de sélection et de préparation performées par les intermédiaires qui infériorisent les migrants et les conditionnent à intérioriser certains comportements et attitudes pour obtenir et conserver leur opportunité de migration. Le chapitre 6 déplace l'analyse dans le domaine politique pour explorer le rôle des intermédiaires dans la (re)production de la bureaucratie migratoire. Il montre, d'une part, que la mise en œuvre des contrôles bureaucratiques de la migration (ex. : demande de visa, évaluation des besoins de main d'œuvre des employeurs) dépend du savoir-faire des intermédiaires et, d'autre part, que ce savoir-faire est aussi mobilisé par les intermédiaires pour influencer l'évolution des politiques et des règles qui encadrent la migration temporaire. Dans le chapitre 7, j'étudie la manière dont les intermédiaires gèrent l'(im)mobilité des travailleurs guatémaltèques pendant leur séjour au Québec et à leur retour au Guatemala. En premier lieu, j'analyse les divers contrôles de la mobilité géographique performés par les agences pour faciliter l'arrivée du travailleur à la ferme et le fixer à celle-ci, ainsi que leurs interventions routinières dans les rapports entre les employeurs et les travailleurs. Ensuite, je démontre comment, par diverses pratiques de gestion du retour, les agences guatémaltèques influencent les opportunités de

migration futures des travailleurs et peuvent ainsi contribuer à leur immobilisation contre leur gré au Guatemala. Enfin, le chapitre 8 souhaite faire ressortir l'agentivité des migrants, et dans une moindre mesure des agriculteurs, vis-à-vis le pouvoir de l'industrie migratoire. Plus particulièrement, je m'intéresse aux mécanismes de recrutement alternatifs créés par les migrants et les employeurs, soit le référencement et la création d'agences, et les appréhende comme des tactiques de résistance pour esquiver ou contourner les pratiques des intermédiaires. En analysant les logiques plurielles qui sous-tendent ces tactiques, je démontre qu'elles ont des effets contradictoires puisqu'elles contribuent tout autant à mitiger qu'à reproduire les contrôles quotidiens et structurels de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires.

En guise de conclusion, le chapitre 9 offre une réflexion générale sur les sources, la nature et les manifestations du pouvoir de l'industrie migratoire dans la migration de travail temporaire. Reprenant la question de recherche principale, il propose une synthèse des constats et insiste sur la capacité de l'ÉPI au quotidien de révéler des sites de pouvoir et de résistance sous-estimés dans les processus migratoires. Par la décortication des pratiques d'intermédiation et leurs effets sur l'(im)mobilité des travailleurs guatémaltèques, cette thèse propose un autre regard sur les « vulnérabilités structurelles » des migrants temporaires, puisqu'elle cible de nouveaux sites de pratique, le quotidien, et de nouveaux acteurs, l'industrie migratoire, qui mobilisent leur savoir-faire pour faire tourner les rouages de la migration temporaire. Je terminerai la dissertation en proposant certaines avenues de recherche pour améliorer nos connaissances conceptuelles et empiriques à propos de l'industrie migratoire. Le dénouement d'une recherche étant aussi une occasion de faire le pont entre la connaissance et le politique, les dernières lignes de cette thèse seront donc consacrées à réfléchir à ses implications pour les politiques publiques qui gouvernent la migration de travail temporaire au Canada.

CHAPITRE 2. LA GESTION DE L'(IM)MOBILITÉ DANS LA MIGRATION TEMPORAIRE: UNE ÉCONOMIE POLITIQUE AU QUOTIDIEN DE L'INDUSTRIE MIGRATOIRE

Una *oportunidad de viaje* est le terme couramment utilisé par les Guatémaltèques pour décrire l'action de partir à l'étranger pour travailler. Le « voyage », à leurs yeux, n'est pas synonyme de vacances, loisirs ou découverte, mais représente plutôt la possibilité de quitter leur pays pour accéder à des opportunités économiques qui leur sont autrement inaccessibles. Cette expression illustre comment les mobilités humaines sont, avant tout, des histoires d'inégalités liées à la capacité de choisir de se déplacer, pour quelle raison, où et comment. L'idée principale défendue par cette thèse est que les paramètres de la mobilité des migrants sont fortement déterminés par l'ensemble des intermédiaires privés impliqués dans la gestion de la migration internationale. Ils constituent une industrie migratoire pouvant déterminer l'accès des aspirants migrants aux « opportunités de voyage » et la manière dont ces opportunités seront vécues par les travailleurs migrants.

Ce chapitre trace les contours de mon approche théorique que je situe dans une perspective analytique méso visant à comprendre le rôle des structures intermédiaires dans l'évolution des processus migratoires. Plus particulièrement, cette thèse propose une réflexion interconnectant quatre principaux corpus théoriques et conceptuels: l'approche de l'(im)mobilité, les concepts de gestion migratoire et d'industrie migratoire, et l'économie politique internationale au quotidien (ÉPI au quotidien). Je débute ce chapitre en expliquant, d'une part, l'apport de la notion de l'(im)mobilité pour comprendre les dynamiques et les effets de la gestion migratoire sur les conditions des travailleurs migrants temporaires. D'autre part, en procédant à la genèse du concept de l'industrie migratoire, je souligne l'importance sous-estimée des intermédiaires comme méso-structure intervenant dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires. Pour appréhender ce pouvoir propre de l'industrie migratoire, je développe ensuite un cadre théorique s'inscrivant dans l'ÉPI au quotidien qui remet en question la primauté des macro-structures comme site unique où se (re)définissent les règles et normes dominantes de l'économie politique globale. Ceci me mène, dans la dernière partie du chapitre, à identifier les sites de pratiques dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants où se manifeste le pouvoir de l'industrie migratoire, mais aussi où se dessinent des tactiques subtiles de résistance face à ce pouvoir.

2.1 La gestion de l'(im)mobilité dans la migration temporaire

Étudier l'(im)mobilité en contexte de migration, c'est dévoiler les hiérarchies et les inégalités relatives à la capacité de migrer et de déterminer les conditions de cette expérience migratoire. Cette première partie du chapitre situe le tournant de l'(im)mobilité dans les théories des migrations internationales et explique sa pertinence pour l'analyse des dynamiques migratoires temporaires. Le concept de la gestion migratoire est ensuite mobilisé afin d'expliquer comment les conditions d'(im)mobilité dans la migration de travail temporaire sont déterminées par une vision utilitaire de la migration où les politiques de l'État et les logiques du marché s'articulent pour « optimiser » les bénéfices économiques de la migration. Si une telle approche confère à l'État et aux employeurs un pouvoir considérable sur l'(im)mobilité des migrants, elle permet également le développement d'une industrie migratoire qui parvient à s'imposer comme un acteur incontournable dans la gestion quotidienne de la migration de travail. Comme le soulignent Gammelthoft-Hansen et Nyberg Sørensen, aujourd'hui « it is almost impossible to speak of migration management, or indeed migration at all, without also speaking of the migration industry » (2013, 3).

2.1.1 *Le tournant de l'(im)mobilité dans l'étude des migrations*

La croissance et l'accélération des flux transnationaux associés au processus de mondialisation ont mené à la consolidation, au début des années 2000, d'un champ de recherche pluridisciplinaire en sciences sociales dont l'objet d'étude est le *mouvement* de personnes, d'objets, du capital, ou des idées (Urry 2000; Cresswell 2006; Sheller et Urry 2006).¹ Pour Sheller et Urry, il s'agit d'une manifestation d'un nouveau « paradigme des mobilités » remettant en question le statisme des sciences sociales:

[The new mobilities paradigm] undermines sedentarist theories present in many studies in geography, anthropology, and sociology. Sedentarism treats as normal stability, meaning, and place and treats as abnormal distance, change, and placelessness. [...] The claim to a 'new mobilities paradigm' is not simply an assertion of the novelty of mobility in the world today [...] it is rather part of a broader theoretical project aimed at going beyond the imagery of 'terrains' as spatially fixed geographical containers for social processes. (2006, 208-9)

¹ Comme illustration de cet intérêt académique grandissant, on note par exemple la création, en 2006, de la revue scientifique *Mobilities* par les auteurs J. Urry, M. Sheller et K. Hannam.

Dans les études migratoires, le biais envers le sédentarisme s'est traduit par une appréhension de la migration internationale comme un phénomène territorialisé dans deux espaces géographiques spécifiques, le pays d'origine et celui de destination (Malkki 1992). Schapendonk et Steel expliquent que « mobility processes have generally been reduced to residual in-between phases between two locations, and the migrants in question have been approached as moving from one state of fixity (in the place of origin) to another (in the destination) » (2014, 262). En effet, les théories classiques des migrations internationales, notamment les perspectives néoclassiques et historico-structurelles, ont essentiellement cherché à comprendre les dynamiques dans les pays d'émigration et d'immigration qui causent la migration (ex. : facteurs *push-pull*, sous-développement et capitalisme) (Castles, de Haas, et Miller 2014; Arango 2004). Le tournant transnational, amorcé dans les années 1990, a enrichi la discipline en faisant ressortir les pratiques et processus résultant de la migration qui transcendent les frontières nationales des pays d'origine et de destination (Schiller, Basch, et Blanc-Szanton 1992; Faist 2000; Portes, Guarnizo, et Landolt 1999). Cette approche permet d'étudier des phénomènes jusque-là négligés par la littérature, notamment la participation des immigrants au développement économique, politique et culturel de leurs communautés d'origine, ou bien le rôle des réseaux migratoires dans la perpétuation de la migration et la formation des communautés culturelles dans les sociétés d'accueil (Vertovec 2004; Amelina et Faist 2012). Ce faisant, le transnationalisme est, en quelque sorte, précurseur de l'approche de la mobilité dans les études migratoires, puisqu'il privilégie une analyse déterritorialisée des migrations et met l'accent sur les dynamiques entre les lieux d'origine et de destination. Cependant, il demeure cantonné, comme les autres théories classiques, dans un examen des causes et conséquences de la migration et offre peu d'outils pour conceptualiser le *processus* de migration (Schapendonk et Steel 2014). L'approche théorique axée sur la mobilité des migrants a donc gagné en pertinence en offrant un nouvel angle analytique pour aborder les enjeux relatifs aux parcours migratoires, leur évolution dans le temps et l'espace, la manière dont ils sont vécus et expérimentés par les migrants, ainsi que les acteurs et structures qui les influencent (Schwarz 2020; Schapendonk et al. 2020; Hillman, van Naerssen, et Spaan 2019).

Cela dit, l'approche de la mobilité, dans sa version initiale, a suscité plusieurs critiques dans le champ d'études des migrations puisqu'en plaçant au cœur de son ontologie le mouvement (en opposition à la sédentarité/fixité), on fait abstraction des inégalités et des relations de pouvoir immobilisant certains groupes et produisant des mobilités différenciées parmi les migrants (Glick

Schiller et Salazar 2013; Faist 2013; Cresswell 2010). En effet, « mobility is one of the major resources of 21st-century life and that it is the differential distribution of this resource that produces some of the starkest differences today » (Cresswell 2010, 22). Sachant que les migrants internationaux constituent seulement 3,6% de la population mondiale (OIM 2022b, 3), la mobilité en contexte migratoire ne peut être comprise exclusivement par la perspective des personnes qui se déplacent au-delà des frontières nationales, elle nécessite également de tenir compte de celles qui restent. Carling expliquait, il y a vingt ans déjà, que l'immobilité demeurerait l'un des principaux angles morts des théories des migrations internationales :

One might ask if our times are not also 'the age of involuntary immobility'. Indeed, one of the most striking aspects of today's migration order, compared to the recent past, is the degree of conflict over mobility and the frustration about immobility among people in many traditional countries of emigration. This is not only an issue of empirical characterisation, but also raises important questions about the applicability of traditional migration theories [...] the massive extent of unfulfilled dreams about migration needs to be explained within a framework of migration theory. (Carling 2002, 5-6)

En effet, en examinant les causes et conséquences de la migration, les principales approches théoriques ont systématiquement négligé les déterminants de l'immobilité et traité la non-migration comme une situation par défaut (Schewel 2020; Mata-Codesal 2015, 2275). Pour pallier cette lacune des principales perspectives théoriques, Carling, ainsi que d'autres auteurs, suggèrent de distinguer les aspirations migratoires des individus de leur capacité de migrer (Carling et Collins 2018; Carling 2002; Schewel 2020; Carling et Schewel 2018). Ainsi, une personne aspirant migrer mais étant incapable de concrétiser son désir, se retrouverait en situation d'immobilité involontaire. L'enjeu de l'immobilité concerne également les personnes en situation de migration. Par exemple, l'expérience migratoire d'un immigrant investisseur est en aucun point comparable avec celle d'un migrant traversant l'Amérique centrale pour rejoindre les États-Unis. Ce qui les distingue fondamentalement est le degré de contrôle qu'ils ont sur leur propre (im)mobilité. La trajectoire migratoire du second est plus à risque d'être constituée de frictions et d'immobilisation (blocages, contrôles, moments d'attente) qui le contraignent à constamment réviser ses aspirations, objectifs et stratégies (Schwarz 2020; Schapendonk et al. 2020; Basok et al. 2015). Les hiérarchies, inhérentes aux migrations, appellent donc à une lecture critique des mobilités que Bélanger et Silvey (2020) définissent comme le *tournant de l'(im)mobilité* dans les études migratoires. Cette approche, à laquelle adhère cette thèse, conçoit la mobilité et l'immobilité comme deux dynamiques constitutives des migrations devant être examinées l'une à la lumière de l'autre. Inspiré, entre autres, par les travaux de la géographe Doreen Massey, le tournant de l'(im)mobilité

accorde une place centrale aux relations de pouvoir structurant et influençant les mobilités (N. Van Hear 2014; Moret 2020; Bélanger et Silvey 2020; Yeoh et Huang 2011). Pour Massey, les individus ne sont pas égaux quant à leur capacité de décider ou non de se déplacer et déterminer les paramètres de ce mouvement :

I want to make one simple point here, and that is about what one might call the power-geometry of it all; the power-geometry of time-space compression. For different social groups and different individuals are placed in very distinct ways in relation to these flows and interconnections. This point concerns not merely the issue of who moves and who doesn't, although it is an important element of it; it is also about power in relation to the flows and the movement [...] some people are more in charge of it than others; some initiate flows and movement; others don't; some are more on the receiving end of it than others; some are effectively imprisoned by it. (D. Massey 1993, 62)

Ainsi, dans les processus migratoires, il existe un continuum de formes d'(im)mobilité où, à un extrême, on retrouve les personnes volontairement immobiles ou maîtres de leur mobilité, et de l'autre, les (aspirants) migrants immobilisés ou qui ne sont pas en contrôle de leur mobilité. Cresswell (2010) localise les relations des individus par rapport à l'(im)mobilité dans trois principales composantes : 1) le mouvement physique (ex. : vitesse, rythme, itinéraire); 2) les représentations associées à l'(im)mobilité (ex. : émancipation, survie, travail) et 3) l'expérience de l'(im)mobilité (ex. : sentiments tels que le confort, l'anxiété, la confiance). Pour l'auteur, ces trois dimensions sont produites par et productrices de relations de pouvoir dans une société et constituent les fondements de ce qu'il désigne comme « *the politics of mobility* ». La première composante, le mouvement physique, renvoie aux modalités de déplacement telles que le moyen de transport utilisé, le trajet emprunté, la durée, les moments de départ et d'arrêt. Appliquée au champ disciplinaire de la migration, elle concerne autant le mouvement international du migrant de son pays d'origine vers un pays de destination et vice-versa, que son (im)mobilité au sein de chacun des espaces géographiques de son parcours. Ainsi, certaines personnes migrantes peuvent choisir le lieu d'immigration, le moment où elles quittent leur pays d'origine, si et quand elles y reviennent, et vivre un périple relativement fluide jusqu'à leur destination. Pour d'autres, le moment et le lieu d'arrivée/retour ne sont pas choisis, mais imposés ou inconnus, et le trajet est constitué d'interruptions ou revirements. Les mobilités en contexte migratoire peuvent être uniques ou répétitives, temporaires ou permanentes, unidirectionnelle ou multidirectionnelle. Les représentations, pour leur part, réfèrent à la signification qu'on associe à l'(im)mobilité (Carling et Schewel 2018; Kyle, Koikkalainen, et Dutta Gupta 2019). S'agit-il d'une forme d'émancipation, de routine, de survie? Est-elle désirée, contrainte, subie? Cette dimension invite les chercheurs à

aller au-delà des catégories migratoires prédéterminées (ex. : réfugiés, travailleurs temporaires, étudiants internationaux) pour plutôt appréhender les subjectivités individuelles et collectives liées à l'(im)mobilité (Carling et Collins 2018). Elle aborde non seulement les représentations mentales qu'ont les migrants de leur propre (im)mobilité, mais aussi celles véhiculées par d'autres groupes des sociétés d'accueil et d'origine (ex. : employeurs, États, opinion publique, aspirants migrants, etc.). Prenons, par exemple, la métaphore de Bauman (1996) à propos des touristes et vagabonds. Il s'agit de deux catégories de personnes mobiles, mais les premiers sont en mouvement car ils ont un monde à découvrir et à vivre, les seconds, car le monde leur est inhospitalier. Ce qui distingue les touristes des vagabonds est la liberté de choix et ceci influence comment ils conçoivent leur (im)mobilité mais aussi comment les autres les perçoivent. Enfin, la troisième composante concerne l'expérience de la mobilité (*practice* dans la version originale proposée par Cresswell), c'est-à-dire comment elle est intériorisée et vécue par les personnes migrantes et non-migrantes. Celle-ci peut s'incarner, par exemple, par des sentiments tels que le confort, l'excitation, le soulagement, la quiétude, ou au contraire, se traduire par le stress, l'incertitude, la peur, l'ennui, etc. Ces trois composantes – le mouvement, la représentation et l'expérience – constituent les paramètres de l'(im)mobilité avec lesquels les migrants entretiennent des relations et capacités de contrôle différenciées.

En déplaçant l'angle d'analyse de la migration vers celui de l'(im)mobilité, cette thèse poursuit trois objectifs interreliés. Le premier est d'attribuer une valeur analytique aux expériences de migration interrompues et à l'*immobilité involontaire*. Dans le contexte canadien, une vaste littérature a documenté la précarité associée à la migration temporaire (ex.: Rajkumar et al. 2012; Vosko 2018; Preibisch et Hennebry 2012; Nakache et Kinoshita 2010), mais très peu d'attention est accordée aux expériences de retour des travailleurs migrants temporaires, qui se traduisent, pour certains, par l'immobilisation dans leur pays d'origine. Ensuite, l'approche de l'(im)mobilité permet d'aborder la migration de travail temporaire, non pas selon la perspective du pays de destination ou d'origine, mais comme une expérience migratoire globale, constituée *d'un avant, d'un pendant et d'un après*, un processus s'initiant dans le pays d'origine, se concrétisant par l'exercice d'un emploi à l'étranger, et se terminant généralement par un retour chez soi. Enfin, par cet ancrage théorique, il est possible d'étudier *les acteurs, les règles et pratiques* qui définissent les expériences d'(im)mobilité tout au long de ce processus migratoire. Pour reprendre les mots de Franquesa, « power is not so much an attribute of the 'mobiles', but an attribute of those who can

decide who is mobile and who is immobile » (2011, 1024). En prenant comme sujet d'étude les travailleurs agricoles temporaires au Canada, cette thèse s'intéresse à une forme de mobilité restreinte et précaire dans laquelle les (aspirants) migrants ont peu d'emprise sur la concrétisation de leurs aspirations migratoires, le choix du lieu de destination, les conditions de mobilité, de même que sur le moment et le contexte marquant la fin de leur migration. Comprendre leurs conditions et expériences d'(im)mobilité implique donc de s'attarder à la manière dont leur migration est *gérée* par différents acteurs et identifier les mécanismes de contrôle de l'(im)mobilité dans la gestion de leur migration.

2.1.2 *Le concept de gestion migratoire et son application dans la migration de travail temporaire*

Depuis les années 2000, les politiques migratoires dans plusieurs pays du Nord global, dont le Canada, privilégient l'arrimage de l'immigration aux logiques économiques et admettent les migrants principalement comme porteur de capital humain et d'une force de travail (Boucher et Guest 2018; Ellermann 2020; Köppe 2003). En parallèle, bon nombre de pays du Sud global considèrent l'émigration de leurs ressortissants comme un vecteur de croissance économique, notamment en raison de l'importance des transferts de fonds vers le pays d'origine (Adamson et Tsourapas 2020). Avec plus de 2 millions de ressortissants travaillant à l'étranger en 2019 (Philippine Statistic Authority 2022), les Philippines sont souvent citées comme un exemple où l'État s'appuie explicitement sur l'exportation de sa main d'œuvre comme stratégie de développement (Guevarra 2010; Rodriguez 2010). Cette articulation des politiques migratoires aux intérêts économiques des États est le reflet d'une reconfiguration plus profonde de la gouvernance globale des migrations où la notion de *gestion migratoire* et ses dérivés (ex. : planifier, optimiser la migration) se sont imposés comme une norme et discours dominants pour appréhender les enjeux soulevés par la mobilité humaine à l'échelle internationale et nationale (Geiger et Pécoud 2010a).

L'idée que la migration puisse être un phénomène « gérable » émerge vers la fin des années 1990 alors que les mouvements de population s'intensifient et se présentent de plus en plus comme une réalité inévitable de la mondialisation. La période de l'après-guerre froide met en exergue la capacité limitée qu'ont les États de contrôler unilatéralement la migration, et surtout, la possibilité que la migration bien organisée puisse être une source de développement économique pour les pays de destination et d'origine (Geiger 2013). Au cours des années 2000, des efforts se multiplient

au niveau international² pour délimiter les contours normatifs d'une approche globale des migrations qui, tout en respectant la souveraineté de l'État de contrôler ses frontières, permet une relative libéralisation de la circulation des personnes. Cette approche, impulsée par certaines organisations internationales, dont l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM), privilégie une « ouverture régulée » (Ghosh 2000, 25) à la migration internationale, dans une perspective d'optimiser ses bénéfices économiques tout en réduisant les risques qui lui sont associés (ex. : migration irrégulière) (IOM 2003; GCIM 2005). L'une des manifestations les plus éloquentes de la consolidation d'un paradigme de la gestion migratoire est le regain de popularité des PMTT, similaires à ceux mis en place par plusieurs pays européens et nord-américains après la Seconde Guerre mondiale (Castles 1986; 2006; Plewa 2007). Comme l'illustre ci-dessous un extrait du rapport de la Commission mondiale sur les migrations internationales, les PMTT sont perçus comme un instrument pragmatique permettant de libéraliser et réguler le marché du travail dans une économie mondialisée, et comme une solution triplement gagnante, préférable à l'immigration irrégulière ou permanente, pour les pays de destination, d'origine ainsi que les migrants.

Such an approach would contribute to the growth of the global economy and enable the international community to achieve a better match between the supply and demand for migrant labour. It would ensure that citizens of countries in the South have better access to the labour markets of the North and enable those people to contribute towards the development of their own countries. It would assist the industrialized states to meet their emerging demographic challenge and enable employers to engage the workers they need. A well-regulated liberalization of the global labour market would also be preferable to the current situation, in which labour market gaps are filled in part by means of irregular migration and unauthorized employment (GCIM 2005, 17).

Près de vingt ans après le plaidoyer de la Commission mondiale sur les migrations internationales en faveur d'une libéralisation régulée de la migration de travail, les PMTT demeurent toujours un instrument privilégié pour gérer les migrations internationales. Ils sont au centre de l'approche globale actuelle, entérinée par les Objectifs du développement durable (cible 10.7) et le Pacte mondial pour les migrations, deux instruments visant à promouvoir des migrations sûres, ordonnées et régulières. Or, ce paradigme managérial (optimiser, ordonner, gérer, planifier) a de

² Ces efforts sur la scène internationale font référence à une série d'initiatives telles que la création, en 1997, d'un projet piloté par l'OIM pour « A New international Regime for Orderly Movements of People », l'Initiative de Berne ayant mené à l'adoption d'un Agenda international pour la gestion des migrations en 2004, et le premier Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales des Nations Unies en 2006. (Pour un résumé voir: McGregor-Lebon 2020)

profondes implications sur les acteurs, règles et pratiques régissant l'(im)mobilité en contexte migratoire.

Si la gestion migratoire s'inscrit dans un schème néolibéral promouvant la circulation de la force de travail dans une économie mondialisée, elle s'appuie sur différents modes de contrôle visant à discipliner cette mobilité humaine (Geiger 2013; Pellerin 2011; Vosko 2019, 14-15). Par contrôle, on ne réfère pas qu'à la fonction régalienne de l'État d'interdire ou admettre l'entrée de ressortissants étrangers sur son territoire, mais plutôt, comme l'affirme Pécoud, à la capacité « to organize their movements and have them adopt the “right” mobility (or migratory) behaviour » (2013, 4). Ces modes de contrôle se déploient aux frontières nationales certes, mais aussi au-delà et à l'intérieur de celles-ci (Zaiotti 2016; Mezzadra et Brett 2013; Glick Schiller et Salazar 2013). En ce qui concerne les migrations de travail temporaire, elles font l'objet de politiques sélectives basées sur de multiples catégories d'entrée qui ont comme effet de produire des statuts migratoires différenciés qui, à leur tour, ont une incidence sur la mobilité et l'immobilité (B. Anderson 2010; Hennebry 2021; de Haas, Natter, et Vezzoli 2016). Selon Rajkumar, ces inégalités de statut migratoire constituent en quelque sorte des « 'paper borders' that are made up of the various restrictions, limits and containments on people's mobility that are associated with entry category and legal residency » (2012, 486). Par exemple, l'une des distinctions majeures parmi les travailleurs migrants temporaires est la nature du permis de travail qui leur est délivré. Pour certains, celui-ci est ouvert et leur garantit une liberté de mouvement sur le marché du travail alors que pour d'autres, plus susceptibles d'occuper des emplois catégorisés comme « peu qualifiés » par l'État (ex. : agriculture, restauration, travail domestique), ce permis les fixe à un employeur ou un secteur d'emploi (ci-après, permis fermé). Ainsi, bien qu'étant internationalement mobiles, ils sont immobilisés dans le pays de destination par le pouvoir régulateur de l'État (Bélanger et Silvey 2020). Le permis de travail fermé rend conditionnels les droits de séjour et de travail dans le pays d'accueil au maintien de ce lien d'emploi. Une cessation d'emploi signifie donc le retour au pays d'origine ou, pour certains, la fuite et l'insertion dans des espaces de travail en marge de la légalité. Ainsi, les migrants se retrouvent dans une situation de déportabilité constante, c'est-à-dire à risque de déportation, qui garantit aux employeurs une main d'œuvre docile, disposée à accepter des conditions de travail précaires et peu encline à défendre ses droits (Vosko 2018; Basok, Bélanger, et Rivas 2014). Pour Vosko (2019), la déportabilité des travailleurs migrants temporaires est une caractéristique fondamentale de la gestion migratoire car elle constitue une forme subtile de

contrôle garantissant le respect par les travailleurs migrants des conditions de mobilité qui leur sont imposées par l'État. La gestion de la migration temporaire accorde également aux employeurs un pouvoir accru sur l'(im)mobilité des migrants. Non seulement les PMTT reposent largement sur les demandes des employeurs pour la sélection, l'admission et, dans certains cas, l'installation permanente des migrants dans le pays de destination, ils délèguent aussi aux employeurs des fonctions-clés dans le contrôle de la mobilité des migrants pendant leur séjour dans le pays de destination (Hennebry 2021; Ellermann 2020; De Lange 2011). Dans certains secteurs d'emploi, comme l'agriculture ou le travail domestique, les employeurs cumulent plusieurs positions de pouvoir. Outre celui de patron, ils sont également garants du droit de séjour dans le pays de destination, souvent propriétaire du logement du travailleur et fournisseur de transport (billet d'avion, moyen de transport pour les déplacements dans le pays de destination) (Reid-Musson 2017; Tomic et Trumper 2012; Yeoh et Huang 2010).

Ainsi, les catégories migratoires, au-delà de réguler la migration, moulent des formes distinctes de main d'œuvre migrante répondant aux impératifs du marché du travail et à la demande des employeurs. Une vaste littérature a bien documenté comment les PMTT destinés aux secteurs d'emploi « peu qualifiés » participent à fournir une main d'œuvre flexible, s'ajustant aux exigences de production économique (en termes de nombre de travailleurs, d'horaires, etc.) et acquiesçant à une protection plus limitée des droits socio-économiques que les travailleurs nationaux (voir par ex: Preibisch 2012; Dauvergne et Marsden 2014; B. Anderson et Ruhs 2010; Fudge et Tham 2017). De la même manière, les statuts migratoires temporaires déterminent le droit à la mobilité familiale et le droit d'établissement dans le pays d'accueil (c.-à-d. l'accès à la résidence permanente et la citoyenneté) (Ellermann 2020). Les migrants admis pour pallier une pénurie de main d'œuvre dans des secteurs d'emploi catégorisés comme « peu qualifiés » sont généralement dépourvus de ces droits. Leur migration est un acte individuel qui requiert l'immobilité des membres de la famille dans le pays d'origine et, comme ces travailleurs sont fréquemment exclus des voies de résidence permanente, le caractère temporaire de leur migration n'est pas choisi mais imposé et permanent. En cherchant à retarder ou empêcher l'installation à long-terme de ces travailleurs, ces conditions de migration participent à construire une représentation particulière des migrants, comme des personnes venues « uniquement pour travailler » et dont l'identité sociale demeure rattachée au pays d'origine (Castracani 2017; Piore 1979). Comme l'affirme Surak, pour ces migrants temporaires, l'inclusion dans l'économie et la société du pays d'accueil est toujours partielle et

contrôlée: « they are producers, but not consumers; foreigners, not nationals; aliens, not citizens » (2015, 168).

De tels mécanismes de contrôles sous-tendent une représentation très utilitaire et technocratique de la migration temporaire (Geiger et Pécoud 2010a, 11). La gestion de la migration temporaire implique la formulation et la mise en œuvre de multiples règles et pratiques qui normalisent et encouragent la circulation et l'intégration de certains groupes « économiquement désirables » car porteurs de capital humain, et qui restreignent la mobilité et l'établissement des autres migrants « économiquement nécessaires » (Ellermann 2020; Glick Schiller et Salazar 2013). Pour ces derniers, explique Morice, les règles régissant leur migration, « prétendent éliminer le « fardeau » de l'intégration en faisant le pari qu'on peut dissocier la force de travail de la personne qui la fournit, avoir le travail sans s'encombrer du travailleur » (2004, 7). Ces inégalités de traitement entre les migrants sont occultées par le discours technocratique associé à la migration de travail. Celle-ci est présentée comme une solution pragmatique pour corriger les déséquilibres mondiaux de l'offre et la demande de main d'œuvre (Kalm 2010, 35-37). Une telle conception part du postulat que les États ont des intérêts partagés dans la libéralisation régulée de la migration de travail mais omet que cette solution triplement gagnante repose sur des rapports de pouvoir très inégaux entre les pays de destination et d'origine, ainsi qu'entre les migrants et les différents acteurs gérant leur migration (Kunz, Lavenex, et Panizzon 2011, 16; Wickramasekara 2011). Elle évince également de la discussion les causes structurelles qui sous-tendent la pénurie de main d'œuvre dans les pays du Nord global, notamment la précarisation et flexibilisation du travail (Standing 2014; Vosko 2006; Peck, Theodore, et Ward 2005), ainsi que celles qui incitent/contraindent les populations du Sud global à souscrire à des formes de mobilité contrôlées (ex : appauvrissement et inégalités, absence d'autres alternatives de mobilité) (Delgado Wise 2009; Piper et Withers 2018). La gestion migratoire est axée sur la rationalité, l'optimisation et la flexibilité, des principes phares de la gouvernance néolibérale où « governing activities are recast as nonpolitical and nonideological problems that need technical solutions » (Ong 2006, 3). C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre la déclinaison des statuts migratoires temporaires en une multiplicité de catégories administratives visant à répondre aux besoins du marché du travail (ex : permis ouvert vs. fermé, emploi peu vs. hautement qualifié).

En somme, la gestion de la migration temporaire nous amène à questionner « the mobile world and its assumed fluidity, accessibility and desirability » (Fortier 2014, 70). Pour bon nombre de

migrants, faisant notamment partie des populations paupérisées du Sud global, la mobilité de la main d'œuvre n'est pas une manifestation de la libéralisation de la circulation des personnes (Rosewarne 2010; Morice et Michalon 2008, 15-16). Au contraire, elle est en quelque sorte choisie par dépit en l'absence d'autres alternatives d'(im)mobilité plus « libres » (Wickramasekara 2011, 23). Elle se vit à travers une série de contrôles (procédures de visas et de permis, examen médical, empreinte biométrique, durée de séjour limitée), par l'imposition d'une forme de travail contraint, et appelle au sacrifice et à la résilience (Pantaleón et Martig 2019; Carling 2002). La manière dont la migration est gérée détermine ainsi les conditions et expériences d'(im)mobilité des (aspirants) migrants.

La présente thèse prend comme point d'ancrage la *gestion de l'(im)mobilité* (plutôt que gestion migratoire) afin d'étendre le champ d'application de l'approche managériale de la migration temporaire au-delà de l'acte de migrer et inclure le continuum d'(im)mobilités que l'ensemble du processus migratoire englobe. Comme les PMTT découlent d'une articulation étroite entre les politiques migratoires et les intérêts économiques, la littérature tend à positionner l'État et le marché du travail comme les principales structures dans la gestion de la migration temporaire. Or, un regard sur les (im)mobilités nous amène à nous intéresser à l'expérience quotidienne de la migration et explorer les pratiques d'acteurs qui, par leur travail de terrain, à l'échelle micro ou méso, déterminent aussi les paramètres de la mobilité dans la migration temporaire. Les intermédiaires de la migration font partie de ces acteurs qui, dans une perspective macro de la gestion migratoire, sont réduits à leur nature instrumentale (ex. : placer la main d'œuvre migrante sur le marché du travail), ou encore, tout simplement invisibilisés. Cette thèse souhaite remédier à cette lacune en analysant comment les intermédiaires de la migration, conceptualisés ici comme une industrie migratoire, constituent une méso-structure clé dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires.

2.1.3 *L'industrie migratoire comme méso-structure dans la gestion de l'(im)mobilité*

Lorsque nous réfléchissons aux différentes manifestations de l'(im)mobilité dans les processus migratoires, il est pratiquement impossible de faire abstraction du rôle croissant que jouent divers acteurs intermédiaires – réseaux d'entraide, passeurs, agences de recrutement, etc. – dans la détermination des conditions de mobilité et la manière dont elles sont naviguées par les migrants. Ces méso-structures constituent le point d'articulation entre les macro-déterminants (politiques

migratoires et frontalières, dynamiques d'offre et de travail du travail migrant, etc.) et les micro-déterminants des processus migratoires (ressources, aspirations, tactiques des migrants) (Castles, de Haas, et Miller 2014, 26; B. Lindquist et Goss 1995). Elles ont notamment été analysées sous l'angle des liens personnels mobilisés par les individus pour organiser leur migration et faciliter leur intégration économique et sociale dans les pays de destination. Ces réseaux migratoires constituent des ressources cruciales permettant de diminuer les risques et contraintes rencontrées dans les processus migratoires (D. S. Massey et al. 1998, 42; Gurak et Caces 1992; Arango 2004). Toutefois, le concept de réseau migratoire, par sa focalisation sur les relations sociales et affectives, ne permet pas d'expliquer les logiques plus entrepreneuriales poursuivies par certains intermédiaires et qui ont également une incidence majeure dans les processus migratoires (Krissman 2005; B. Lindquist et Goss 1995). Les intermédiaires tirant un avantage économique de la migration ont fait l'objet d'une terminologie variée dans la littérature,³ mais c'est surtout à travers le concept d'*industrie migratoire* que leurs rôles et fonctions ont été appréhendés. Ce terme a été utilisé originalement par Cohen pour désigner un ensemble d'acteurs « driven by the cash nexus » (1997, 163) intervenant dans les migrations. Toutefois, on doit la première conceptualisation de l'industrie migratoire aux travaux d'Hernández-León (2005) sur le rôle des secteurs du transport et des transferts de fonds dans l'organisation de la migration entre le Mexique et les États-Unis. L'auteur démontre comment certains entrepreneurs, en fournissant des services aux migrants d'origine mexicaine, participent à la formation de nouvelles destinations migratoires aux États-Unis. Ainsi, il note qu'en complémentarité aux réseaux sociaux des migrants, se forme une industrie migratoire, constituée d'« entrepreneurs, businesses and services which, motivated by the pursuit of financial gain, facilitate and sustain international migration » (2005, p. 1).

Si l'industrie migratoire a été initialement définie par son caractère lucratif et son rôle facilitateur dans la migration internationale (voir par ex: Hennebry 2008; Garapich 2008; Hernández-León 2014; 2005), ces paramètres ont été progressivement revus pour tenir compte de la pluralité des fonctions et motivations des intermédiaires de la migration. Dans leur ouvrage sur la commercialisation de la migration, Gammeltoft-Hansen et Nyberg Sørensen (2013) proposent une définition plus globale de l'industrie migratoire qui inclut, outre les acteurs non-étatiques

³ Certains auteurs ont employé les notions de "global business of migration" (Salt et Stein 1997) ou de "migration merchants" (Kyle et Liang 2001) pour désigner les réseaux de passeurs et de trafiquants. L'article de Harney (1977) sur le « *commerce of migration* » entre l'Italie et l'Amérique du Nord est également souvent cité comme précurseur des recherches sur l'industrie de la migration.

facilitant la migration, les intermédiaires dont la fonction principale est de contrôler les mouvements migratoires (ex. : patrouilles frontalières privées, centres de détention, technologies de surveillance) ou d'assister les migrants (organisations humanitaires, associations de migrants, etc.). Les fonctions des intermédiaires de la migration peuvent toutefois s'enchevêtrer et en pratique, la ligne entre contrôler et faciliter la migration est ténue (Spaan et Naerssen 2018; Spaan et Hillman 2013). Par exemple, en étudiant les trajectoires migratoires de l'Afrique de l'Ouest vers l'Europe, Schapendonk (2018) démontre que les passeurs, a priori facilitateurs de la migration, peuvent parfois obstruer les passages des migrants. De la même manière, bien que l'industrie migratoire se distingue des réseaux migratoires par sa nature lucrative, cela ne signifie pas pour autant que le gain financier est systématiquement la motivation première des acteurs qui la composent. Comme le fait remarquer Spener, « the logic of financial gain and the logic of reciprocal mutual aid may simultaneously govern the same transactions in the migration industry » (2009, 20). En effet, le caractère marchandisable des activités de l'industrie migratoire n'empêche pas les acteurs qui la constituent d'être influencés ou motivés par des facteurs relationnels, comme la confiance, la solidarité ou l'empathie (Bélanger 2016; Spaan et Hillman 2013; Tuckett 2018, 94-95). C'est pour tenir compte des interactions entre les différentes sphères d'intermédiation (social, commercial, humanitaire, etc.) que certains auteurs ont abandonné le terme d'industrie migratoire pour adopter celui moins « *business-oriented* » d'infrastructure de la migration (voir: Xiang et Lindquist 2014; Shrestha et Yeoh 2018).

Malgré cette critique, cette présente thèse conserve l'usage du concept d'industrie migratoire pour deux principales raisons. D'abord, car il permet de reconnaître l'existence d'une économie spécialisée qui mobilise des connaissances et des ressources particulières en lien avec un domaine de la migration (Cranston 2018; Hernández-León 2021). Ce sont les compétences et savoir-faire des intermédiaires qui constituent leur raison d'être dans la migration et desquels ils peuvent tirer un gain financier et autres avantages (légitimité, confiance, alliance, etc.). Ensuite, la notion d'industrie insiste sur le fait qu'il s'agit d'un ensemble d'acteurs connectés les uns aux autres par une même activité productive (R. Andersson 2014). Comme l'observe J.T Anderson à propos des intermédiaires de la migration de travail temporaire aux États-Unis, « they are not a loose agglomeration of individuals but is an actual industry, formed of a dense and complex network of actors » (2019, 122). Ainsi, ce n'est pas la seule offre de services en échange d'une rémunération qui crée une industrie migratoire mais bien l'organisation de ces services au sein d'un réseau

transnational plus ou moins institutionnalisé d'intermédiaires. Cette dimension est particulièrement importante dans le domaine du recrutement des travailleurs migrants où plusieurs intermédiaires travaillent de concert pour organiser la migration du pays d'origine vers le pays de destination (Zabko, Aasland, et Endresen 2018; Gesualdi-Fecteau 2014; Hernández-León 2021). L'industrie migratoire est donc comprise, dans cette thèse, comme une méso-structure formée d'intermédiaires privés aux motivations plurielles qui, par leurs connaissances et ressources dans un secteur donné, façonnent les contraintes et les opportunités dans les processus migratoires et en tirent un gain financier.

L'approche managériale de la migration temporaire a favorisé l'émergence et la consolidation d'une industrie migratoire autour des PMTT. D'une part, dans une perspective d'allocation optimale des ressources et la recherche d'efficacité, les États ont délégué à des acteurs non-étatiques certaines prérogatives-clés de la gestion migratoire, telles que la sélection et préparation des travailleurs migrants, ou encore la vérification de leur identité et antécédents pour la délivrance des visas (Menz 2011; Sánchez-Barrueco 2018; Surak 2018; Xiang 2012b). D'autre part, puisque le caractère technocratique de la gestion migratoire s'accompagne de multiples opérations administratives (évaluation des besoins de main d'œuvre, des compétences, de la capacité linguistique, de la santé physique, etc.), l'expertise des intermédiaires devient de plus en plus indispensable pour les employeurs et les migrants confrontés à ces contrôles bureaucratiques (Cranston 2018; Hernández-León 2021; Tuckett 2018, chap.4). L'industrie migratoire se formant autour de la migration de travail temporaire inclut ainsi une diversité d'acteurs non-étatiques, dont les agences de recrutement et de placement, les avocats et consultants en immigration, les entreprises spécialisées en technologie de surveillance et de contrôle d'identité, les interprètes, les cliniques réalisant les tests médicaux, les transporteurs, etc. Si les rôles et fonctions de ces acteurs ont été bien documentés dans différentes régions de l'Asie (ex: Surak 2018; J. Lindquist 2010; Spaan et Naerssen 2018; Azis, Ariefiansyah, et Utami 2020), dans les Amériques, la littérature s'intéressant aux pratiques de l'industrie migratoire demeure très limitée et concerne surtout le programme de visa H-2 aux États-Unis (J. T. Anderson 2019; Hernández-León 2021). Au Canada, à l'exception de l'article d'Hennebry (2008) investiguant l'industrie des communications et des transferts de fonds se développant autour du Programme de travailleurs agricoles saisonniers (PTAS, voir chapitre 4), certains écrits reconnaissent l'existence des acteurs non-étatiques dans la gouvernance de la migration temporaire (pour le Guatemala voir: Gabriel et Macdonald 2018;

Valarezo 2015) mais ne s'engagent pas dans un examen approfondi de leurs opérations ni de leur pouvoir dans la gestion de l'(im)mobilité des migrants.

Pourtant, l'industrie migratoire occupe une position-clé dans les PMTT lui permettant d'arbitrer les relations entre l'État, les employeurs et les travailleurs et, par conséquent, de gérer plusieurs aspects de l'(im)mobilité des migrants tout au long de leur processus migratoire : recrutement des travailleurs dans le pays d'origine, organisation du transport, gestion de la documentation liée à l'immigration, représentation des intérêts des employeurs et migrants auprès de l'État, médiation et arbitrage des relations de travail, suivi auprès des migrants lors du retour au pays d'origine, etc. Selon moi, cet ensemble de pratiques ne doit pas être uniquement réduit à sa nature fonctionnelle dans les processus migratoires, soit, par exemple, de connecter la demande et l'offre de travail migrant en palliant les asymétries d'information entre les travailleurs migrants et les employeurs (voir par ex: Malit et Naufal 2014). Au contraire, j'adhère à cet argument, avancé par Faist, que les « brokers are not simply nodes in a network which bridge two yet unconnected nodes by just passing information, but are parts of social patterns of (in)equalities » (2014, 39). C'est pourquoi l'angle principal de cette thèse est d'étudier les manifestations de pouvoir et de contrôle qui se dégagent des pratiques de l'industrie migratoire et influencent les expériences d'(im)mobilité des travailleurs migrants. En tant que méso-structure, le pouvoir de l'industrie migratoire s'exerce surtout à travers les pratiques quotidiennes d'intermédiation. Ces pratiques reçoivent peu d'attention scientifique en raison de leur caractère procédural. Or, c'est par elles que les intermédiaires co-produisent, avec des structures de pouvoir plus classiques comme le marché du travail et les politiques de l'État, les règles et pratiques de la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants. C'est dans le quotidien de la migration qu'il est possible de saisir comment se dessinent concrètement les rapports de force entre l'industrie migratoire, les employeurs et les travailleurs migrants et également d'entrevoir des actes subtils de résistance face au pouvoir de l'industrie migratoire.

2.2 L'ÉPI au quotidien et sa contribution à l'analyse du pouvoir de l'industrie migratoire

Cette partie est consacrée à définir les contours théoriques inspirés de l'ÉPI au quotidien pour analyser le rôle des intermédiaires privés dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Dans un premier temps, il sera discuté les principaux postulats de l'ÉPI hétérodoxe quant à la nature et l'exercice du pouvoir et la nécessité de situer cette appréhension du pouvoir dans le

quotidien où des acteurs participent simultanément à sa reproduction et sa contestation. Ceci mène à étoffer une conceptualisation de l'industrie migratoire comme dotée d'un pouvoir et d'intérêts qui lui sont propres. Ce pouvoir est invisible et en apparence neutre, car il prend la forme de pratiques procédurales et routinières relevant de son expertise, mais qui, en filigrane, interviennent dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants.

2.2.1 *L'ÉPI et le quotidien comme objet d'étude*

L'objectif général de l'ÉPI, est d'analyser les rapports de pouvoir dans le système international à la lumière des interactions et tensions entre les forces du marché et l'autorité des États (Gilpin 1987; Strange 1988). L'ÉPI, en tant que sous-discipline des relations internationales, a émergé au cours des années 1970, mais elle a surtout gagné du terrain vers la fin du 20^e siècle alors que les transformations associées à la mondialisation soulevaient l'importance d'appréhender l'action politique dans un cadre global d'intégration et d'interdépendance économique (Palan 2000). Le courant hétérodoxe, avec lequel la présente thèse a des affinités, adopte une posture épistémologique normative et interprétative et insiste sur les asymétries de pouvoir au sein de l'économie globale et sur le rôle des structures, idées et normes dans leur formation et reproduction. Au contraire des perspectives réaliste et libérale de l'ÉPI où le pouvoir est défini en termes de ressources matérielles ou de normes partagées, l'ÉPI hétérodoxe conçoit le pouvoir de manière plus indirecte et diffuse, comme le résultat d'une interaction par laquelle les arrangements sociaux, économiques et politiques favorisent un groupe d'acteurs plutôt qu'un autre (Tooze 2000, 282; Strange 1996, 23; 1994). Le pouvoir, selon cette perspective théorique, renvoie à la capacité de certains acteurs « d'élaborer, décider, légitimer, mettre en œuvre et contrôler les règles du jeu de la mondialisation dans lesquelles les autres devront forcément s'inscrire » (Chavagneux 2011, 51). Analyser comment se diffuse le pouvoir dans une sphère d'activité internationale donnée consiste à poser une question centrale « *Ciu bono?* » (Qui profite?) (Strange 1988, 13-14). D'une perspective ontologique, l'ÉPI s'intéresse aux formes hybrides d'autorité dans l'économie politique globale, engendrées par l'expansion de divers acteurs non-étatiques dans les sphères décisionnelles traditionnellement réservées aux États, ainsi que les rapports de force qui les produisent, les maintiennent et les fragilisent (voir par ex: Bell 2012; Marsh, Akram, et Birkett 2015; Graz 2002; Culpepper 2011).

L'une des contributions originales de l'ÉPI hétérodoxe est l'importance accordée au pouvoir que les acteurs non-étatiques acquièrent par *l'expertise et le savoir*. Selon Strange, le savoir est un domaine-clé de l'économie globale où se manifeste le pouvoir des multinationales, au même titre que la production, la sécurité ou la finance (Strange 1988, 115). Pour d'autres auteurs, comme Graz (2002) et Culpepper (2011), le savoir est plutôt appréhendé comme une ressource, un moyen par lequel certains acteurs peuvent dicter les normes et les règles dans un secteur donné. Graz explique que l'expansion d'une économie des services et de la connaissance a favorisé l'émergence d'une autorité dérivée de l'expertise qui n'est plus le seul apanage de l'État et accroît le pouvoir des acteurs non-étatiques dans la formulation et la mise en œuvre des standards et normes régulant les pratiques (Graz 2019, 3-5). Quant à lui, Culpepper identifie la technicité de certains enjeux politiques et le faible intérêt public qui leur est accordé comme des facteurs explicatifs d'une plus grande autorité des acteurs privés basée sur l'expertise : « The managerial weapons of choice in quiet politics [i.e. low salience political issues] are a strong lobbying capacity and the deference of legislators and reporters toward managerial expertise » (2011, 4). À l'instar de l'ÉPI hétérodoxe classique, cette thèse s'intéresse à des rapports de pouvoir plus subtils, se consolidant principalement avec le consentement des acteurs qui en sont les sujets plutôt que par leur coercition (comme le suggérerait une analyse sous un angle réaliste). Comme il sera expliqué plus loin dans cette partie, le savoir est compris comme l'une des principales sources constitutives de l'autorité de l'industrie migratoire, qui lui permet de légitimer son intervention dans la gestion de la migration temporaire et, ultimement, exercer un pouvoir sur différentes dimensions de l'(im)mobilité des travailleurs migrants.

La nature même de la gestion migratoire, où le politique et l'économique s'allient pour que la migration serve le marché du travail, appelle à privilégier une posture théorique s'inscrivant dans la perspective de l'ÉPI. Tel que discuté dans la première partie de ce chapitre, une importante littérature s'est intéressée à la manière dont la gestion migratoire permet la disponibilité et la reproduction d'une main d'œuvre migrante aux droits restreints et malléables selon les dynamiques du marché (voir par ex: Rosewarne 2010; Preibisch 2012; Pellerin 2015; B. Anderson et Ruhs 2010). Néanmoins, dans ces discussions, la manière dont la gestion migratoire se déploie sur le terrain, dans la pratique quotidienne de la migration, demeure substantiellement négligée. Par exemple, les intermédiaires de la migration sont généralement appréhendés comme « fournisseurs » de main d'œuvre dans les chaînes de production mondiales ou comme exécuteurs de fonctions

déléguées par l'État (voir par ex: Surak 2018; Gordon 2017; Barrientos 2013). En effet, comme l'ÉPI hétérodoxe classique privilégie l'analyse des structures et acteurs dominants (ex : États, marchés, multinationales, organisations internationales), elle tend à positionner les intermédiaires dans un rôle passif, comme un maillon dans les rouages de la gestion migratoire et l'économie globale, et accorde, par conséquent, peu d'attention à leur pouvoir au sein de ces macro-structures de la migration internationale. Afin de reconnaître l'industrie migratoire comme un acteur doté d'intérêts, de pratiques et d'un pouvoir qui lui sont propres, il faut donc ancrer l'analyse dans une perspective théorique permettant d'appréhender l'agentivité des acteurs intervenant au niveau micro et méso dans l'économie politique de la migration, et dont les actions quotidiennes sont susceptibles d'avoir une incidence significative dans la gestion migratoire.

À partir des années 2000, certains travaux au sein de l'ÉPI hétérodoxe commencent à remettre en question la prédominance des analyses macro-structuralistes et l'absence de considération pour les micro- et méso-institutions qui participent également à l'économie politique globale. Les tenants de cette approche critique, désignée comme *l'ÉPI au quotidien*, reprochent à l'ÉPI hétérodoxe classique de se concentrer uniquement sur « the small number of big and important things » (Hobson et Seabrooke 2007, 1) et de négliger les interactions entre le global et le local. L'idée défendue est que le jeu de l'économie politique globale ne s'orchestre pas uniquement par les décisions et actions d'institutions représentant l'État ou le marché, mais aussi par des acteurs du quotidien intervenant à plus petite échelle, dans la vie ordinaire des gens (Tétrault et Lipschutz 2005; Hobson et Seabrooke 2007; Amoore 2002). Amoore résume ainsi l'argument fondateur de l'ÉPI au quotidien:

The new IPE [ÉPI hétérodoxe] has tended to focus predominantly on the politics 'at the top', residing in the actions and interests of global elites groups and organisations. Where everyday modes of political action and expression are discussed, these have been located in a 'local' or 'national' sphere. Yet, it is in the everyday aspects of people's lives that global social change is interpreted and experienced [...] We might say that the 'everyday' realm is one where the boundaries of national/transnational, local/global, economics/politics and states/markets are both constituted and confounded. (2002, 55)

Ce plaidoyer pour une meilleure prise en compte du quotidien dans l'économie politique globale trouve son origine intellectuelle dans des travaux philosophiques antérieurs, notamment ceux d'Henri Lefebvre (1961; 1981) et Michel de Certeau (1980), qui ont significativement contribué à la théorisation de la vie quotidienne. Influencé par la pensée marxiste, Lefebvre soutient que la vie quotidienne est composée d'actions qui ne sont pas isolées mais s'enchaînent les unes aux autres pour former un ensemble programmé par le mode de production capitaliste (1981, 8;46). Pour cet

auteur, l'imbrication des sphères productive et sociale transforme le quotidien en un espace d'aliénation où les représentations du monde capitaliste s'imposent et s'incrument dans les interstices de la vie ordinaire (Carretero Pasín 2002). Il devient le lieu où se manifeste le consumérisme, la marchandisation et l'atomisation de la société (Gardiner 2000, 76-77). Comme le proposait Marx pour les relations de production, l'analyse de la quotidienneté de Lefebvre sous-tend un appel à la transformation totale: « La connaissance inséparable de la pratique ou praxis, enveloppe un programme de transformation. Connaître la quotidienneté, c'est vouloir la transformer » (1961, 102). À l'inverse, dans *l'Invention du quotidien*, Certeau argumente que le quotidien est un lieu de créativité où on déploie des ruses pour résister à l'ordre social et économique (Certeau 1980, XLVI). L'auteur refuse de présumer la passivité des sujets face à la domination d'un mode de production et de consommation capitaliste (comme le soutient Lefebvre) ou encore face aux micro-techniques de contrôle imprégnant le quotidien (comme le suggère une perspective foucauldienne) (Gardiner 2000, 167-69). Au cœur de l'œuvre de Certeau se trouve une distinction entre la stratégie et la tactique, la première étant l'apanage du pouvoir institutionnalisé, et la seconde l'« art du faible » (Certeau 1980, 61). La tactique englobe les manières de faire des gens ordinaires, ceux qui ne sont pas détenteurs du pouvoir économique ni du pouvoir politique, et qui parviennent à se détourner d'un système sans le quitter (Leclair 2016, 16; Dosse 2002). Il s'agit en quelque sorte d'un enchevêtrement de ruses du quotidien, une résistance diffuse dont le « champ d'action c'est la clandestinité par rapport à l'institutionnel [...] puisque sa propre survie dépend justement de cette invisibilité » (Carretero Pasín 2002, 9).

La réflexion de ces deux auteurs sur la vie quotidienne fait ressortir un élément central pour l'ÉPI au quotidien, à savoir que le quotidien peut être un lieu de pouvoir impliquant un éventail de pratiques qui participent à la reproduction ou la contestation de l'ordre établi dans l'économie politique globale (Davies 2006, 220). En effet, étudier le quotidien ne se limite pas qu'à s'intéresser à des acteurs de niveaux micro ou méso, il s'agit d'accorder une signification politique à des sites de pratiques systématiquement exclus d'une conceptualisation plus institutionnalisée du jeu politique (Guillaume et Huysmans 2019). Pour comprendre ces dynamiques, soulignent Hobson et Seabrooke, il faut s'attarder à la relation interactive entre les acteurs / actions du quotidien et les élites et structures dominantes, accorder de l'importance aux processus du bas vers le haut, et plutôt que poser la question « qui profite ? », comme le fait l'ÉPI hétérodoxe classique, investiguer « qui agit et avec quelles conséquences sur l'économie politique ? » (2007, 12-13). Les auteurs

définissent les actions du quotidien comme des actes pratiqués « by those who are subordinate within a broader power relationship but, whether through negotiation, resistance, or non-resistance, either incrementally or suddenly, shape, constitute, and transform the political and economic environment around and beyond them » (2007, 15-16). Selon cette définition, les acteurs du quotidien peuvent être représentés par des groupes d'individus (ex. : migrants, travailleurs, commerçants, etc.) ou encore des institutions de petite et moyenne taille (ex. : agences de recrutement, syndicats et associations citoyennes, etc.). En fait, en proposant une approche intégrative des niveaux d'analyse micro et macro, l'ÉPI au quotidien cherche à surmonter la dualité perpétuelle de l'agentivité et la structure à laquelle sont confrontées les sciences sociales (Giddens 1990). À la surdétermination des analyses structuralistes de l'ÉPI hétérodoxe classique, l'ÉPI au quotidien répond en accordant une place centrale à l'agentivité au sein de ces structures de l'économie politique. Comme l'affirme Davies, « the everyday is misery *and* power, a burden *and* a resource, the programming of social demands *and* the possibility for social command » (2006, 232). En effet, puisque l'ÉPI au quotidien considère les espaces quotidiens comme un terrain où se jouent le pouvoir et la résistance, ce sont les groupes sociaux et les institutions investissant ces espaces qui en sont les principaux sujets *et* acteurs (Kerkvliet 2005; Davies 2016). Les recherches s'inscrivant dans une perspective de l'ÉPI au quotidien ont étudié, par exemple, le pouvoir des paysans dans la transformation des politiques d'agriculture (Kerkvliet 2005; 2009), l'incidence des pratiques courantes d'emprunt et d'épargne sur la finance globale (Langley 2008) ou bien le rôle des travailleurs communautaires dans la reproduction des politiques néolibérales en santé (Nunes 2020). Le dénominateur commun de ces analyses est d'accorder une attention particulière à des actions ordinaires, mais qui, lorsque reliées les unes aux autres, constituent des sites de pouvoir et d'expression de l'agentivité où se définissent aussi les dynamiques de l'économie politique.

2.2.2 *Le pouvoir au quotidien de l'industrie migratoire*

À partir de l'ÉPI au quotidien, il est possible de saisir plus concrètement comment les intermédiaires de la migration interviennent dans la gestion migratoire, quelles sont leurs pratiques quotidiennes et quels effets ont-elles sur les expériences d'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires. Pour reprendre la métaphore de Tétrault et Lipschutz (2005, 167), cette approche invite à interroger les pratiques des acteurs à l'œuvre dans la partie submergée de l'iceberg et qui sont généralement invisibilisées dans une lecture structuraliste de la migration de travail

temporaire. Il s'agit d'examiner comment, dans le quotidien, les (im)mobilités en contexte de migration se définissent, sont représentées, expérimentées et transformées par les pratiques de l'industrie migratoire. Les travaux ayant contribué à la théorisation de l'action politique au quotidien (*everyday politics*) (Kerkvliet 2005; 2009; Elias et al. 2016; Yates 2022; De Neve 2005) permettent de définir les sites de pratiques de l'industrie migratoire où se manifeste son pouvoir, les sources constitutives de ce pouvoir ainsi que les formes de résistance envers celui-ci.

Par sites de pratiques, je réfère ici aux lieux et types d'actes pratiqués par l'industrie migratoire qui revêtent une dimension politique, c'est-à-dire qui participent à la consolidation de son pouvoir. Selon Kerkvliet (2009), les analyses classiques de l'action politique s'intéressent surtout aux actes pratiqués par des acteurs politiques conventionnels qui déterminent le jeu politique, soit par leur autorité décisionnelle ou leur plaidoyer (ex. : gouvernement, partis politiques, groupes de pression). Or, puisque ces arènes politiques ne sont investies que par une minorité de personnes, l'auteur affirme que « the conventional view also puts politics in a realm far from most citizens – virtually relegating politics to places or arenas that few in society have any connection with or involvement in » (Kerkvliet 2009, 228). La notion d'action politique au quotidien veut donc remédier à cette lacune en s'intéressant aux actes politiques s'exprimant dans la vie économique et sociale des gens:

Everyday politics occurs where people live and work and involves people embracing, adjusting to, or contesting norms and rules regarding authority over, production of, or allocation of resources. It includes quiet, mundane, and subtle expressions and acts that indirectly and for the most part privately, endorse, modify or resist prevailing procedures, rules, regulations or order. (Kerkvliet 2005, 22)

Les sites de pratiques dans la mire de l'action politique au quotidien concernent principalement des environnements privés et informels (ex. : famille, voisinage, communauté) (De Neve 2005; Kerkvliet 2005; Arampatzi 2017). Toutefois, comme le témoignent certains travaux, l'action politique au quotidien peut se manifester également à travers des procédures et pratiques prenant forme au sein d'organisations plus institutionnalisées, comme les syndicats (Henry 2016), l'appareil bureaucratique (Sou 2022; Hibou 2012), le système bancaire (Seabrooke 2010) ou encore les missions de consolidation et de maintien de la paix (Autesserre 2014). Ce qui unit cette littérature est l'étude de *pratiques routinières, banales, ou procédurales* comme socle où se bâtit l'agentivité des acteurs du quotidien et par laquelle ils expriment de manière subtile ou indirecte leur conformité, adhésion ou encore résistance aux structures de pouvoir (Elias et al. 2016).

Pour la présente thèse, les sites de pratiques de l'action politique au quotidien renvoient à la manière dont la gestion migratoire se traduit sur le terrain à travers une série d'actes ordinaires et opérations usuelles performés par les intermédiaires dans leurs interactions avec les migrants, les employeurs et l'État. Ces actes concernent une diversité de pratiques investies par les intermédiaires tout au long du processus migratoire et négligées par les analyses macro de l'économie politique de la migration, telles que les techniques de recrutement des migrants, les procédures pré-départ, l'examen médical, l'organisation du transport vers le lieu de travail, l'intégration au milieu de travail, la traduction et l'interprétation, l'évaluation du travailleur migrant, etc. Ces pratiques quotidiennes de l'industrie migratoire transcendent régulièrement la frontière poreuse entre l'informalité et la formalité (Ho et Ting 2021; Spaan et Hillman 2013). D'une part, elles investissent le champ du privé en intervenant couramment dans la vie professionnelle et sociale des employeurs et travailleurs migrants, et d'autre part, comme elles évoluent dans un contexte migratoire hyperréglementé par l'État, elles sont en dialogue constant avec l'interface bureaucratique des politiques de migration temporaire. La relation de l'industrie migratoire avec l'arène de la politique institutionnelle implique un certain degré d'organisation, notamment d'être sanctionnés par l'État (légalement institués), et de souscrire quotidiennement à un ensemble de règles bureaucratiques uniformisées.

Le caractère technique ou banal des pratiques étudiées par l'ÉPI au quotidien fait en sorte que leur dimension politique est fréquemment sous-estimée ou ignorée (Nunes 2020; Kerkvliet 2009, 232). *La connaissance du terrain, de même que l'expertise et le savoir-faire* qui sous-tendent ces pratiques leur confèrent une apparence apolitique et de neutralité. Ceci constitue une des sources constitutives du pouvoir des acteurs du quotidien. Par exemple, ayant étudié les pratiques des travailleurs communautaires de la santé lors de la propagation du virus Zika au Brésil, Nunes (2020) explique que l'effectivité de la réponse du système de santé brésilien reposait en grande partie sur les connaissances locales de ces travailleurs, leur capacité à prendre des décisions pragmatiques, de même qu'à résoudre les décalages entre la stratégie nationale de réponse au virus et les réalités du terrain. Cela place les travailleurs communautaires dans une position de pouvoir leur permettant autant de reproduire, par l'exercice de leur emploi, les inégalités inhérentes au système public de santé que de les mitiger (Nunes 2020, 154-55). Ainsi, à l'instar de l'ÉPI hétérodoxe classique qui identifie le savoir et l'expertise comme fondement du pouvoir des acteurs non-étatiques, plusieurs auteurs adhérant à une analyse de l'ÉPI au quotidien soulignent le rôle

que jouent l'expertise, l'expérience et le savoir-faire dans la reproduction ou la contestation des rapports de pouvoirs à l'échelle de la vie quotidienne (voir par ex: Arampatzi 2017; Vaughan-Williams et Stevens 2016; Autesserre 2014; Seabrooke 2010). Puisque les États, les employeurs et les migrants se tournent vers l'expertise des intermédiaires pour organiser la migration temporaire, cette thèse considère aussi leur savoir-faire et leurs connaissances comme un élément important dans la construction de leur légitimité et de leur pouvoir. Comme l'affirme Cranston:

We can understand the migration industries as part of the knowledge economy, industries that utilise the production, the circulation and the reproduction of knowledge as an economic resource [...] It is through knowledge, and knowing the migration process, that migration industries produce a need for themselves within migration processes. (Cranston 2018, 627)

Une autre source constitutive du pouvoir abordée dans les analyses de l'action politique au quotidien concerne les *rapports sociaux de domination* marqués par la classe, le genre, ou l'ethnicité. En effet, contrairement à l'ÉPI hétérodoxe où les relations de pouvoir sont étudiées essentiellement en des termes matériels, l'ÉPI au quotidien reconnaît que la distribution et l'allocation des ressources sont étroitement liées aux inégalités découlant des relations sociales (Elias et Rethel 2016a; Tyson 2016). À cet égard, Elias et Rethel soulignent que cette approche théorique, par son regard sur le personnel et le quotidien, fait ressortir « the embedded forms of gendered and racialized identities and inequalities that are so central to the functioning of markets » (2016a, 10). En effet, l'ÉPI au quotidien partage plusieurs affinités ontologiques avec les études féministes et postcoloniales (Davies 2016; Elias et Roberts 2016). D'une part, elle insiste sur le caractère personnifié de l'économie politique globale. Par exemple, dans son livre *Bananas, Beaches, and Bases* (2014 [1989]), Enloe analyse les dynamiques de la politique internationale selon la perspective de la travailleuse du sexe, de la travailleuse domestique, de l'ouvrière, ou encore de l'épouse qui par son travail non rémunéré soutient toute une économie basée sur la main d'œuvre masculine (elle cite en exemple les industries agro-exportatrices) et conclut que « the personal is international; the international is personal » (2014, 323). D'autre part, plusieurs travaux dans la lignée de l'ÉPI au quotidien s'intéressent, à l'instar du postcolonialisme, aux représentations, pratiques et résistance des acteurs subalternes comme sources de la connaissance (Spivak 2003; Mignolo 2015; Prieto Díaz 2019). Certains auteurs ont remis en question, par exemple, la vision occidental-centrée de la modernisation et mis à l'avant-plan comment les transformations économiques sont instituées et appropriées par les cultures et économies non-occidentales (Tyson 2016; Elias et Rethel 2016a; Wilson 2007). D'autres ont documenté des

formes quotidiennes d'activisme déployées par des acteurs subalternes, notamment d'origine autochtone, afin de s'opposer à des modèles de développement (extraction minière, privatisation, etc.) imposés par les élites nationales ou internationales (voir par ex: Singh et Camba 2016; Sou 2022; Jenkins 2017).

Tenir compte du caractère multidimensionnel des rapports de pouvoir offre deux avantages analytiques pour cette recherche. D'abord, cela permet d'aborder la question du travail migrant, non seulement comme une force productive dans l'économie globale, mais aussi comme l'expression de stratifications sociales déterminées par la classe, le genre, l'ethnicité ou la nationalité (O'Brien 2000; N. Van Hear 2014; Bélanger et Silvey 2020). Ensuite, cela permet de considérer l'environnement social dans lequel opère l'industrie migratoire et quelle position elle occupe dans celui-ci. L'idée ici est de reconnaître que les intermédiaires, tout comme les migrants, sont porteurs d'une identité sociale, qui influence significativement leurs interactions avec les migrants, les employeurs et les États et l'étendue de leur pouvoir par rapport à ces acteurs (J. Lindquist 2012; Alpes 2017). Cette capacité d'analyser les rapports de pouvoir en d'autres termes que matériels est fondamentale pour cette thèse puisqu'elle s'intéresse à une forme de migration essentiellement masculine et entreprise majoritairement par des personnes issues des communautés rurales et autochtones du Guatemala, alors que l'industrie migratoire responsable d'organiser leur migration est principalement urbaine, de classe moyenne-élevée, blanche et métissée (voir chapitre 5). La prise en compte de cette dimension identitaire apparaît essentielle pour comprendre les formes subtiles de pouvoir qui se dessinent dans les interactions entre l'industrie migratoire et les migrants.

Enfin, l'apport majeur de la littérature sur l'action politique au quotidien est certainement d'avoir su théoriser et documenter la *résistance quotidienne* (voir par ex: Kerkvliet 2005; Scott 1985; Amoore 2005; Cheru 1997). Scott affirme que les groupes subordonnés, malgré leur dissidence envers les structures et élites dominantes, ont rarement le luxe de les confronter directement et donc « most of [their] political life is to be found neither in overt collective defiance of powerholders nor in complete hegemonic compliance, but in the vast territory between these two polar opposites » (1990, 136). Selon l'auteur, la résistance se pratique dans des espaces sociaux où le contrôle et la surveillance des acteurs dominants ont une portée moindre et où se retrouvent des individus ayant une expérience commune de subordination (1990, 120). Dans ces espaces en marge, les acteurs subalternes déploient des tactiques, des « ruses au quotidien » (Certeau 1980)

dont les objectifs implicites correspondent moins à contester les structures de domination qu'à reprendre contrôle sur différents aspects de leur vie. Ces tactiques sont peu visibles car elles prennent forme surtout dans l'informalité et ne s'inscrivent pas toujours dans un dessein politique. Jenkins (2017), par exemple, a documenté comment la résistance des femmes envers l'industrie minière en Amérique latine se traduisait par une volonté d'affirmer, dans leur routine quotidienne, leur appartenance et leur droit ancestral à la terre. De même, les travaux de Kerkvliet sur la collectivisation de l'agriculture au Vietnam (2005), ont démontré comment les paysans, par la généralisation de petits actes de sabotage (ex. : détériorer la qualité de la terre et de l'engrais), ont ultimement contribué à l'échec des politiques de coopératives agricoles menées par le Parti communiste. Selon Amoore, la résistance ne s'exprime pas que par des actes de contestation collectifs et délibérés, « much less visible have been the ordinary and commonplace acts of resistance that may blend into people's everyday lives so that they become almost indistinguishable from coping strategies, compliance, co-option or acceptance » (2005, 1). Comme il sera davantage abordé dans la dernière partie du chapitre, ce sont particulièrement ces formes de résistance quotidienne qui m'intéressent afin de comprendre comment les sujets du pouvoir de l'industrie migratoire, c'est-à-dire les migrants et, dans une moindre mesure les employeurs, naviguent les pratiques des intermédiaires en fonction de leurs aspirations. Ici, je pars du postulat que les pratiques dominantes de l'industrie migratoire ne servent pas toujours les intérêts des migrants, particulièrement ceux immobilisés contre leur gré, et ceux-ci déploient différentes tactiques pour se réapproprier leur mobilité. De la même manière, je ne présume pas que les intérêts des employeurs sont parfaitement alignés avec ceux de l'industrie migratoire et que ceux-ci peuvent également réagir au pouvoir de cette dernière en contestant leurs pratiques ou en tentant de les contourner.

En somme, l'appréhension du pouvoir au quotidien insiste sur l'agentivité de l'industrie migratoire et des acteurs visés par ses pratiques. On peut analyser le pouvoir des intermédiaires, non seulement comme un effet de l'approche managériale de la migration temporaire, mais aussi comme un moyen par lequel ils participent à reproduire ou (re)définir les règles du jeu de la migration. L'ÉPI au quotidien invite donc à considérer l'industrie migratoire comme un acteur relativement autonome, poursuivant des intérêts particuliers et dotés d'un pouvoir dans la gestion de l'(im)mobilité qui va au-delà de ce que les États veulent bien lui consentir. Ce pouvoir se manifeste par des pratiques routinières, procédurales et ordinaires se déployant dans des espaces

informels et formels d'interaction avec les migrants, les employeurs et l'État. Il trouve sa source principalement dans l'expertise et le savoir-faire qui confèrent aux pratiques des intermédiaires une apparence de neutralité ainsi que dans l'organisation sociale, où les inégalités liées au genre, à la classe ou l'ethnicité, engendrent des rapports de domination pouvant se perpétuer dans les pratiques de l'industrie migratoire. Enfin, l'exercice de ce pouvoir peut susciter des formes subtiles de résistance de la part des migrants et employeurs lorsque les pratiques des intermédiaires divergent de leurs aspirations et objectifs.

2.3 La gestion quotidienne de l'(im)mobilité : un espace de pouvoir et résistance à l'industrie migratoire

Cette dernière partie du chapitre vise à situer les pratiques de l'industrie migratoire dans les perspectives théoriques discutées précédemment, soit la gestion de l'(im)mobilité (section 2.1) et l'ÉPI au quotidien (section 2.2). Premièrement, en mobilisant la littérature sur les intermédiaires de la migration, on veut expliquer comment, par leur rôle joué quotidiennement dans la gestion de la migration de travail temporaire, l'industrie migratoire intervient dans la détermination des conditions d'(im)mobilité des (aspirants) migrants tout au long de leur processus migratoire (avant, pendant et après le séjour de travail). Deuxièmement, on souhaite démontrer que ce rôle dans la gestion migratoire n'est pas anodin, il constitue une forme de pouvoir au quotidien permettant à l'industrie migratoire d'exercer une influence sur les macro-dynamiques de la migration, que ce soit le marché du travail ou les politiques migratoires. Toutefois, en marge du pouvoir que détient l'industrie migratoire sur le processus de migration, les migrants et les employeurs investissent également des espaces du quotidien où peuvent s'exprimer des logiques de résistance envers les pratiques dominantes des intermédiaires.

2.3.1 La gestion de l'(im)mobilité sur le marché du travail

L'industrie migratoire, en tant qu'intermédiaire entre les employeurs et les travailleurs migrants, occupe une position-clé dans les dynamiques transnationales du travail à partir de laquelle elle peut investir trois principaux sites de pratiques où se définissent les conditions d'(im)mobilité. Le premier concerne les processus de recrutement dans les pays d'origine et au sein desquels les intermédiaires interviennent dans la production d'un idéal-type du travailleur migrant pour les économies du Nord global. C'est la contribution de l'industrie migratoire aux

macro-dynamiques de la migration la plus documentée par la littérature existante. Les deux autres sites, beaucoup moins étudiés, concernent les pratiques d'intermédiation qui régulent la période d'emploi ainsi que la fin de la relation de travail dans le pays de destination.

D'abord, les intermédiaires intervenant dans le domaine du recrutement exercent une influence majeure dans la définition des conditions d'accès à la migration. Outre l'éligibilité aux exigences d'entrée établies par l'État, les critères de recrutement des travailleurs migrants sont guidés par des interprétations normatives à propos de ce que constitue un « bon » travailleur (McDowell, Batnitzky, et Dyer 2007; Sporton 2013; Rodriguez et Schwenken 2013). Comme le font remarquer McCollum et Findlay, « the way recruiters elect to engage with potential pools of migrant labour is crucial to their 'business interests' since their commercial success rests on the perennial provision of a supply of 'good' workers to employers » (2018, 564). Leur légitimité d'intervention dans le domaine du recrutement repose sur leur capacité à façonner la main d'œuvre migrante comme un « produit désirable », et ainsi influencer les subjectivités collectives et individuelles des employeurs et des migrants (Findlay et al. 2013, 146; Peck et Theodore 2001; Deshingkar 2019). Ce rôle est particulièrement significatif dans le contexte de la migration de travail temporaire car les employeurs sont physiquement et socialement séparés des candidats à l'emploi et construisent donc leurs attentes par rapport aux travailleurs principalement à partir des représentations mentales des intermédiaires. Des caractéristiques physiques et psychologiques sont attribuées de manière distinctive à différents groupes de travailleurs, notamment en fonction de stéréotypes basés sur le genre, la nationalité, l'ethnicité, l'âge, ou la classe sociale afin de les positionner sur le marché du travail dans des domaines d'emploi spécifiques (MacKenzie et Forde 2009; Guevarra 2010; Rodriguez et Schwenken 2013). Plusieurs travaux ont, par exemple, documenté comment certains groupes nationaux ou ethniques sont privilégiés par les recruteurs en raison d'une présumée docilité, éthique de travail ou encore une compatibilité culturelle avec la société d'accueil (voir par ex: Liang 2011; Chau 2020; Tyner 1999; Findlay et al. 2013). Que ce soit par le ciblage de groupes spécifiques, les examens physiques et psychologiques, ou les formations pré-départ, les techniques de recrutement déployées participent à la construction des contours normatifs de l'idéal-type du travailleur migrant pour des secteurs d'emplois précaires. Cet idéal-type se définit notamment par l'incarnation d'une « bonne » attitude, s'exprimant, par exemple, par la flexibilité, l'obéissance, le sens de l'exécution (plutôt que de l'initiative) et l'autodiscipline. Les études menées auprès de recruteurs démontrent comment ces derniers décrivent leurs techniques de

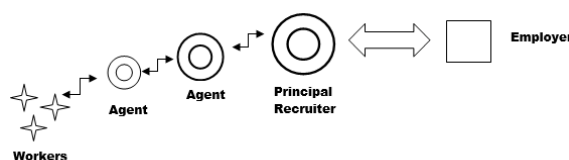
recrutement comme des actions de tous les jours pour opérer leurs activités et n'y attribuent pas nécessairement une fonction politique. Par exemple, Findlay et al. (2013) et Liang (2011) ont rapporté l'usage décomplexé par les recruteurs de métaphores militaires, « like a soldier » et « military training » – afin de promouvoir l'efficacité de leurs méthodes de recrutement, soit leur capacité à recruter des travailleurs disciplinés. Cette fonction sélective et performative du recrutement placent les intermédiaires dans une position de « technical arbiter of who gets to move and how » (W. Lin et al. 2017, 173) et en ce sens, ils sont simultanément producteurs de mobilité internationale et producteurs d'immobilité involontaire.

Bien que la littérature sur le recrutement des travailleurs migrants dans les pays d'origine soit riche, cette thèse souhaite approfondir ce domaine de connaissances en abordant certaines manifestations du pouvoir de l'industrie migratoire dans le processus de recrutement qui demeurent négligées par la recherche actuelle. L'une d'entre elles concerne le rapport de domination existant entre les intermédiaires et les aspirants migrants. Si la littérature a déjà insisté sur le rôle de l'ethnicité, du genre ou de la classe sociale des migrants comme déterminant du processus de recrutement, elle a passé sous silence l'identité même des recruteurs et comment celle-ci influence le rapport qu'ils entretiennent avec les candidats qu'ils recrutent. Dans cette recherche, on souhaite donc investiguer comment la position sociale (déterminée par le genre, la classe, l'ethnicité) des migrants *et* des recruteurs influence le déroulement du processus de recrutement et les interactions entre ces deux groupes d'acteurs. Ensuite, à l'exception de l'étude de Chau (2020) sur la migration des travailleuses domestiques, la question du transport et du déplacement comme composante de la mobilité des travailleurs migrants est ignorée par la littérature. On aborde généralement le processus de recrutement dans le pays d'origine et la période de travail dans le pays de destination, mais cet espace « entre-deux », où les migrants sont appelés à se déplacer d'un point géographique à l'autre, demeure très peu documenté. Les approches de l'(im)mobilité et de l'ÉPI au quotidien appellent à s'intéresser à ce moment, en apparence banal, dans le processus migratoire. La manière dont les travailleurs sélectionnés se déplaceront de leur localité d'origine à leur lieu d'emploi en dit beaucoup sur les conditions de leur mobilité internationale et sur le rôle des intermédiaires dans le contrôle de cette mobilité. En effet, en organisant le transport international des travailleurs migrants, l'industrie migratoire détermine les moments de départ et d'arrivée, l'itinéraire, la durée du trajet et les frais encourus et influencent

comment les travailleurs vivront ces déplacements (ex. : prévisibilité, préparation, confort) (Chau 2020, 108-18).

Un deuxième site où l'industrie migratoire intervient dans la gestion de l'(im)mobilité sur le marché du travail concerne l'intermédiation des relations d'emploi entre le travailleur et l'employé dans le pays de destination. Premièrement, cette capacité d'influence sur les relations d'emploi s'explique par la structure organisationnelle de l'industrie migratoire. Le recrutement des travailleurs migrants temporaires prend généralement la forme d'une chaîne transnationale d'intermédiaires (Wise 2013; Barrientos 2013; Gordon 2017). Comme l'illustre le schéma ci-dessous, élaboré par Gordon (2017, 471), la chaîne d'intermédiaires du recrutement est organisée de manière verticale et comporte plusieurs points de sous-traitance entre l'employeur et les candidats à la migration.

Figure 1. Chaîne transnationale d'intermédiaires du recrutement



Source : Gordon 2017, p.471

Ce mode d'organisation est particulièrement bénéfique pour l'industrie migratoire puisque chaque niveau de la chaîne représente une opportunité de tirer une rente de la migration de travail temporaire. Plus encore, il a une incidence sur les relations d'emploi car il peut créer une distance sociale entre l'employeur et le travailleur. En effet, « the longer the chain, the less 'human' the workers become to those at the top » (Wise 2013, 443). Les relations d'emploi sont alors plus perméables à des considérations marchandes, où la force de travail est utilisée selon les besoins de production, remplacée lorsque désuète, et retournée lorsqu'elle n'est plus requise (Coe, Jones, et Ward 2010; Peck et Theodore 2001; Peck, Theodore, et Ward 2005). Ce type de relation d'emploi encourage une plus grande rotation de la main d'œuvre et crée les conditions nécessaires au renouvellement de la demande des employeurs pour les services des intermédiaires comme « fournisseurs » de nouvelle main d'œuvre migrante. Deuxièmement, le champ d'activités des intermédiaires s'étend au-delà de leur fonction de recrutement d'une main d'œuvre migrante et inclut également un ensemble de services offerts aux employeurs destinés à faciliter l'usage de cette main d'œuvre (McCollum et Findlay 2018, 566). Cela concerne, entre autres, l'interprétation

et la traduction, l'insertion à l'emploi, la résolution de conflits, etc. Les intermédiaires disposent d'une certaine latitude leur permettant d'interpréter selon leurs propres schèmes les règles écrites et non-écrites de la gestion migratoire (Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020; Yeoh et Huang 2010). Wee et al. (2019) fournissent une illustration éloquent de ce pouvoir en analysant comment, à Singapour, l'octroi ou non d'une journée de congé aux travailleuses migrantes domestiques, comme le prévoit la loi, est sujet à diverses interprétations et actions des intermédiaires. Certaines agences inscrivent ce droit dans le contrat de travail, d'autres rappellent discrètement cette obligation aux employeurs, ou encore quelques-uns recommandent plutôt aux employeurs de remplacer ce congé par une rémunération additionnelle. Les auteurs concluent ainsi que les « employment agents, through active intervention or passive reticence, have a key role to play in producing the contingency on which secure labour conditions for migrant women are dependent » (2019, 2685). D'autres champs d'activité des intermédiaires ayant un impact sur les conditions de vie et de travail des migrants concernent, par exemple, le type et la qualité de logement offert aux travailleurs, la disponibilité et l'usage de moyens de communication ou de transport, les activités pendant le temps de repos, etc.

En arbitrant les relations entre les employeurs et les travailleurs migrants, les intermédiaires jouent en quelque sorte un rôle d'« agent disciplinaire » (Yeoh et Huang 2010) qui leur permet de déterminer quels mécanismes de contrôle et d'exercice de l'(im)mobilité sont légitimes et désirables sur le marché du travail. L'arbitrage des relations de travail par les intermédiaires demeure, jusqu'à maintenant, sous-étudiée dans la littérature alors qu'elle révèle pourtant une dimension importante du pouvoir de l'industrie migratoire exercé dans ses activités quotidiennes. Comme l'affirme Faist, les intermédiaires de la migration ne peuvent être présumés impartiaux : « the non-partisan who tries to mediate (or even bindingly arbitrate) serves the whole. Yet that type does not seem to be visible in migration brokerage [...] Brokerage in migration is usually partisan, seeking to serve the roles of migrants, or the state, and the brokers themselves » (2014, 45). Ainsi, en analysant le rôle de médiateur dans les relations entre le travailleur migrant et l'employeur, on cherche à déceler les biais de l'industrie migratoire et ce qu'ils nous révèlent sur ses intérêts propres, ses représentations de la mobilité, etc.

Enfin, l'intervention des intermédiaires dans les relations d'emploi se constate également lorsque la période de travail arrive à échéance ou doit être interrompue. Les intermédiaires peuvent intervenir pour prolonger la durée de la période d'emploi, encourager ou contraindre les migrants

à retourner dans leur pays d'origine (Nir Cohen 2021; J. T. Anderson et Franck 2019; Tuckett 2018). Dans un contexte de migration circulaire régulée par l'État, où les migrants doivent effectuer des allers-retours périodiques entre leur pays d'origine et de travail, comme c'est le cas pour les travailleurs migrants agricoles (Cassarino 2008; Morice et Michalon 2008), les intermédiaires participent au bon fonctionnement de la circularité migratoire. Ils s'assurent que les travailleurs quittent à la fin de leur contrat de travail et reviennent au moment jugé opportun par leur employeur, par exemple, en organisant leur retour au pays d'origine et en initiant les démarches d'immigration pour le prochain contrat de travail. Ainsi, leurs pratiques s'ajoutent à l'ensemble des contrôles réglementaires, économiques et sociaux mis en place pour que ce système de rotation de la main-d'œuvre migrante fonctionne (voir par ex: Piper et Withers 2018; B. Anderson 2010; Basok et Bélanger 2016). Cette circularité migratoire est aussi sujette à être interrompue et il est généralement présumé dans la littérature que ce sont l'État et l'employeur qui exercent cette fonction d'immobilisation des travailleurs migrants (Yeoh et Huang 2010; Binford 2009; Strauss et McGrath 2017). Or, cette recherche souhaite faire ressortir le rôle majeur que jouent également les intermédiaires comme producteurs d'immobilité involontaire (voir chapitre 7). En effet, il existe de multiples expériences de migration circulaire interrompue dans lesquelles l'intervention de l'industrie migratoire est déterminante : lorsque les intermédiaires influencent la décision de l'employeur de licencier un employé et le retourner dans son pays d'origine, lorsque les demandes des migrants pour changer d'employeur sont refusées par l'agence de recrutement, ou encore lorsque la relation entre un intermédiaire et un employeur est rompue. Pour l'industrie migratoire, la production de l'(im)mobilité involontaire contribue à la pérennisation de ses activités puisque les employeurs cherchent à pourvoir les postes vacants et les migrants immobilisés dans leur pays d'origine représentent un bassin tangible de candidats prêts à émigrer de nouveau.

Comme l'affirment Peck et al., le rôle des intermédiaires n'est pas que d'offrir des services aux employeurs et aux migrants, « they are a major new institutional presence in liberalizing economies. They facilitate new kinds of intermediated employment practices and forms of labour contingency that otherwise would be logistically and socially infeasible » (2005, 4). Dans les chapitres 5 et 7, je démontrerai concrètement comment ces trois sites de pratiques quotidiennes de l'industrie migratoire – recrutement, période et fin d'emploi des travailleurs migrants – constituent des espaces où les intermédiaires peuvent intervenir dans la gestion de l'(im)mobilité afin qu'elle

serve la reproduction d'une demande et d'une offre de main d'œuvre migrante, une condition essentielle à leur présence et légitimité dans les PMTT.

2.3.2 Mobiliser le savoir technique pour influencer les politiques migratoires

La définition de l'industrie migratoire privilégiée dans cette thèse insiste sur l'expertise et le savoir-faire des intermédiaires comme ressources à partir desquelles ils tirent leur pouvoir dans la gestion de la migration temporaire. Cette définition fait ressortir que l'industrie migratoire n'est pas qu'une manifestation de la commercialisation de la migration internationale, mais fait partie d'une économie qui capitalise sur la circulation et la production du savoir en lien avec la migration (Cranston 2018, 627). À partir de cette perspective de l'industrie migratoire, il est possible de mieux comprendre les interactions entre celle-ci, l'État et les politiques migratoires. Plus particulièrement, deux dynamiques interreliées attirent mon attention. La première concerne la manière dont la prolifération de contrôles bureaucratiques associés à la migration temporaire légitime la présence des intermédiaires en tant qu'experts de leur mise en œuvre. La seconde remet en question le caractère *a priori* neutre de cette expertise en interrogeant la façon dont ce savoir est mobilisé par les intermédiaires pour influencer indirectement les politiques régulant la migration et la mobilité des travailleurs migrants.

Au début de ce chapitre, j'ai souligné comment les politiques de migration de travail temporaire sont sélectives et comment le statut migratoire détermine certains aspects de l'(im)mobilité des travailleurs migrants (ex : le droit ou non de changer d'employeur, d'être accompagné de sa famille ou d'accéder à la résidence permanente). Tout comme pour d'autres pans de la vie sociale et économique, la migration est gouvernée par de multiples catégories et règles bureaucratiques qui contrôlent de manière diffuse et subtile les populations en facilitant certains mouvements et en restreignant d'autres (Hibou 2012; 2013; Foucault 1976; Sheller 2016). Selon Tuckett, la bureaucratie migratoire constitue un véritable régime de la documentation, un ensemble de « documents, paperwork, and legal and bureaucratic processes that migrants must engage with in to become and stay legal, to bring family members and attain citizenship » (2018, 4). Avec ses multiples catégories aux droits différenciés, ses diverses institutions impliquées dans sa formulation et mise en œuvre, et ses règles et processus en constant changement, la bureaucratie migratoire est reconnue comme étant un système labyrinthique difficile à naviguer (Tuckett 2018; Hennebry 2021). Cette complexité bureaucratique crée une niche tout indiquée pour les

intermédiaires à partir de laquelle ils légitiment leur participation aux rouages de la migration comme « experts of the economy and micro-politics of documentation » (J. Lindquist 2012, 88). Cranston définit cette expertise comme le *savoir technique* de l'industrie migratoire, soit l'ensemble des compétences requises pour interagir avec l'environnement réglementaire lié à la migration (2018, 636). Quelques recherches ont démontré comment cette expertise permet aux intermédiaires de jouer un rôle d'assistance auprès des migrants et aspirants migrants dans leurs démarches administratives (obtention de visa, permis de travail, etc.), en leur facilitant l'accès à des opportunités de migration ou encore en les aidant à maintenir/changer de statut une fois dans le pays d'accueil (Kern et Müller-Böcker 2015; Hernández-León 2021; voir chap. 4 de Tuckett 2018). Ce qui demeure beaucoup moins étudié, cependant, est la mobilisation de cette expertise également dans leurs relations avec les employeurs (exception: Zhang et Axelsson 2021). En effet, dans le contexte de la migration de travail temporaire où le permis est lié à un employeur unique, ce dernier est aussi sujet à des contrôles bureaucratiques (évaluation des besoins de main d'œuvre, inspections de logement, etc.) et cela constitue un terrain particulièrement fertile pour l'industrie migratoire. L'État, par l'imposition de multiples contrôles et règles relatives à la migration temporaire, participe donc à la création d'une demande des migrants et employeurs pour les services d'intermédiation, ces derniers devenant pratiquement indispensables pour migrer / embaucher un travailleur migrant (McKeown 2012). Cependant, la mise en valeur d'un savoir technique, d'une expertise en documentation, ne constitue pas une opération désintéressée des intermédiaires. Elle s'inscrit dans des stratégies visant à pérenniser leur présence dans la mise en œuvre des politiques migratoires et à étendre leur influence dans l'arène publique, en intervenant dans la formulation de ces politiques.

Le caractère politique de l'industrie migratoire se manifeste d'abord par la nature même des pratiques d'intermédiation. Si les activités de l'industrie migratoire se résument *a priori* à un simple service de jumelage transnational entre un employeur et un candidat à la migration de travail, le savoir technique des intermédiaires est mis au service des politiques migratoires puisqu'il garantit la pleine conformité des employeurs et des migrants aux conditions d'entrée et de séjour. Ce faisant, par leur présence, les intermédiaires offrent à l'État la capacité de gouverner à distance les mouvements migratoires (Zolberg 1999; Kemp et Rajjman 2014). Pour Zell, ce rôle d'exécution des contrôles frontaliers et migratoires fait des intermédiaires de la migration temporaire des « petits souverains » :

None of the actors on the recruitment chain—bureaucrats, employers, or recruiters—is a true “sovereign”; they are “petty” in that they do not have the final say. Recruiters as “petty sovereigns,” as figures invested with the power to decide (and with limited accountability), engage in an act of deeming those eligible (and desirable) for border-crossing. (2018, 46)

C’est donc une forme hybride d’autorité publique / privée qui se dessine autour des programmes de migration de travail temporaire à partir de laquelle autant le pouvoir de l’État que celui de l’industrie migratoire sur la mobilité des travailleurs migrants se voient renforcés (J. T. Anderson et Franck 2019, 1219). L’industrie migratoire contribue à l’effectivité des contrôles étatiques sur le terrain, en garantissant à l’État que les employeurs embauchent des travailleurs migrants temporaires en conformité avec la loi, que les travailleurs demeurent bel et bien avec le même employeur et qu’ils retournent dans leur pays d’origine à la fin du contrat de travail. En d’autres mots, l’État gouverne à distance grâce au contrôle de proximité exercé par l’industrie migratoire. À cette fonction d’assurer la pleine effectivité des contrôles étatiques, j’ajouterais également la capacité qu’ont les intermédiaires de les rendre plus acceptables aux yeux de ceux qui en sont les principaux sujets. En effet, en réalisant les procédures exigées par la bureaucratie migratoire pour le compte des employeurs et des migrants, les intermédiaires contribuent à réduire les sources de friction et à fluidifier les processus administratifs. Leur connaissance des technicalités bureaucratiques facilite la complétion des démarches et ceci altère la perception de fardeau que nourrissent les principaux concernés envers celles-ci. Ainsi, sous le couvert d’experte de la bureaucratie, l’industrie migratoire s’active au quotidien pour assurer l’effectivité et l’acceptabilité des contrôles étatiques et par le fait même leur perpétuation, l’objectif poursuivi étant de demeurer une ressource indispensable pour l’État, les employeurs et les migrants dans la gestion de la migration de travail temporaire.

De nombreux auteurs ont souligné avec justesse que les politiques de migration temporaire et d’immigration économique sont de plus en plus définies par les intérêts des groupes d’employeurs (voir par ex: Menz 2008; Freeman et Kessler 2008; Ruhs et Martin 2008; Howe 2016). Ce qui demeure néanmoins négligé par la recherche actuelle est le rôle joué par les intermédiaires dans la sphère politique. En effet, cette thèse investigate comment le pouvoir de l’industrie migratoire se mesure aussi par sa capacité à se constituer une position influente dans l’espace public et décisionnel (chapitre 6). En analysant les rapports entre l’État et les intermédiaires de la migration en Suède, Axelsson et al. (2022) ont identifié trois contextes d’interaction ayant permis à l’industrie migratoire d’influencer les politiques migratoires. Le premier concerne une situation où

l'État et les acteurs privés partagent une même préoccupation envers une problématique donnée (ex : réduire les temps de traitement des dossiers d'immigration) et collaborent dans l'identification conjointe de solutions politiques (voir par ex : Axelsson et Petterson sur le programme '*fast track*' en Suède, 2021). Le second contexte découle plutôt d'une présence plus sporadique ou plus distante des intermédiaires vis-à-vis de l'État mais qui malgré tout, contribue indirectement à influencer l'évolution des politiques. Par l'intervention médiatique, la participation à des groupes de travail ou la production de mémoires, ils sont appelés à se prononcer sur des enjeux de la migration de travail temporaire à titre d'experts. Enfin, lorsque les intérêts de l'État et ceux des intermédiaires sont conflictuels, ces derniers intensifient leur présence dans d'autres arènes publiques, tels que les médias ou la justice, afin d'influencer indirectement les décisions politiques. Par exemple, Axelsson et al. citent les taux élevés de refus des demandes d'extension de permis de travail et la manière dont les employeurs et intermédiaires se sont alliés pour contester ces décisions et ultimement inciter le gouvernement suédois à une interprétation moins stricte de la loi sur les étrangers (2022, 606-7). Ainsi, les intermédiaires de la migration ne prennent pas uniquement part à la gestion de la migration par la mise en œuvre des politiques, mais aussi par leur capacité d'intervenir directement et indirectement dans leur formulation (Axelsson et Pettersson 2021, 1546). En s'attardant aux relations de proximité que l'industrie migratoire entretient avec les instances décisionnelles et les médias, on parvient à identifier les canaux publics qu'elle investit et la portée réelle de son intervention sur les politiques migratoires. Plus important, et c'est là une dimension négligée dans les travaux d'Axelsson (2021; 2022), cette action politique dévoile leurs subjectivités par rapport à la migration temporaire et les règles et mécanismes de contrôle de l'(im)mobilité qu'elle défend ou conteste. Que nous dit leurs avis d'experts sur leurs propres représentations de la migration temporaire ? Qui et quels intérêts ces représentations servent ? Dans quelle mesure ces représentations s'alignent, revisitent ou confrontent les normes et règles associées à la gestion de la migration temporaire ? Examiner les interactions entre l'action politique au quotidien de l'industrie migratoire et la politique institutionnelle permet de poser ces questions et d'avoir une compréhension plus approfondie des stratégies déployées par les intermédiaires pour réguler l'(im)mobilité des migrants en fonction de leurs intérêts particuliers.

En somme, le savoir technique de l'industrie migratoire est une ressource cruciale qu'elle mobilise pour générer une demande pour ses services, mais plus encore, il constitue le socle à partir duquel elle bâtit sa légitimité en tant qu'autorité privée intervenant dans la gestion de

l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Elle est à la fois les yeux et les bras exécuteurs de l'État pour la mise en œuvre des cadres réglementaires et la porte-parole de ses propres intérêts et de ceux qu'elle représente (employeurs et/ou migrants) dans la (re)définition de ces cadres réglementaires.

2.3.3 *La résistance quotidienne à l'industrie migratoire*

L'ÉPI au quotidien permet d'examiner les rapports de force se manifestant dans le quotidien de la migration de travail temporaire. Les deux sections précédentes ont ainsi discuté comment l'industrie migratoire, par ses pratiques courantes sur le marché du travail et dans la sphère politique, occupe une position de pouvoir lui permettant de gérer, conjointement avec l'État et les employeurs, une forme de migration assujettie aux dictats d'une « libéralisation régulée du marché du travail » (GCIM 2005, 17). Or, comme mentionné précédemment dans ce chapitre, l'ÉPI au quotidien appelle également à regarder du côté des groupes subordonnés à ces structures de pouvoir et ne pas présumer leur acceptation passive de ces conditions de mobilité (Amoore 2005; Hobson et Seabrooke 2007). À cet égard, la notion de résistance des travailleurs migrants temporaires est souvent analysée sous le prisme de l'action collective et de l'organisation politique (Ford et Piper 2007; Valarezo et Hughes 2012; Malhaire, Castracani, et Hanley 2017). Ces formes de résistance expriment une critique profonde des structures de la migration temporaire et reflètent en quelque sorte la pensée de Lefebvre pour qui l'aliénation sociale quotidienne ne peut être renversée que par une transformation radicale de la quotidienneté (Carretero Pasín 2002; Lefebvre 1981, 163). Une autre forme de résistance des travailleurs migrants, soulevée par la littérature, concerne la poursuite judiciaire de l'employeur en cas de violation des droits et/ou non-respect des obligations stipulées au contrat de travail (Tan 2016). Que ce soit une résistance collective ou individuelle, ces expressions de contestation directe demeurent toutefois exceptionnelles et ne concernent qu'une minorité de travailleurs migrants. Comme la manifestation explicite de la dissidence peut se traduire par un licenciement, la déportation et/ou dissiper toute opportunité migratoire future, la résistance de la majorité des migrants prend plutôt la forme de tactiques souterraines qui ne confrontent pas les structures de domination mais cherchent à les naviguer ou les esquiver.

Dans la lignée de Certeau (1980), Scott (1985; 1990) et Kerkvliet (2005; 2009), j'explore donc la *résistance quotidienne* qui se forme envers les pratiques dominantes de l'industrie migratoire.

Comme la forte majorité des recherches existantes se sont plutôt intéressées aux actes de défiance envers les conditions de travail ou d'immigration (voir par ex: Basok et Bélanger 2016; Killias 2010; Tan 2016), aborder la question spécifique de la résistance face à l'industrie migratoire, offre une perspective complémentaire permettant de mieux comprendre la diversité des motifs de contestation et les tactiques utilisées par les migrants pour naviguer le processus migratoire en fonction de leurs aspirations. Par la notion de résistance quotidienne, on réfère principalement à des tactiques se définissant par rapport aux défis de la vie quotidienne et dans la perspective d'améliorer sa condition sociale et économique, ce que Genova *et al.* définissent comme des « migrant struggles » :

Migrant struggles are concerned with neither representation nor claims for rights nor border policies as such. Rather they are struggles of (migrant) everyday life: they consist in the mere fact of persisting in a certain space, irrespective of law, rights, and the pace of the politics of mobility. The issue of imperceptibility therefore helps to illuminate the more structural meaning of migrant struggles whereby migration always ultimately concerns the daily struggles in which migrants are involved, whether to stay someplace or to move on. (2015, 80)

Les luttes des migrants deviennent une forme de résistance lorsqu'elles ne sont plus des actes isolés mais une pratique généralisée de la majorité subordonnée, et qui peut ultimement fragiliser les structures qui la dominent (Kerkvliet 2005, 30; Cheru 1997, 153). La preuve manifeste de leur caractère politique survient lorsque ceux en position de pouvoir accordent une attention à ces tactiques et tentent de les discréditer, contrôler ou interdire (Scott 1990, 124). On vise donc, non seulement à identifier les actes de résistance à l'égard de l'industrie migratoire mais également à comprendre comment cette dernière perçoit et réagit à ces actes.

L'une des principales formes de résistance déployées par les migrants qui sera étudiée dans cette thèse concerne des situations dans lesquelles ils agissent eux-mêmes comme intermédiaires de la migration (Hernández-León 2021; Zabko, Aasland, et Endresen 2018; Jayaseelan et Axelby 2019). En effet, au stade initial de la migration, les intermédiaires monopolisent les connaissances sur les opportunités de travail à l'étranger et constituent un intermédiaire incontournable pour les aspirants migrants. Toutefois, avec le temps, les migrants acquièrent des connaissances et des ressources qui leur confèrent une plus grande emprise sur le processus de migration et d'emploi (Moret 2020). Ceci peut conduire à de nouvelles formes d'intermédiation dans lesquelles les migrants agissent eux-mêmes comme recruteurs soit, en référant de nouveaux travailleurs aux employeurs et aux agences, ou en créant leur propre agence de recrutement. Certains auteurs ont souligné comment la présence d'intermédiaires provenant de l'environnement social, culturel,

économique ou géographique des migrants contribuait à une plus grande confiance et une légitimation de leurs activités aux yeux des migrants (Äkesson et Alpes 2019; J. Lindquist 2012). La notion de légitimité est centrale ici, car, comme le notent Äkesson et Alpes (2019), elle varie significativement selon qu'on l'appréhende dans une perspective des acteurs dominants ou des groupes subordonnés. Les pratiques d'intermédiaires suscitant la confiance des migrants peuvent aussi être celles que les discours dominants construisent comme illégitimes, car plus susceptibles de s'exprimer dans des espaces plus informels.

Souhaitant pousser cette réflexion plus loin, je m'interroge sur la possibilité que ces pratiques de migrants-recruteurs puissent constituer des tactiques du quotidien remettant en question les pratiques dominantes des intermédiaires. Ne serait-ce pas là une manière, dans un contexte de mobilité contrôlée par l'État, le marché du travail et l'industrie migratoire, de reprendre contrôle sur sa propre mobilité et faciliter celle de ses pairs en situation d'immobilité involontaire? Dans quelle mesure le recrutement de migrants par des migrants constitue-t-il une forme de réciprocité et de solidarité au sein de structures qui les assujettissent ? Ces actes permettent-ils ultimement de résister à ces structures ou au contraire de les renforcer ? L'implication des migrants dans les processus d'intermédiation vient brouiller la ligne déjà tenue entre l'industrie et les réseaux migratoires puisqu'elle peut être autant le reflet d'intentions altruistes et désintéressées (aider un ami ou membre de la famille) que d'une marchandisation des rapports sociaux (en échange d'argent ou autre bien matériel ou immatériel) (Coderre 2023; Alpes 2017; Molland 2012). Reconnaître la figure hybride du migrant travailleur-recruteur remet en question la présumée extériorité de l'industrie migratoire par rapport au monde social des migrants et invite à nuancer la dichotomie habituelle exploiters/victimes entre ces deux acteurs (Deshingkar 2019). Ayant étudié les dynamiques de recrutement entre migrants dans le contexte de la migration irrégulière aux États-Unis, Sexsmith affirme qu'elles dévoilent des « intentions contre-hégémoniques » et constituent des « actes de résistance clandestins » dans une vie marquée par la vulnérabilité d'être sans papier. Toutefois, la fréquente monétarisation de ces actes exacerbe cette vulnérabilité en alourdissant l'endettement des migrants et les contraignant à conserver des emplois précaires (2017, 214). Ainsi, ce double rôle des migrants-recruteurs invite aussi à réfléchir au potentiel transformateur limité des tactiques du quotidien déployées par les migrants et à leurs effets collatéraux qui, à terme, peuvent accentuer la précarité associée à la mobilité plutôt que l'atténuer.

Enfin, si les employeurs sont traditionnellement présentés dans la littérature comme les principaux bénéficiaires de la présence d'une industrie migratoire dans les PMTT (voir par ex: Kemp et Raijman 2014; Hennebry 2008; J. T. Anderson 2019; Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020), je souhaite remettre en question cette représentation dominante en analysant certaines pratiques des employeurs qui s'inscrivent plutôt à contre-courant de celles des intermédiaires. Tout comme les migrants, au fil du temps, les employeurs acquièrent aussi de l'expérience et des connaissances sur le processus migratoire, ce qui les rend moins dépendants envers les services de l'industrie migratoire et encourage une plus grande autonomie dans la gestion de la mobilité des travailleurs pour leur entreprise. Cette autonomie peut se traduire par certains actes à travers lesquels ils court-circuitent les fonctions de l'industrie migratoire, par exemple, en recrutant eux-mêmes dans le pays d'origine ou en préférant se tourner vers des travailleurs migrants plutôt que des agences de recrutement pour sélectionner de nouveaux employés. Ces actes constituent-ils une forme de désaveu des pratiques des intermédiaires ou plutôt une volonté d'étendre leur pouvoir dans la gestion migratoire ? Renforcent-ils le rôle coercitif des employeurs vis-à-vis les migrants ou au contraire, représentent-ils une forme de solidarité à l'égard de ces derniers ? L'examen de ces pratiques permettra de mieux saisir leur essence et déterminer si elles témoignent d'une position contestataire face à l'industrie migratoire ou, au contraire, reproduisent les structures de pouvoir dans la migration temporaire.

En abordant la résistance quotidienne du point de vue des migrants et, dans une moindre mesure des employeurs, je souhaite offrir une nouvelle perspective sur le pouvoir de l'industrie migratoire à travers laquelle on peut analyser les formes d'agentivité que ce pouvoir suscite chez ceux qui en sont les sujets. D'une part, pour les migrants, il s'agit de comprendre comment ils naviguent et déjouent, le cas échéant, les pratiques de contrôle de l'industrie migratoire dans une perspective de se réapproprier leur mobilité. D'autre part, pour les employeurs, la mobilisation de la notion de résistance quotidienne vise à réfuter l'idée dominante selon laquelle leurs intérêts sont systématiquement alignés avec ceux de l'industrie migratoire et que si divergence il y a, cela peut donner lieu à des pratiques contestataires.

Conclusion

Être travailleur migrant temporaire n'est pas une condition migratoire unique, elle revêt une pluralité de formes d'(im)mobilités gérées par différentes structures politiques, économiques et sociales. Cette thèse souhaite appréhender la migration temporaire comme une expérience que les migrants ne vivent pas uniquement par le biais de leur statut migratoire ou de leurs conditions de travail, mais aussi par un rapport particulier à la mobilité, à leur relation avec le mouvement dans le temps et l'espace. La manière dont les individus se déplacent et se fixent ainsi que le degré de choix qu'ils disposent envers l'initiation et l'évolution de leur parcours migratoire, nous amènent à jeter un regard nouveau sur les rapports de pouvoir dans la migration temporaire. En effet, comme le fait ressortir Massey, « mobility and control over mobility both reflect and reinforce power. It is not simply a question of unequal distribution, that some people move more than others, some have more control than others. It is that the mobility and control of some groups can actively weaken other people » (1993, 63).

Au cœur de cette recherche réside l'argument que la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires n'est pas l'apanage unique de l'État et du marché du travail, mais est également investie par l'industrie migratoire dont les pratiques régulatrices se déploient dans les interstices du quotidien de la migration temporaire. Le pouvoir de gestion de l'(im)mobilité exercé par les intermédiaires se dissimule dans des fonctions routinières et procédurales performées sur la base du savoir et de l'expertise des technicalités de la migration temporaire. Ces actes, a priori neutres et apolitiques, sont pourtant destinés à façonner les mobilités en contexte de migration en conformité avec les objectifs et intérêts de l'industrie migratoire. En ancrant la thèse dans les perspectives théoriques de la gestion de l'(im)mobilité et de l'ÉPI au quotidien, il est possible d'analyser l'étendue du pouvoir de l'industrie migratoire dans la migration temporaire. Comme l'intermédiation dans la migration n'est pas une transaction isolée et figée dans le temps (Deshingkar 2019), les pratiques de l'industrie migratoire s'inscrivent dans plusieurs espaces spatio-temporels. Elles interviennent dans des temporalités plurielles (avant, pendant et après la migration) et dans différents lieux quotidiens où se vit l'(im)mobilité (localité de résidence, sites de recrutement dans les pays d'origine, points de contrôles frontaliers, milieu de travail et de vie dans le pays de destination, etc.).

Enfin, révéler le rôle fondamental de l'industrie migratoire dans la gestion de l'(im)mobilité appelle aussi à questionner les sites présumés de résistance des (aspirants) migrants. Ceux-ci ne se

définissent pas qu'en relation avec leur employeur ou leur statut migratoire, mais aussi par rapport aux intermédiaires, qui constituent la première et principale institution de la migration temporaire avec laquelle ils interagissent. L'industrie migratoire n'est pas qu'une institution lucrative, dans la pratique, elle transcende fréquemment les logiques commerciales et sociales. Les dynamiques d'intermédiation se déploient dans des espaces du quotidien par rapport auxquels les migrants ne sont pas systématiquement passifs et vulnérables, des espaces qu'ils investissent pour trouver « *una oportunidad de viaje* », préserver cette « opportunité » et définir les conditions de leur « voyage ». Les prochains chapitres de la thèse s'engageront dans une réflexion profonde autour de la gestion quotidienne de l'(im)mobilité des travailleurs migrants agricoles guatémaltèques au Canada. Ils analyseront comment elle constitue le socle de plusieurs sites de pratiques où se constitue et s'exerce le pouvoir au quotidien de l'industrie migratoire et où se définissent les motifs et les tactiques de résistance des migrants, et voire, dans certains cas, des employeurs.

CHAPITRE 3. UNE MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE, MOBILE ET TRANSNATIONALE POUR INVESTIGUER L'INDUSTRIE MIGRATOIRE

La migration temporaire agricole évoque une forme de mobilité internationale axée sur la circularité, où de manière rythmique et périodique, les travailleurs traversent les frontières internationales au gré des contrats de travail. Cette circularité migratoire repose sur un ensemble de pratiques de contrôle créant « un mouvement pendulaire perpétuel entre les pays d'origine et de travail [et fait] du retour une condition *a priori* et *sine qua non* pour y participer » (Décosse et Hellio 2022, 83). L'étude de ces processus migratoires exige une méthodologie capable de saisir ce va-et-vient des travailleurs migrants afin d'identifier les multiples lieux et moments où l'industrie migratoire intervient dans leur (im)mobilité. Dans ce chapitre, j'explique les fondements et méthodes d'une approche méthodologique qui se veut qualitative, mobile et ancrée dans une perspective transnationale des migrations de travail temporaire. Les trois premières sections abordent différents aspects normatifs et épistémologiques qui guident l'opérationnalisation de la recherche. J'y discute les raisons m'ayant incité à entamer un tel projet, la manière dont je conçois ce processus d'acquisition des connaissances et mes premiers contacts avec le terrain de la recherche. Par la suite, je détaille les différentes méthodes qualitatives de collecte et d'analyse des données employées pour documenter les perspectives de trois principaux groupes de participants : les travailleurs migrants, les employeurs et les intermédiaires de la migration. Enfin, dans la dernière partie, je partage quelques éléments de réflexion à propos de ma positionnalité par rapport à l'objet d'étude et les participants ainsi que les défis et opportunités qu'elle a pu soulever dans la réalisation de la recherche.

3.1 Contextualisation du projet, questions de recherche et pertinence du cas d'étude

La conception de l'approche méthodologique de cette thèse s'appuie d'abord sur un processus réflexif interrogeant les raisons et événements m'ayant motivée à entreprendre un projet doctoral s'intéressant à l'industrie migratoire et son incidence sur l'(im)mobilité des travailleurs migrants guatémaltèques. L'origine de ce projet remonte à 2014 alors que je rendais visite à un ami de nationalité burkinabé, récemment déménagé à Sept-Îles. Autour d'un café, je lui ai demandé pourquoi il s'était installé dans une ville éloignée, située à 900 km au nord-est de Montréal. Il m'a répondu avoir été « parrainé » par le propriétaire du McDonald's où travaillaient également

d'autres personnes originaires du Burkina Faso. La question qui m'est automatiquement venu à l'esprit est comment un propriétaire d'un restaurant d'alimentation rapide dans une région éloignée du Québec pouvait-il croiser le chemin de personnes résidant à Ouagadougou ? J'ai présumé que la destination au Canada n'avait pas été délibérément choisie par les migrants burkinabés ni que l'employeur est allé de son propre chef au Burkina Faso pour recruter des employés. Ce qui a soulevé ma curiosité est ce lien qui les unit, soit les acteurs et les processus qui ont rendu la migration possible entre deux lieux si distants géographiquement et culturellement. Venant d'une famille d'entrepreneurs d'un village du Centre-du-Québec, l'équation entre la migration et les enjeux de main d'œuvre dans les communautés rurales a toujours suscité mon intérêt. Chaque rencontre fortuite avec des personnes issues de l'immigration en milieu rural fait émerger la même et unique question : pourquoi et comment sont-elles arrivées dans cette petite localité ? C'est ainsi que j'ai commencé à explorer la question des travailleurs migrants agricoles au Québec et voulu documenter, par l'entreprise d'un doctorat, leurs processus migratoires depuis leur localité d'origine jusqu'à la ferme québécoise. La recherche exploratoire à ce sujet m'a rapidement mené à constater le rôle prépondérant des intermédiaires dans l'organisation de leur migration.

C'est à partir de cet intérêt et ce constat principal que j'ai dédié ma thèse à l'analyse de ces intermédiaires en tant qu'acteurs dotés d'un pouvoir sous-estimé dans les processus et expériences migratoires. Comme mentionné dans l'introduction, je cherche à comprendre *pourquoi et comment l'industrie migratoire exerce-t-elle un pouvoir dans la gestion quotidienne de l'(im)mobilité des travailleurs migrants temporaires agricoles*. Cette interrogation principale se décline en quatre questions spécifiques, auxquelles la méthodologie décrite dans ce chapitre a cherché à répondre :

1. Quels sont les facteurs et contextes spécifiques qui expliquent l'émergence et la consolidation du pouvoir de l'industrie migratoire dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants ?
2. Quelle est la nature de son pouvoir sur l'(im)mobilité des travailleurs migrants?
3. Comment son pouvoir se manifeste-t-il dans les divers contextes spatio-temporels du processus migratoire (c.-à-d. pays d'origine/pays de destination; avant/pendant/après la migration) et dans les rapports que l'industrie migratoire entretient avec les migrants, les employeurs et l'État?
4. Le pouvoir de l'industrie migratoire suscite-t-il une résistance ? Si oui, par quels acteurs et quelles sont les tactiques mobilisées ?

Comme l'angle principal de recherche concerne le pouvoir de l'industrie migratoire dans la gestion quotidienne de l'(im)mobilité, l'étude de cas qualitative est apparue comme la méthode générale la plus adéquate pour appréhender ce phénomène. Le caractère très hétérogène et personnel du processus migratoire nécessite une approche méthodologique permettant d'interpréter l'objet d'étude dans le contexte spécifique où il prend forme (Simons 2009, 21; Yin 2009, 18; King 2018). L'étude de cas qualitative offre l'opportunité d'étudier les multiples perspectives sur un phénomène social donné, les relations entre les acteurs et l'évolution des dynamiques qui le composent (Ebneyamini, Reza, et Moghadam 2018; Simons 2009). La sélection du cas d'étude devrait se faire selon son potentiel contributif au savoir (Stake 1995, 4), car la richesse d'information détermine la capacité du chercheur à répondre aux questions de recherche préalablement définies et de générer des connaissances pouvant être étudiées dans d'autres contextes migratoires.

Le cas de la migration temporaire agricole entre le Guatemala et le Québec revêt un tel potentiel analytique pour trois principales raisons. D'abord, comme il sera abordé dans le prochain chapitre, l'agriculture constitue le domaine d'emploi d'une proportion importante de travailleurs migrants temporaires au Canada, et le Guatemala est l'un des trois principaux pays d'origine des travailleurs migrants dans ce secteur économique, avec le Mexique et la Jamaïque. Au Québec, les Guatémaltèques représentent désormais le plus important groupe national parmi les travailleurs migrants agricoles, leur nombre ne cesse de croître depuis le début de leur migration en 2003. Deuxièmement, le programme de migration régissant l'admission et le séjour des travailleurs migrants guatémaltèques diffère de celui applicable à la majorité des travailleurs agricoles d'origine mexicaine et jamaïcaine. L'une des distinctions majeures est la présence plus importante d'intermédiaires privés dans l'organisation de leur migration, notamment en ce qui concerne le recrutement et le retour dans le pays d'origine (voir chapitres 5 et 7). Enfin, la nature circulaire de la migration dans l'agriculture fait en sorte que les employeurs et les migrants doivent avoir recours aux intermédiaires pour chaque nouveau contrat de travail. Les interactions entre ces acteurs s'échelonnent ainsi sur plusieurs années et ne concernent pas un trajet unique du pays d'origine vers le pays de destination, mais plutôt des allers-retours entre les deux pays se répétant au fil des contrats de travail. Ceci accroît significativement l'espace d'influence des intermédiaires sur l'(im)mobilité des travailleurs migrants. En étudiant le cas de l'industrie migratoire dédiée à la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs guatémaltèques dans l'agriculture québécoise, cette thèse

espère contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques d'intermédiation de la migration temporaire au Canada, mais aussi soulever des enjeux et des pistes de recherche pouvant être explorés dans d'autres secteurs économiques qui reposent également sur l'apport du travail migrant temporaire.

3.2 Approche épistémologique et méthodologique

En sciences sociales, deux grands paradigmes de recherche influencent l'approche méthodologique et la méthode scientifique. Le positivisme est traditionnellement associé à des formes de production de savoirs où le chercheur est un observateur neutre, les données sont obtenues à partir d'une pensée déductive et rationaliste, et les résultats de la recherche sont vérifiables et transposables à d'autres contextes d'investigation (Aliyu et al. 2014). Le second paradigme privilégie une posture constructiviste et interprétative. Selon cette approche, la vérité ne peut être objective, elle est un coproduit des constructions et interprétations des participants et des chercheurs. La construction des savoirs est donc relative aux contextes, aux subjectivités des personnes et à la réflexivité des chercheurs sur les valeurs, les croyances et les opinions personnelles qui imprègnent la recherche (Fawcett et Hearn 2004; Schwandt 1998; Willis 2007). Cette recherche doctorale s'inscrit naturellement dans ce paradigme. Je partage l'argument de Leavy voulant que « in qualitative research, we are not outside our projects, but located and shifting within them. Qualitative research is an engaged way of building knowledge about the social world and human experience, and qualitative researchers are enmeshed in their projects » (2020, 1).

D'abord, les sources de connaissances proviennent des points de vue et expériences de ceux qui constituent les principaux « sujets » de cette recherche, comment ils interprètent et donnent un sens à leur réalité et à leurs interactions avec les autres. Plus particulièrement, les expériences vécues par les migrants sont au cœur de la recherche et faire entendre leurs voix a été une véritable motivation pour mener cette thèse à terme. Ensuite, la façon dont les informations sont obtenues, filtrées et transformées en résultats de recherche est influencée par ma positionnalité envers l'objet de recherche et les participants (voir section 3.6). Puisque l'angle d'analyse privilégié est les pratiques de contrôle des intermédiaires sur l'(im)mobilité des migrants dans différents lieux et moments du processus migratoire, ma posture épistémologique envisage l'acquisition de connaissances comme un processus fluide et itératif. Comme le souligne Düvell, collecter des informations à un moment fixe et unique ne permet d'obtenir qu'un « short-sighted snapshot » des

expériences migratoires qui ne tient pas compte de leur évolution dans le temps et l'espace (2021, 233). Au cours de cette recherche, j'ai donc cherché à établir des relations durables et de proximité avec les participants migrants qui se sont traduites par des communications régulières, des conseils et de l'accompagnement en lien avec leurs expériences migratoires (ex : signaler une offre d'emploi, une fraude, référer à des organismes au Canada, etc.). Cette posture épistémologique a été privilégiée en raison de son potentiel d'acquisition de connaissances, mais elle est aussi guidée par des considérations normatives. Comme il sera expliqué dans la section 3.4 sur les méthodes de collecte de données, les participants migrants rencontrés s'identifiaient tous comme autochtones. Considérant la marginalisation et la discrimination subies par ces communautés au Guatemala (voir par ex: Casaús Arzú 2009; Bastos 2007), et les dynamiques de racialisation sous-jacentes au recrutement et à l'intégration des travailleurs migrants agricoles à l'économie canadienne (voir par ex: Preibisch et Binford 2007; Preibisch 2010), il m'apparaissait fondamental que la réalisation de recherche n'alimente pas ces logiques de domination. De plus, le rapport entre la chercheuse et les participants est inévitablement hiérarchique, car « transformer la vie des autres en objet et décider qui mérite le statut d'objet ne sont pas des opérations inoffensives » (Clair 2016, 72). Par conséquent, je considère qu'il incombe aux chercheurs une responsabilité de solidarité envers les participants, en particulier ceux appartenant à des groupes historiquement marginalisés (Lanteigne et al. 2021).

La planification et la réalisation de la recherche sont donc guidées par la volonté de créer un environnement de recherche interactif et engagé auprès des migrants afin de créer un climat de confiance et atténuer les asymétries entre la chercheuse et ces participants (voir aussi la section sur la positionnalité 3.6). Accorder de l'importance aux subjectivités individuelles et collectives ne confine toutefois pas l'étude exclusivement à l'interprétation des réalités sociales. Aliyu et al. expliquent, en effet, que les constructions mentales « are connected to "physical or tangible entities" which could, as a result, emerge to contain some truth or reality free or independent of the constructions » (2014, 85). Dans le même ordre d'idées, Iosifides (2018) affirme que la recherche sur la migration peut et doit accorder de l'importance aux subjectivités sans pour autant nier les réalités sociales et les mécanismes causaux indépendants. Par exemple, les perceptions des travailleurs, consistant à considérer l'émigration comme l'unique moyen d'améliorer leurs conditions de vie, peuvent être corroborées par des sources documentaires démontrant que les communautés autochtones et rurales du Guatemala, desquelles provient la majorité des travailleurs

migrants guatémaltèques au Canada, sont plus susceptibles de vivre dans une extrême pauvreté. De même, il est possible de vérifier la validité de leur compréhension du processus de recrutement en documentant les étapes et procédures bureaucratiques requises par les agences et les gouvernements. L'approche épistémologique privilégiée dans cette thèse attribue donc une validité scientifique aux interprétations et subjectivités des participants tout en reconnaissant que plusieurs d'entre elles sont liées à des réalités objectives et vérifiables.

Les processus d'intermédiation en migration ne sont pas circonscrits à un lieu physique ou à un moment singulier. Ils transcendent les frontières nationales et relient les localités d'origine et de destination dans les trajectoires migratoires. L'industrie migratoire façonne de manière continue les relations que les (aspirants) migrants entretiennent avec les interfaces sociales, économiques et politiques de l'(im)mobilité, ce qui fait de celle-ci un acteur-clé tout au long du processus migratoire, et non seulement au moment du recrutement. Ces particularités de l'industrie migratoire requièrent une méthodologie capable de saisir les mouvements dans l'espace et le temps, et qui « capture, track, simulate, mimic, parallel and 'go along with' the kinds of moving systems and experiences ». En cohérence avec la perspective théorique développée dans le premier chapitre, l'approche méthodologique privilégiée dans cette thèse est définie comme mobile, car elle se déploie sur plusieurs sites et appréhende divers moments dans les expériences migratoires (King 2018). Deux approches en particulier, initialement développées par Marcus (1995) pour opérationnaliser une ethnographie multisituée, ont guidé ma démarche d'investigation. La première consiste à suivre l'objet de recherche (*follow the thing*), à travers différents contextes géographiques. Pour cette recherche, il s'agissait de documenter les dynamiques d'intermédiation entre la zone rurale du Québec, où se trouve la ferme, et la zone rurale du Guatemala, d'où est originaire le travailleur migrant afin de comprendre le pouvoir de l'industrie migratoire dans les différents espaces du processus de migration. Pour ce faire, il était nécessaire d'étudier les perspectives de trois acteurs clés impliqués dans ces différents sites d'intermédiation :

1. Les producteurs agricoles québécois qui utilisent les services des intermédiaires pour embaucher des travailleurs migrants du Guatemala;
2. Les intermédiaires au Québec qui interagissent avec les employeurs, et les intermédiaires au Guatemala qui sont en relation principalement avec les (aspirants) travailleurs migrants;
3. Les travailleurs migrants guatémaltèques qui ont recours aux intermédiaires pour obtenir et préserver leur opportunité d'emploi au Canada.

La deuxième approche consiste à suivre les « sujets » de recherche (*follow the people*) afin de comprendre comment le groupe social visé par l'étude se déplace et est immobilisé. Cette approche est fréquemment associée à la méthodologie immersive, où le chercheur se déplace/séjourne avec les participants à la recherche. Dans le cadre de cette recherche, elle signifie plutôt étudier le processus migratoire dans son ensemble, à partir du moment où les Guatémaltèques cherchent une opportunité de migration vers le Canada jusqu'au moment où ils retournent dans leur pays d'origine. « Suivre les gens » dans leur communauté, à leur lieu de travail dans le pays de destination, et à leur retour dans le pays d'origine, permet d'étudier la relation entre la mobilité et l'immobilité dans les parcours migratoires, mais aussi de reconnaître que la précarité, le pouvoir et la résistance à celui-ci se manifestent dans différentes temporalités de la migration, et non seulement lors du séjour dans le pays d'emploi (Amelina et Faist 2012, 1716). Comme il sera expliqué dans la section suivante, une telle approche a consisté à la réalisation d'entrevues approfondies avec les migrants à un moment précis de leur parcours migratoire et au maintien d'une communication régulière par la suite afin d'analyser comment leurs trajectoires évoluent dans le temps. Par « travailleurs migrants », j'inclus donc diverses situations d'(im)mobilité: les personnes en cours de recrutement, les personnes internationalement mobiles (allers-retours périodiques entre le Guatemala et le Canada), volontairement immobiles (choisissent de rester au Guatemala) et involontairement immobiles (restent au Guatemala contre leur gré). L'immobilité involontaire dans cette recherche réfère plus spécifiquement aux individus ayant déjà vécu une expérience de migration, mais qui, pour diverses raisons, n'ont pas pu retourner au Canada. Les personnes qui désirent migrer, mais qui n'ont jamais pu concrétiser ce souhait n'ont pas été incluses dans la recherche, car leurs témoignages n'auraient pas nécessairement permis de comprendre l'incidence de l'industrie migratoire sur l'ensemble du processus migratoire. En somme, ces deux approches – *follow the thing and the people* – offrent une perspective transnationale par laquelle je peux investiguer les multiples rôles et pratiques des intermédiaires de la migration à différents moments/espaces des expériences d'(im)mobilité des migrants.

3.3 Un séjour exploratoire pour situer le terrain au Guatemala

N'ayant jamais visité le Guatemala auparavant, m'intéresser de plus près à ses particularités géographiques, économiques, sociales et politiques me semblait une étape incontournable avant

de commencer un travail de terrain. Ma première rencontre avec le pays du printemps éternel⁴ a donc eu lieu en janvier 2019 afin d'entreprendre une recherche exploratoire d'une durée de trois semaines. Au cours de ce séjour, j'ai partagé mon temps entre la ville de Guatemala, et les départements de Sacatepéquez et Chimaltenango. Dans la capitale, les rencontres avec des chercheurs affiliés à l'Institut de recherche et de projection sur les dynamiques globales et territoriales (*Instituto de Investigación y Proyección sobre Dinámicas Globales y Territoriales - IDGT*) à l'Université Rafael Landívar m'ont permis de me familiariser avec la teneur de la discussion publique nationale autour de l'émigration guatémaltèque. Plus particulièrement, j'ai constaté que le thème de la migration temporaire était largement occulté par les questions de déplacement forcé et de migration irrégulière à l'intérieur et à l'extérieur du pays. La prépondérance de ces enjeux migratoires dans le débat public s'explique, entre autres, par le départ médiatisé en 2018 et 2019, de milliers de migrants du Honduras et du Guatemala vers les États-Unis (phénomène médiatisé comme les « caravanes de migrants »). À Santiago Sacatepéquez, une série de rencontres avec un ancien travailleur migrant au Canada, et fondateur de l'Association civile des Guatémaltèques unis pour nos droits (*Asociación civil Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos - AGUND*), a considérablement enrichi ma compréhension globale des réalités des communautés rurales et autochtones ainsi que du contexte d'émigration au Guatemala. Enfin, une visite chez la famille d'un travailleur rencontré préalablement au Québec m'a permis d'entrer en contact avec quelques migrants intéressés à partager leur histoire de migration. C'est ainsi que j'ai rencontré Rubén⁵, un Guatémaltèque dont j'ai pu suivre le parcours jusqu'au moment d'écrire ces lignes. Lors de notre première rencontre, en janvier 2019 à Patzún (Chimaltenango), Rubén revenait tout juste du Canada après avoir été licencié par son employeur québécois. Très endetté en raison des milliers de dollars payés à un intermédiaire pour obtenir cet emploi, il m'a expliqué se trouver dans une situation économique difficile, incapable de subvenir aux besoins de ses quatre jeunes garçons, et cherchait désespérément un moyen de retourner au Canada.

Je suis revenue du Guatemala avec des apprentissages qui ont, par la suite, déterminé le processus de collecte de données. Grâce à ce séjour exploratoire, j'ai pu établir des contacts clés au Guatemala sur lesquels m'appuyer pour identifier des participants potentiels à la recherche dans

⁴ L'expression *Eternal primavera* (printemps éternel) est une manière courante de désigner le Guatemala parce qu'il est reconnu pour son climat tempéré tout au long de l'année.

⁵ Tous les prénoms de travailleurs migrants ont été remplacés par des prénoms fictifs pour protéger leur anonymat.

deux départements du pays (Sacatepéquez et Chimaltenango). Aussi, dans chacune des discussions que j'ai eues, que ce soit avec des migrants ou des informateurs, ceux-ci ont insisté sur l'extrême précarité et marginalisation des populations rurales et autochtones, contraignant ces dernières à voir dans l'émigration le seul espoir d'améliorer leurs conditions de vie. Ces échanges m'ont incité à accorder une place centrale à l'étude du contexte d'émigration dans le pays d'origine, un espace où se définissent d'abord les expériences d'(im)mobilité et de précarité, et de concentrer ma recherche auprès des migrants dans des communautés majoritairement peuplées par des personnes d'origine maya kaqchikel (voir section 3.4.1). Un regard sur le pays d'origine est fondamental pour comprendre l'environnement dans lequel opèrent les intermédiaires ainsi que pour inclure les récits de migrants, comme celui de Rubén, qui sont demeurés, contre leur gré, au Guatemala. N'investiguer que les perspectives des migrants en situation de mobilité aurait occulté le rôle d'immobilisation que peuvent jouer les intermédiaires dans les processus migratoires.

3.4 Les méthodes de collecte de données

Cette section explique le processus de collecte de données pour documenter les rôles des intermédiaires dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs guatémaltèques. Conformément à l'approche générale décrite ci-dessus, les méthodes de recherche privilégiées étaient de nature qualitative afin de documenter, de manière approfondie et contextualisée, les points de vue et les perceptions des acteurs impliqués dans les dynamiques d'intermédiation. La collecte de données s'est échelonnée sur près de trois ans, d'octobre 2019 à août 2022, et a consisté principalement à la réalisation d'entrevues semi-dirigées avec des travailleurs migrants guatémaltèques, des intermédiaires québécois et guatémaltèques, et des employeurs québécois. La collecte de données a été réalisée au Guatemala (départements du Guatemala, de Chimaltenango et de Sacatepéquez), au Québec (Montérégie, Mauricie et Centre-du-Québec) et en ligne, en raison de la pandémie de COVID-19. Les résultats obtenus s'appuient sur les expériences de quarante travailleurs migrants guatémaltèques, les perspectives de huit intermédiaires, onze producteurs agricoles, deux représentants gouvernementaux et un représentant d'une organisation internationale.

3.4.1 Recherche qualitative auprès des travailleurs migrants

a) Méthodes de recherche : entretiens, groupes de discussion et communication de suivi

D'octobre 2019 à mars 2020, je me suis rendue dans différentes municipalités du centre du Guatemala pour réaliser des entretiens et des groupes de discussion avec quarante travailleurs migrants. Ces rencontres et échanges visaient à documenter les interactions entre les travailleurs migrants et les intermédiaires tout au long du processus migratoire (avant, pendant et après le séjour) et leur incidence sur leurs expériences d'(im)mobilité. Les informations collectées à partir des témoignages de ces participants m'ont permis d'obtenir des données de qualité et en quantité suffisante. En effet, après avoir rencontré quarante participants, j'ai conclu avoir atteint un point de saturation dans la collecte de données, car les derniers entretiens n'apportaient pas nécessairement de nouveaux angles d'analyse et réitéraient les informations recueillies par les précédents (Fusch et Ness 2015). J'ai jugé qu'il était plus pertinent de poursuivre la collecte de données par le maintien d'une communication de suivi avec un nombre restreint de participants plutôt que de mener des entretiens avec des participants additionnels. Ce choix méthodologique m'a permis de colliger davantage de données sur l'évolution des processus migratoires.

Tableau 1. Nombre de participants aux entretiens, groupes de discussion et communication de suivi

	Entretiens N total = 23	Groupes de discussion N = 2	Total de participants
Nombre de participants	27	13	40
Participants avec communication de suivi	13	4	17

La quasi-totalité des entretiens a été réalisée individuellement, mais il est arrivé à quatre reprises qu'un participant invite un membre de sa famille ou un voisin parce que cette personne avait également connu une expérience de migration au Canada. Dans ces cas spécifiques, le témoignage de la personne a été recueilli, et elle a été incluse comme participante. L'entretien était de nature conversationnelle, mais la discussion était légèrement orientée en fonction d'un guide élaboré au préalable (annexe A). Afin d'encourager un échange ouvert, non formaté et fluide, je n'ai pas apporté ce guide lors des entretiens, mais l'ai plutôt utilisé comme aide-mémoire des thèmes à aborder. Les thèmes ciblés concernaient le profil sociodémographique (origine, âge, langue

maternelle, état civil et enfants, emploi et niveau d'éducation) ; les motivations et l'opportunité de migrer (motifs personnels, conditions structurelles, s'ils ont déjà migré ailleurs, comment ils ont découvert l'opportunité d'emploi au Canada) ; le processus de recrutement dans la localité et la capitale (étapes, coûts, défis, stratégies, perceptions) ; l'expérience de la migration au Canada et le retour au Guatemala (emploi et conditions de vie, relations avec l'agence et l'employeur, s'ils ont été embauchés pour un prochain contrat) et enfin, les plans d'avenir et les recommandations. Les entretiens ont généralement eu lieu au domicile des migrants ou dans un restaurant à proximité de leur lieu de résidence. Ils ont duré d'une heure et demie à trois heures et ont été, à plusieurs reprises, précédés ou suivis d'autres activités (partage d'un repas, invitation au domicile de la famille, visite de leur village).

Les groupes de discussion ont été suggérés par des participants migrants qui connaissaient d'autres personnes ayant vécu des expériences de migration au Canada, mais préféraient partager leurs récits migratoires collectivement plutôt que par un entretien individuel. Le premier groupe a été initié par une travailleuse migrante et a réuni cinq femmes ayant travaillé pour une même entreprise productrice de bleuets au Canada. Le deuxième groupe a été organisé par un travailleur migrant avec qui j'avais déjà mené un entretien informel (c.-à-d. pas comptabilisé dans le nombre des entretiens). Il a rassemblé huit hommes de sa localité partageant tous une expérience passée comme travailleur temporaire, mais qui, pour diverses raisons, n'ont pas pu retourner au Canada. Les groupes de discussion ont duré approximativement deux heures et se sont déroulés respectivement au domicile d'une participante à Parramos (pour les femmes) et dans un café de la ville de Tecpán (pour les hommes). Soucieuse de donner à chacun une chance égale de s'exprimer, j'ai animé la discussion sous forme de table ronde en posant des questions auxquelles chaque participant était appelé à répondre. Ces groupes de discussion ont fait ressortir le caractère commun et généralisé de plusieurs dynamiques au sein des expériences migratoires individuelles, notamment en ce qui concerne les pratiques des intermédiaires au Guatemala.

La communication de suivi est la troisième méthode de recherche qualitative sur laquelle je me suis appuyée pour documenter les expériences des migrants avec les intermédiaires. Avec dix-sept travailleurs migrants, j'ai développé une relation de confiance ayant encouragé le maintien d'un lien social au-delà de l'entretien ou du groupe de discussion. Celui-ci s'est traduit par une communication de suivi sur une base régulière (environ tous les deux à six mois) sur une période de deux ans et demi. Bien que je continue à échanger régulièrement avec plusieurs de ces

participants, la collecte de données à partir de ces échanges a officiellement pris fin à l'été 2022. La communication de suivi n'était initialement pas planifiée dans la collecte de données, mais au fil du séjour de recherche, elle s'est imposée comme une méthode indispensable pour cette thèse. Après des semaines de conversation informelle avec d'anciens participants aux entretiens et aux groupes de discussion, j'ai réalisé à quel point ces échanges étaient précieux, car les trajectoires et les expériences des migrants ne sont pas linéaires et peuvent évoluer de manière inattendue. Par exemple, j'ai rencontré des participants qui étaient involontairement immobiles au moment de l'entretien, mais qui, par la suite, avaient retrouvé une opportunité de travail au Canada. Pour ne pas ignorer ces « rebondissements » dans la vie des migrants (Schapendonk et al. 2020), j'ai décidé d'élargir la portée de l'approche méthodologique. « Suivre les gens » n'implique pas d'interroger uniquement des migrants se trouvant à différents moments d'un parcours migratoire, mais aussi les suivre *au cours* de leur parcours. Les personnes avec qui j'ai maintenu une communication de suivi ont été identifiées en fonction de leur disponibilité et volonté à poursuivre les échanges à propos de leurs expériences. Pour plusieurs d'entre elles, un lien de confiance s'était déjà établi du fait qu'elles m'avaient accueilli au sein de leurs familles, dans leur communauté au Guatemala. Les appels téléphoniques, les messages vocaux et textuels via les plateformes WhatsApp et Messenger ont constitué les principaux moyens de communication utilisés pour échanger avec les participants. Les données tirées de ces interactions ont été rassemblées dans un journal de bord électronique dans lequel j'inscrivais la date et le résumé des échanges. Les informations recueillies concernaient différentes expériences pertinentes pour la recherche telles que les références entre travailleurs, le changement de ferme, ou les relations avec les recruteurs au Guatemala.

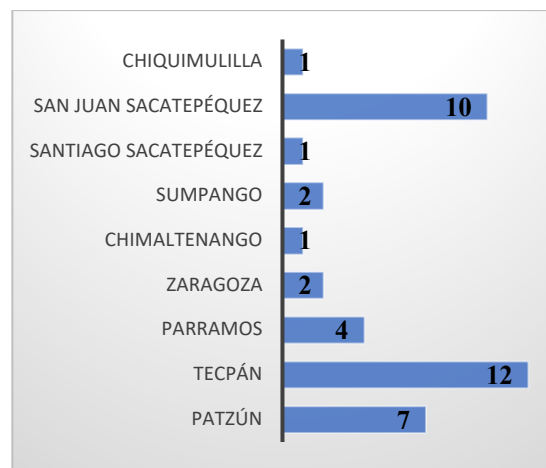
b) Sites de recherche et profils des participants

La recherche auprès des travailleurs migrants a été réalisée dans leur localité d'origine, au sein de quatre départements situés dans la région centrale du Guatemala : Chimaltenango, Sacatepéquez, Guatemala, et Santa Rosa. Les participants provenaient de neuf municipalités et leurs *aldeas* (villages avoisinants) mais trois en particulier sont prédominantes comme localités d'origine: Tecpán, San Juan Sacatepéquez, and Patzún.

Figure 2. Carte des départements du Guatemala



Graphique 1: Nombre de participants par municipalité



J'ai choisi de concentrer les recherches dans ces zones du Guatemala pour trois principales raisons. Premièrement, ces lieux de recherche ont été déterminés pour des considérations pratiques. Lorsque je suis arrivée au Guatemala en octobre 2019, j'avais déjà établi des réseaux de contacts à Patzún, Tecpán, Santiago Sacatepéquez et San Juan Sacatepéquez, ce qui m'a aidé à identifier des participants potentiels dans ces municipalités (voir la section suivante pour le recrutement des participants). Deuxièmement, le département de Chimaltenango, connu pour ses activités horticoles, a été le principal site de recrutement de l'OIM lorsque l'organisation était responsable de l'administration de ce programme de 2003 à 2010 (voir le chapitre 5). Selon les statistiques fournies par l'organisation, près de la moitié des travailleurs migrants provenaient de ce département (OIM 2008). En me concentrant sur ces premières régions de recrutement, cela m'a permis de recueillir des témoignages de migrants dont l'expérience migratoire couvre une période de plusieurs années (voir graphique 3). Ces participants sont plus susceptibles d'avoir une opinion sur la manière dont les dynamiques d'intermédiation et le programme de travail temporaire entre le Guatemala et le Canada ont évolué au fil des ans. Troisièmement, les municipalités ciblées comprennent une forte proportion de personnes qui s'identifient comme autochtones. Par exemple, dans les régions de Patzún et Tecpán, où la moitié des entretiens ont été menés, le pourcentage de la population d'origine maya kaqchikel s'élève respectivement à 95% et 93 % (INE Guatemala 2018). Au sein de la société guatémaltèque, les populations autochtones en milieu rural demeurent systématiquement marginalisées et discriminées, le pouvoir économique et politique étant

concentré dans la capitale et détenu essentiellement par la communauté ladino.⁶ Cette réalité sociale se reflète dans les dynamiques de la migration temporaire où les Guatémaltèques migrants au Canada sont majoritairement issus des communautés rurales d'origine maya⁷ alors que les agences de recrutement sont principalement situées dans la ville de Guatemala et administrées par des personnes d'origine ladino ou adoptant un style de vie ladino (c.-à-d., castillan, habillement européen et urbain). Ainsi, il était important de documenter les perspectives spécifiques des travailleurs migrants autochtones afin de voir si et comment les inégalités socio-économiques, profondément ancrées dans les imaginaires collectifs au Guatemala, se répercutent dans les relations entre les intermédiaires et les travailleurs migrants.

Les participants rencontrés s'identifiaient comme appartenant au peuple kaqchikel, sauf un seul qui était d'origine xinca (autochtone, mais non-maya). Bien que l'espagnol ne soit pas leur langue maternelle, ils maîtrisaient suffisamment cette langue pour discuter sans interprète. En ce qui concerne le sexe des participants, j'ai rencontré principalement des hommes (30), mais j'ai intentionnellement rejoint un nombre important de femmes (10). Malgré leur présence marginale parmi les travailleurs guatémaltèques admis au Canada (2,4% selon les données gouvernementales obtenues, IRCC 2023b), quelques études ont bien démontré qu'en tant que travailleuses migrantes dans un secteur d'emploi hypermasculinisé, leurs expériences étaient profondément marquées par des relations et représentations genrées qui les positionnent distinctement des hommes migrants dans les sphères productive et reproductive entourant le travail agricole (Preibisch et Santamaría Hermoso 2006; Preibisch et Encalada Grez 2010; Hughes 2014b). Ayant ces travaux à l'esprit lors du recrutement des participants, j'ai décidé d'inclure un nombre plus élevé de femmes dans l'échantillon afin de pouvoir également tenir compte de la dimension du genre dans la manière dont les intermédiaires gèrent l'(im)mobilité. L'âge des participants variait de 23 à 51 ans, mais la majorité des personnes rencontrées se situaient dans le groupe d'âge 30 à 45 ans (n=28). Je n'ai pas sélectionné les travailleurs migrants en fonction de leur âge, mais j'ai toutefois remarqué, en analysant les données de mes entretiens, que le groupe âgé de 30 ans et moins était sous-représenté

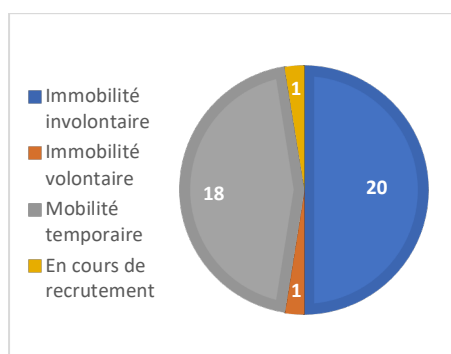
⁶ Le terme *Ladino* désigne les personnes s'identifiant comme non-Autochtones (Vanthuyne 2009, 197; Fischer et Hendrickson 2003, 25).

⁷ Il n'existe malheureusement pas de statistiques permettant d'appuyer cette affirmation, seules les agences documentent l'ethnie des travailleurs migrants. Toutefois, l'observation sur le terrain (dans les agences, aéroports, dans les fermes, témoignages des migrants), de même que d'autres recherches au sujet de la migration entre le Guatemala et le Canada (Muir 2015; Valarezo et Hughes 2012; Hughes 2014b) confirment la prédominance des Guatémaltèques d'origine autochtone parmi ceux émigrant pour le travail agricole au Canada.

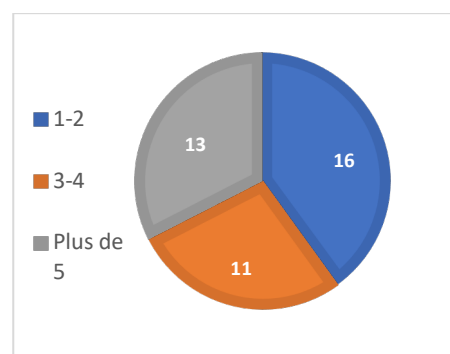
dans mon échantillon (n=9) par rapport à leurs poids au sein de la population migrante temporaire guatémaltèque au Canada (54%) (IRCC 2023b). L'âge plus élevé des participants à la recherche peut expliquer pourquoi la majorité de ceux-ci étaient mariés avec des enfants (n=28) et qu'un nombre important d'entre eux (n=14) avaient une famille de quatre enfants et plus.

Comme expliqué dans le premier chapitre, ma thèse cherche à éviter le « biais de mobilité » (Schewel 2019) dans les études sur la migration en incluant les individus immobilisés dans leur pays d'origine. Je souhaitais donc accorder une importance égale aux Guatémaltèques qui migrent de manière périodique au Canada et ceux pour qui la migration a été interrompue. La moitié des participants rencontrés se trouvaient donc en situation d'immobilité involontaire, c.-à-d. qu'ils avaient déjà migré, souhaitaient migrer à nouveau, mais n'y parvenaient pas. En ce qui concerne la seconde moitié des participants, dix-huit planifiaient retourner au Canada pour une nouvelle période de travail avec le même employeur (« mobilité temporaire » dans le graphique 2), une personne était en cours de recrutement (c.-à-d. sélectionné par un recruteur, mais pas d'expérience encore au Canada) et une autre avait réalisé un contrat de travail au Canada, mais ne souhaitait pas retourner (« immobilité volontaire » dans le graphique 2). Enfin, l'autre dimension de l'expérience migratoire à laquelle j'ai prêté attention pour sélectionner les participants est le nombre cumulé de périodes de travail au Canada (graphique 3), car il met en lumière les ressources que les migrants peuvent acquérir au fil du temps pour mieux contrôler leur mobilité (connaissances, réseaux) et, car il permet d'analyser l'évolution des acteurs et des pratiques de l'industrie migratoire.

Graphique 2: Situation d'(im)mobilité au moment de l'entretien



Graphique 3: Nombre de contrats de travail au Canada au moment de l'entretien



c) Méthodes et défis de recrutement des participants

Les personnes sélectionnées pour un emploi dans l'agriculture canadienne doivent généralement avoir des connaissances et une expérience du travail agricole (Muir 2015, 75). Les participants migrants potentiels sont donc plus susceptibles de vivre dans des zones rurales au Guatemala et de dépendre de l'agriculture comme moyen de subsistance. De plus, ils ne constituent pas un groupe facilement dissociable de la population guatémaltèque générale et ne se concentrent pas dans un espace géographique spécifique. Ils représentent donc un groupe de participants potentiels difficile à rejoindre. L'unique moyen de les identifier sans l'aide de contacts personnels aurait été de recruter près des bureaux des agences dans la capitale. Cependant, cette méthode m'a semblé inadéquate, car les migrants auraient pu manifester une réticence à s'exprimer en raison des risques réels ou perçus de préjudice de la part des recruteurs (par exemple, la peur de perdre une opportunité d'emploi). Comme je cherchais à établir des relations authentiques avec les travailleurs migrants, j'ai plutôt préféré entrer en contact avec eux par l'intermédiaire d'une personne qu'ils connaissaient et en qui ils avaient confiance. Pour le recrutement des participants, j'ai donc employé la méthode d'échantillonnage guidé par le répondant (*snowball sampling*) qui s'avère particulièrement efficace lorsque l'on cherche à rejoindre des populations éloignées, marginalisées et/ou qui nécessitent un climat de confiance particulier pour participer à la recherche (Woodley et Lockard 2016; Atkinson et Flint 2001; Nissim Cohen et Arieli 2011). Cette technique de recrutement requiert du chercheur qu'il mobilise ses réseaux personnels afin d'identifier les premiers répondants qui, à leur tour, recommanderont de nouveaux participants potentiels. Elle permet de réduire les craintes et contribuer à la crédibilité du chercheur auprès des participants potentiels. Par exemple, afin de créer un climat détendu et de confiance, je débute les entretiens avec les nouveaux participants par des discussions informelles où je référais à la personne nous ayant mis en contact et discutais de ce qu'elle m'avait appris sur la municipalité, les coutumes, la langue kaqchikel, etc. Cette introduction amicale avait pour effet de réduire la distance entre la chercheuse et les participants et facilitait par la suite le déroulement de l'entretien.

Cependant, un des risques de l'échantillonnage guidé par le répondant est de surreprésenter les points de vue d'un même réseau de personnes ou qui ont des parcours similaires et d'exclure les personnes plus isolées (Cohen et Arieli 2011, 428). Pour éviter tout biais de représentation, j'ai diversifié autant que possible les réseaux pour rejoindre les participants potentiels. Mes premiers points d'entrée étaient des organisations communautaires, le Réseau d'aide aux travailleurs et

travailleuses migrantes agricoles du Québec (RATTMAQ) et AGUND à Santiago Sacatepéquez, ainsi qu'un ancien travailleur agricole, aujourd'hui résident permanent au Canada et militant pour les droits des migrants. Étant consciente que les personnes référées par ces contacts étaient plus susceptibles d'être impliquées dans la défense de droits ou avoir été personnellement confrontées à des difficultés durant leur parcours migratoire, j'ai aussi sollicité l'aide de deux anciens travailleurs migrants rencontrés pendant mon séjour exploratoire au Guatemala. Résidant à Patzún et Tecpán, ils m'ont permis de rejoindre des participants plus isolés et sans lien avec des groupes de soutien aux travailleurs migrants. L'échantillonnage guidé par le répondant a été particulièrement efficace, car les participants ont rejoint les résidents de leur communauté, mais aussi leurs collègues avec qui ils ont travaillé au Canada. Ceci a permis de documenter une diversité de parcours migratoires.

Si l'identification de participants potentiels n'a pas représenté un défi majeur, j'ai rencontré davantage d'obstacles dans la constitution d'un échantillon diversifié. D'abord, une difficulté récurrente était la propension de plusieurs travailleurs migrants à minimiser la valeur de leurs témoignages lorsqu'ils n'avaient « rien » à dénoncer et qu'ils étaient globalement satisfaits de leur expérience migratoire. Certains préféraient m'orienter vers d'autres individus ayant été victimes de fraude, ayant été licenciés ou maltraités au Canada, voyant dans ces récits une valeur ajoutée. J'ai dû insister à maintes reprises que toutes les expériences méritaient d'être documentées, incluant les « belles » histoires de migration, et suis revenue vers plusieurs travailleurs afin qu'ils m'aident à identifier d'autres personnes qui, comme eux, voyagent chaque année et améliorent leurs conditions de vie au Guatemala. Également, compte tenu de leur présence marginale dans la migration temporaire, rejoindre des femmes migrantes s'est aussi avérée plus complexe. J'ai pu rejoindre, par le biais d'AGUND, plusieurs femmes qui avaient été employées par une même entreprise canadienne. Comme il s'agissait d'un employeur important de femmes guatémaltèques,⁸ il a été ardu de trouver d'autres participantes ayant des expériences distinctes. Parmi les femmes rencontrées, seulement deux n'avaient jamais travaillé pour cette ferme. Cependant, puisqu'aucune des participantes n'a continué à travailler pour l'entreprise après 2018, leurs trajectoires se sont par la suite diversifiées et la communication de suivi a permis de documenter leurs expériences

⁸ Selon les entrevues menées auprès de l'agence de recrutement et des femmes ayant travaillé pour cette entreprise, l'employeur aurait sollicité la venue de plus de 140 travailleuses du Guatemala en 2017. Ceci représente près de la moitié de toutes les travailleuses migrantes guatémaltèques admises au Canada pour cette année (312).

subséquentes comme travailleuses migrantes dans des fermes québécoises ou comme personnes immobilisées au Guatemala, à la recherche d'une nouvelle opportunité de migration. Enfin, j'ai également dû redoubler d'efforts pour documenter les perspectives des travailleurs dont la migration est organisée par de plus petites agences de recrutement. Comme il sera abordé dans le chapitre 4, la majorité des travailleurs migrants sont recrutés par une seule agence, travaillant en partenariat avec une agence au Québec. Pour rejoindre ces travailleurs recrutés par des réseaux secondaires, j'ai reçu le soutien d'une nouvelle agence de recrutement (Serttegua), créée par des migrants de la communauté de San Juan Sacatepéquez. J'étais initialement très réticente à l'idée de me tourner vers des intermédiaires pour identifier des participants potentiels, mais vers la fin du séjour de recherche au Guatemala, réalisant que je n'avais pas recueilli de témoignages des travailleurs migrants recevant les services de cette petite agence, j'ai finalement sollicité leur aide comme ultime recours. Les responsables de Serttegua ont alors communiqué avec quelques travailleurs de leur communauté et m'ont partagé les coordonnées de ceux acceptant d'être sollicités pour la recherche. J'ai ensuite contacté, de manière indépendante, cinq travailleurs et organisé une rencontre dans un restaurant éloigné de l'agence. Celle-ci n'a d'ailleurs pas été informée de l'identité des personnes rencontrées, ni du lieu et de la date de l'entretien. Ces défis mettent en évidence que la recherche qualitative avec des êtres humains exige des chercheurs qu'ils conçoivent des méthodes de recrutement flexibles et soient prêts à les adapter en fonction de l'évolution des contextes et des objectifs de recherche.

3.4.2 Entretiens avec les intermédiaires de la migration

Des entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de huit intermédiaires de la migration, dont six étaient situés au Guatemala et deux au Québec. La majorité d'entre eux se sont déroulés en 2020 et des entretiens complémentaires se sont ensuite ajoutés en 2021 et en 2023. Par ces entretiens, je cherchais d'abord à comprendre l'étendue des activités de ces intermédiaires et leurs interactions avec les migrants, les employeurs et les gouvernements. Je voulais également documenter leurs perceptions par rapport à leur rôle comme intermédiaire dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Au Guatemala, tous les intermédiaires rencontrés consacraient leurs activités au recrutement des travailleurs migrants pour le Canada. Bien que la thèse porte sur les intermédiaires privés, l'un des recruteurs rencontrés durant cette recherche est le ministère du Travail et de la Prévision Sociale (ci-après MINTRAB) qui, par le biais de son

nouveau programme *Movilidad Laboral*, sélectionne et organise la migration de quelques centaines de travailleurs temporaires au Canada chaque année. Tous les autres intermédiaires rencontrés étaient des acteurs non-étatiques. La discussion avec les représentants du ministère a porté sur leur double rôle en tant que recruteurs et régulateurs du recrutement et j'ai adapté la grille d'entretien de façon à couvrir ces deux fonctions (annexe D). En ce qui concerne les intermédiaires canadiens, j'ai choisi de me concentrer uniquement sur la province du Québec puisqu'elle est la principale destination des travailleurs migrants guatémaltèques au Canada (73% travaillent dans cette province, IRCC 2023b) et également l'endroit où j'ai réalisé les entretiens avec les employeurs. J'ai rencontré virtuellement le directeur de l'agence de liaison au Québec, la Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre étrangère agricole (ci-après FERME), le principal intermédiaire québécois de la migration temporaire dans le secteur agroalimentaire. J'ai également tenté de rencontrer une seconde agence de liaison intervenant dans le domaine agricole (ARIMÉ) mais mes trois demandes d'entrevues ont été refusées. Enfin, pour explorer des méthodes alternatives de recrutement, un entretien a été réalisé à l'île d'Orléans en 2023 avec le fondateur de l'agence Onésime Pouliot Solutions, qui est également propriétaire d'une ferme de fraises. Une grille d'entretien en espagnol et en français a été élaborée autour de cinq thèmes de discussion : initiation et évolution des activités d'intermédiation; pratiques de recrutement; relations avec les autres intermédiaires, les employeurs, les travailleurs, les gouvernements; et politiques migratoires et réglementation du recrutement au Guatemala/Canada (annexe B). La plupart des intermédiaires ont été rencontrés une seule fois, à l'exception de trois recruteurs avec lesquels j'ai effectué des entretiens de suivi. Ces derniers visaient à actualiser les informations sur leurs activités de recrutement depuis ma dernière visite au Guatemala en mars 2020 et pour tenir compte de la conjoncture particulière suscitée par la pandémie de COVID-19.

Tableau 2: Répartition des entretiens selon le type d'intermédiaire, lieu et moment de l'entretien

Nom de l'agence	Type d'intermédiaire	Nombre d'entrevues N total=11	Lieu de l'entrevue	Mois/Année de l'entrevue
ComuGuate	Agence de recrutement guatémaltèque	2	Ville de Guatemala / Montréal	Février 2020 / Décembre 2021
Human Resources Outsourcing (HRO)	Agence de recrutement guatémaltèque	1	Amatitlán	Février 2020
Amigo Laboral	Agence de recrutement guatémaltèque	1	Ville de Guatemala	Mars 2020
Conexión-Guatemala-Canadá (CGC)	Agence de recrutement communautaire guatémaltèque	2	Jocotenango / Zoom	Décembre 2019 / Juin 2020
Serttegua	Agence de recrutement communautaire guatémaltèque	2	San Juan Sacatepéquez / Téléphone	Février 2020 / Mai 2023
Movilidad Laboral (MINTRAB)	Programme gouvernemental de recrutement	1	Ville de Guatemala	Mars 2020
FERME	Agence de liaison canadienne	1	Zoom	Juin 2020
Onésime Pouliot Solutions	Agence de recrutement canadienne	1	Île d'Orléans	Mai 2023

Contrairement aux entretiens avec les migrants qui ont été menés dans des zones rurales, les entretiens avec les principaux intermédiaires guatémaltèques ont été réalisés dans la région de la capitale. Les bureaux de ComuGuate, Amigo Laboral et MINTRAB se trouvent dans la ville de Guatemala, tandis que HRO est situé à 30 km au sud de la capitale, dans une zone périurbaine nommée Amatitlán. Comme nous le verrons dans le chapitre 5, l'emplacement des agences par rapport à leurs zones de recrutement (où vivent les migrants potentiels) a un impact significatif sur les dynamiques d'intermédiation. Toutes les agences susmentionnées sont sous la responsabilité d'individus issus de la communauté ladino ou de nationalité canadienne (dans le cas de ComuGuate), appartenant à la classe urbaine supérieure, diplômés, et ayant une expérience avec l'environnement bureaucratique. Il existe donc d'importantes disparités géographiques, socio-économiques et culturelles entre les principaux intermédiaires et les travailleurs migrants. Les deux autres intermédiaires guatémaltèques rencontrées ont des profils différents des agences de recrutement nommées ci-dessus. Ils sont d'abord situés dans deux régions d'où proviennent de nombreux travailleurs, Parramos et San Juan Sacatepéquez. Je catégorise ces acteurs comme des agences communautaires, car leurs activités de recrutement visent principalement les résidents de ces localités. CGC a été créée par les responsables d'un organisme canadien, *Loving Arms (Brazos amorosos au Guatemala)*, qui fournit une éducation et une aide alimentaire aux familles de la

région. L'organisme est enregistré au Canada comme organisme de bienfaisance et la direction au Guatemala est assurée par l'actuelle mairesse de la localité de Parramos. Pour sa part, l'agence Serttegua, a été fondée par deux frères travaillant au Canada comme ouvriers agricoles. Les représentants de cette agence étaient les seuls, parmi tous les intermédiaires rencontrés, à être d'origine autochtone, et issus du milieu rural.

Au moment où j'effectuais la recherche, il n'existait pas de registre public des agences de recrutement au Guatemala⁹ alors je me suis appuyée sur la perspective des acteurs du terrain pour identifier les agences actives entre le Guatemala et le Québec. Premièrement, les entretiens avec les travailleurs migrants m'ont aidé à repérer les principales agences guatémaltèques qui recrutent pour le Canada. Deuxièmement, les acteurs du recrutement eux-mêmes m'ont aidé à identifier d'autres recruteurs, plus secondaires, qui n'ont pas été mentionnés dans les entretiens avec les migrants. La combinaison de ces deux méthodes m'a permis de rencontrer, à ma connaissance, la quasi-totalité des intermédiaires intervenant dans l'organisation de la migration agricole entre le Guatemala et le Québec au moment de la collecte de données. Néanmoins, avec davantage de temps et de ressources, j'aurais souhaité élargir la catégorie des intermédiaires pour y inclure d'autres acteurs, par exemple, les cliniques privées réalisant l'examen médical à des fins d'immigration ou encore, le personnel dédié au dossier d'immigration au sein de l'Union des Producteurs agricoles (UPA). Dans le cas de l'UPA, j'ai tenté d'obtenir un entretien en contactant une personne des ressources humaines responsable des services d'assistance en espagnol aux travailleurs migrants (impôts, transferts de ferme, etc.). Après plusieurs échanges informels sur les problématiques vécues par les travailleurs, elle a accepté de m'accorder un entretien, mais elle s'est ravisée quelques jours plus tard en m'expliquant que la direction de l'organisation lui déconseillait de s'adresser aux chercheurs. Afin de solliciter la participation des intermédiaires à la recherche, je leur ai transmis par courriel une lettre officielle décrivant le projet doctoral et les modalités de leur participation (annexe G). Les entretiens ont duré d'une à trois heures et se sont déroulés, pour trois d'entre eux, dans les bureaux des agences alors que pour les autres, les participants ont préféré me rencontrer dans un café ou virtuellement (en raison des mesures sanitaires adoptées en 2020).

⁹ Le registre des agences de recrutement a été créé en 2022 par le gouvernement guatémaltèque (voir chapitre 5).

3.4.3 Entretiens avec les producteurs agricoles québécois

J'avais planifié procéder à la dernière étape de la collecte de données auprès des producteurs agricoles à mon retour du Guatemala en mars 2020. Toutefois, les règles strictes de confinement au printemps 2020 et le congé de maternité qui a suivi à l'été et à l'automne 2020 ont reporté cette partie de ma recherche. J'ai donc commencé les entretiens avec les employeurs en avril 2021 et les ai complétés en août de la même année. J'ai rencontré les producteurs agricoles embauchant des travailleurs guatémaltèques, car je souhaitais obtenir leurs perspectives sur le rôle des intermédiaires, quels types de services sollicitent-ils auprès des intermédiaires et pourquoi. Je voulais également vérifier le niveau d'information qu'ils possédaient sur le processus de recrutement au Guatemala. Le nombre d'entretiens attendu était de cinq, mais, compte tenu de la richesse des informations recueillies, j'ai augmenté cette cible à dix, pour terminer avec onze entretiens. En sus de ces répondants, il faut aussi noter la rencontre avec un producteur également propriétaire d'une agence de recrutement. Si l'entretien a essentiellement porté sur ses activités de recrutement, nous avons également abordé son expérience comme employeur (voir section 3.4.2). Un guide d'entretien pour les employeurs a été rédigé en français et comprenait une série de questions autour de cinq thèmes : profil de la ferme et évolution des activités, besoins en main-d'œuvre, processus de recrutement des travailleurs migrants, relations avec les travailleurs migrants et les intermédiaires, et opinions/recommandations sur les programmes de travailleurs temporaires (annexe C).

Les employeurs ont été sélectionnés en fonction de leur secteur agricole, région d'activité et moyen de recrutement des travailleurs migrants. Les producteurs laitiers et les producteurs de légumes et de fruits sont représentés à parts égales dans l'échantillon (5 chacun), et j'ai ensuite rencontré un producteur porcin pour documenter les réalités d'un autre secteur agricole. L'agriculture maraîchère, en raison de son caractère saisonnier et intensif, constitue la moitié des demandes de recrutement de travailleurs temporaires reçues par l'agence FERME (FERME 2022a). Le secteur laitier, quant à lui, connaît une augmentation rapide. Selon une étude commandée par le comité sectoriel de main d'œuvre agricole, AGRICarières, en 2018, une exploitation laitière sur cinq au Québec embauchait des travailleurs migrants temporaires, une proportion deux fois plus élevée que l'année précédente (Agéco 2022, 12). Les régions où se sont déroulées les entrevues ne sont pas tout à fait représentatives de la répartition des travailleurs migrants agricoles à l'échelle de la province. Avec un seul participant, la Montérégie est sous-

représentée puisque cette région compte, à elle seule, pour 34% des demandes des employeurs reçues par l'agence FERME pour recruter des travailleurs temporaires (FERME 2022a). Cependant, mon objectif n'était pas de refléter la répartition géographique des travailleurs migrants agricoles, mais de recueillir les points de vue d'employeurs de régions et de secteurs différents, des éléments qui sont susceptibles d'influencer les expériences de migration. Par exemple, la région du Témiscamingue¹⁰ est intentionnellement surreprésentée dans l'échantillon afin d'inclure les perspectives des employeurs résidant dans les régions éloignées. En ce qui concerne les moyens de recrutement, tous les employeurs recrutent ou ont recruté par l'entremise de FERME, et deux ont également fait appel à l'autre principale agence de liaison, ARIMÉ. Aussi, deux d'entre eux se rendent périodiquement au Guatemala pour sélectionner eux-mêmes les candidats potentiels. Ils se tournent ensuite vers les agences pour le traitement des documents d'immigration. Le nombre de travailleurs migrants temporaires dans chaque ferme visitée varie fortement en fonction du secteur d'activités et de la taille de l'entreprise. Les producteurs laitiers et le producteur de porcs engagent en moyenne cinq à dix travailleurs migrants, exclusivement du Guatemala, tandis que les producteurs maraîchers comptent de 8 à 180 employés migrants, originaires à la fois du Guatemala et du Mexique.

Tableau 3: Répartition des entretiens selon le secteur agricole et la région d'activité

Lieu de la ferme	Secteurs de production agricole			Total
	Laitier	Maraîcher	Porcin	
Centre-du-Québec	4	1	0	5
Estrie	0	1	1	2
Mauricie	1	0	0	1
Témiscamingue	0	2	0	2
Montérégie	0	1	0	1
Total	5	5	1	N= 11

Je m'attendais à une forte réticence des employeurs à participer à la recherche en raison de la couverture médiatique souvent négative et des rapports publiés sur l'exploitation et les abus des agriculteurs à l'égard des travailleurs migrants. J'ai décidé de m'appuyer d'abord sur mon propre réseau de contacts personnels pour entrer en contact avec les participants potentiels, dans l'espoir que cela m'aiderait à gagner leur confiance. L'origine rurale de ma famille a certainement aidé au

¹⁰ La région du Témiscamingue est située à 7-8 heures de route au nord de Montréal et est éloignée des principaux centres urbains de la province.

recrutement. Mon père, conseiller financier agricole à la retraite, m'a mis en contact avec deux clients de l'institution bancaire où il travaillait, et ma mère m'a présenté sa cousine qui possède une ferme laitière et emploie des travailleurs du Guatemala. J'ai également pu joindre un autre employeur par l'intermédiaire d'un ami dont la mère est administratrice d'une ferme biologique. J'ai été très surprise par la volonté des agriculteurs de partager leurs points de vue, ce qui m'a encouragé à diversifier les stratégies de recrutement. J'ai alors commencé à identifier des employeurs par le biais du journal en ligne *Terre de chez nous* consacré à l'agriculture au Québec. Comme je suis abonnée aux alertes médias liées aux travailleurs étrangers temporaires, je recevais toutes les nouvelles traitant de ce sujet dans le journal. J'ai noté les noms des entreprises citées dans les articles et les ai contactées afin de vérifier si elles correspondaient aux profils des productions agricoles qui manquaient dans mon étude. C'est ainsi que j'ai pu recruter l'unique producteur porcin, un employeur du Témiscamingue, et un producteur de pommes embauchant plus de 100 travailleurs migrants. Le premier contact avec les employeurs s'effectuait généralement par un appel téléphonique lors duquel j'expliquais l'objet de ma demande et de ma recherche. Enfin, la méthode de l'échantillonnage guidé par le répondant a également permis d'identifier des participants supplémentaires. Je n'ai pas systématiquement demandé des contacts aux employeurs, seulement lorsqu'ils faisaient référence, au cours de leur entretien, à une production voisine qui correspondait à un profil que je souhaitais inclure, par exemple, une entreprise employant des femmes guatémaltèques ou un employeur recrutant avec ARIMÉ (au lieu de FERME). À l'exception des deux agriculteurs du Témiscamingue avec lesquels les entretiens ont eu lieu sur Zoom en raison de l'éloignement géographique, les autres entretiens ont tous été réalisés en personne à la ferme, au bureau administratif ou au domicile du participant. Ils ont duré entre une heure et demie et quatre heures. Trois entretiens ont également été suivis d'une visite des installations de la ferme.

3.4.4 *Entretiens complémentaires avec d'autres acteurs*

Au fil de l'évolution de la recherche, il est apparu également important de documenter les points de vue de certains acteurs ne faisant pas partie des processus d'intermédiation, mais, compte tenu de leur fonction, ils étaient interpellés ou exerçaient une influence sur ceux-ci. Outre le MINTRAB qui a été rencontré comme recruteur et comme entité gouvernementale responsable de la régulation des agences de recrutement (voir section 3.2.2), j'ai également mené des entretiens

avec des représentants de l'ambassade du Canada au Guatemala ainsi qu'avec la responsable du programme de recrutement équitable de l'Organisation internationale du Travail (OIT) au Guatemala. Dans le premier cas, l'entretien était de nature exploratoire et visait à mieux comprendre la place qu'occupe la migration de travail dans les relations bilatérales entre le Canada et le Guatemala ainsi qu'évaluer dans quelle mesure les autorités canadiennes sont informées du processus et des acteurs organisant cette migration dans le pays d'origine des travailleurs. Pour rejoindre les autorités canadiennes, j'ai fait parvenir une demande d'entretien à la secrétaire de l'ambassade qui a fixé un rendez-vous avec l'ambassadrice et son assistante (qui a participé à cet entretien en tant qu'ancienne responsable du volet migration). Conformément à leur requête, les questions ont été acheminées aux participants avant l'entretien (annexe E). Pour sa part, l'OIT a été rencontrée en raison de son rôle-clé dans les programmes et actions visant à améliorer le recrutement des travailleurs migrants au Guatemala. L'organisation a, entre autres, accompagné certaines agences de recrutement dans l'adoption d'un code de conduite conforme aux normes internationales de recrutement équitable (Código de conducta 2021). Cet entretien cherchait à documenter un point de vue externe et spécialisé sur la situation du recrutement des travailleurs migrants au Guatemala. Trois sujets ont été principalement abordés avec la responsable de l'OIT: le rôle et les responsabilités de l'organisation concernant le recrutement des travailleurs migrants au Guatemala (par exemple, le domaine d'action prioritaire, les relations avec le gouvernement et les recruteurs), les défis et les problèmes liés au recrutement (par exemple, les pratiques abusives et les facteurs sous-jacents, les lacunes réglementaires) et les recommandations pour un recrutement équitable (par exemple, les changements prioritaires, les bonnes pratiques dans d'autres pays) (annexe F). Enfin, j'ai également cherché à rencontrer le consulat du Guatemala à Montréal, mais ma requête a été rejetée par le consul qui m'a remercié de mener cette étude et a déclaré ne pas pouvoir me rencontrer.

3.4.5 Consentement et protection des informations des participants

Ce projet de recherche a été jugé conforme aux règles éthiques de la recherche universitaire par le Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche de l'Université d'Ottawa. Un certificat d'éthique (#S-08-19-4788) a été obtenu en 2019 et renouvelé jusqu'à la fin de la collecte de données. Dans les sections ci-dessous, je détaille les mesures prises pour obtenir un consentement éclairé des participants et protéger leurs informations.

a) Travailleurs migrants

Le consentement éclairé implique que les participants acceptent volontairement, sans pression ni influence, de participer à la recherche et qu'ils ont reçu toutes les informations pertinentes relatives au projet et à leur participation. Les protocoles éthiques traditionnels sont plus compatibles avec une approche positiviste de la recherche, où le consentement éclairé est un acte isolé du contexte local et de la réalité sociale des participants, un acte qui consiste en l'expression explicite, uniformisée, et préférablement par écrit, de la volonté de participer au projet comme « sujet » (Nakray 2020, 23). Ce moyen d'obtenir le consentement peut être inapproprié dans certains contextes de recherche, notamment lorsque les participants à la recherche privilégient les arrangements oraux ou encore lorsque la recherche se réalise auprès de groupes en situation de vulnérabilité ou avec lesquels le chercheur est personnellement engagé. Menant des recherches dans les camps de réfugiés, Mackenzie *et al.* insistent sur la nécessité d'identifier des méthodes de consentement qui sont adaptées au contexte de recherche :

It is perhaps naïve to assume in extreme refugee settings informed consent can be obtained through the one-off provision of written or verbal information statements, or by asking participants to sign a consent form. Not only are such procedures often culturally inappropriate, in refugee settings they may expose participants to increased risk, arouse mistrust and suspicion of researchers, and undermine the possibilities for negotiating genuine ethical engagement with participants. (2007, 306)

Par exemple, dans une recherche antérieure menée auprès des travailleurs agricoles guatémaltèques, les chercheurs ont noté que l'utilisation d'un formulaire de consentement écrit constituait un obstacle important à leur participation et que certains d'entre eux, qui étaient initialement intéressés à participer, ont décliné l'invitation en voyant le formulaire (Gesualdi-Fecteau et al. 2017, 101). Cette réaction peut s'expliquer par divers facteurs. D'abord, un consentement écrit laisse une trace qui peut dissuader les travailleurs de participer par crainte que leur implication ne leur porte préjudice, par exemple, nuire à leur opportunité de travail au Canada. Ensuite, la réticence face au formulaire peut aussi être due à l'inconfort découlant de la faible capacité de lire et comprendre son contenu. Le taux de scolarisation des Guatémaltèques d'origine autochtone vivant en milieu rural est généralement très faible, le nombre moyen d'années de scolarité étant de 4,5 ans, comparativement à 8 ans pour les Guatémaltèques non autochtones (Naciones Unidas Guatemala 2019, 46). En outre, comme l'espagnol n'est pas leur langue maternelle, le chercheur ne peut présumer des participants une compréhension parfaite de cette langue, surtout à l'écrit. Enfin, les histoires, les traditions et les expériences de vie du peuple maya kaqchikel se partagent et se transmettent oralement aux autres générations (Carey 2001). Pour ces

raisons, obtenir un consentement verbal me semblait plus cohérent avec l'environnement social, plus susceptible d'induire une participation informée et libre, de favoriser un lien de confiance, et de minimiser la distance entre les participants et moi.

Je suis arrivée au Guatemala avec un modèle d'accord de consentement comprenant des termes techniques que j'étais censé lire au participant, mais je me suis rapidement rendue à l'évidence qu'il était autant culturellement inapproprié qu'un formulaire écrit. Par exemple, le premier entretien a commencé par une fête d'anniversaire où deux femmes m'ont donné rendez-vous pour raconter leur histoire. Heureusement, nous avons poursuivi l'entretien à leur domicile, mais il était impossible de déterminer un endroit et un moment idéal pour lire un accord de consentement; certainement pas à la fête familiale, ni en ne marchant vers le domicile et encore moins à la maison après avoir déjà discuté pendant plus de deux heures. Cet exemple illustre simplement comment, dans certains contextes, le chercheur n'a pas beaucoup de contrôle sur les paramètres de la recherche et doit s'adapter aux situations du terrain. C'est ainsi que l'obtention du consentement des travailleurs migrants a plutôt pris la forme d'un processus itératif impliquant des cadres et des échanges informels avec les participants. Tirant les leçons de la première expérience, j'ai identifié les informations les plus importantes que je voulais communiquer aux participants avant de commencer « formellement » l'entretien/discussion de groupe (c'est-à-dire en mettant en marche l'enregistreur ou en sortant le carnet de notes) :

- *Ce que je veux apprendre* : leurs motivations pour aller au Canada, leurs expériences avec les intermédiaires et le travail/vie au Canada
- *Pourquoi leurs témoignages sont importants* : parce qu'ils savent mieux que quiconque ce que cela signifie d'être recruté pour un emploi au Canada
- *Ce qu'ils ne doivent pas attendre de l'entretien* (en particulier pour les personnes qui ne migrent plus) : converser avec moi n'augmentera pas les chances d'obtenir un emploi au Canada
- *Comment je m'assurerai qu'ils resteront anonymes* : je remplacerai leurs noms par des pseudonymes chaque fois que je ferai référence à la conversation, et je ne mentionnerai pas d'informations permettant de les identifier (par exemple, le nom de l'employeur)
- *Leur droit de ne pas discuter d'un sujet* : à tout moment, ils peuvent refuser de répondre à une question, changer le sujet de la discussion ou mettre fin à la conversation

- *S'ils acceptent que j'enregistre l'entretien/le groupe de discussion* : si oui, je leur assure que cet enregistrement ne sera communiqué à personne, et ils peuvent demander à tout moment d'éteindre l'enregistreur. S'ils ne veulent pas être enregistrés, je leur demande si je peux prendre des notes à la place.

Dans ce contexte, le consentement est un processus continu qui requiert de confirmer la volonté des participants tout au long de l'échange. Par exemple, si le participant acceptait d'être enregistré, je demandais lorsque l'enregistreur était en marche : *¿Seguro/a que no le molesta si grabo la plática ?* (Êtes-vous certain que cela ne vous dérange pas que j'enregistre la conversation?). Si le participant me demandait de le mettre en relation avec un employeur ou une agence de recrutement, j'insistais à nouveau sur le fait que je ne pouvais en aucun cas fournir un emploi. À la fin de l'entretien/du groupe de discussion, je réitérais que rien de ce que nous avions discuté ne serait communiqué aux agences et aux employeurs et que leur identité ne serait jamais divulguée.

J'ai également fait des choix méthodologiques visant à réduire les risques pour les migrants et éviter tout intérêt pécuniaire à participer à la recherche. Les entretiens ont eu lieu dans leurs communautés d'origine, car cela offrait un environnement familier et rassurant, loin des recruteurs et des employeurs, qui diminuait les préjudices potentiels (par exemple, représailles des employeurs/recruteurs, perte d'une opportunité d'emploi) et leur réticence à parler. Je n'ai pas offert d'honoraires pour leur participation, car, dans ce contexte spécifique, cela aurait pu altérer significativement leurs interactions avec la recherche et la chercheuse. En effet, en tant qu'étudiante blanche d'une université nord-américaine, je considère qu'offrir des honoraires déterminés unilatéralement par moi contribue à perpétuer des relations néocoloniales dans lesquelles les ressortissants du Nord global incarnent la figure du donateur-décideur et les populations marginalisées du Sud, celle du receveur-passif. En outre, dans un environnement où la pauvreté prévaut, il peut être très difficile de déterminer un honoraire qui soit suffisamment élevé pour reconnaître le temps et la contribution des participants, mais pas trop significatif pour ne pas altérer les motivations et le libre consentement à participer. Prenant ces éléments en considération, j'ai plutôt préféré les inviter à déjeuner et, lorsque la situation se prêtait, d'aller au marché pour acheter de la nourriture et autres biens essentiels. Cette méthode de rétribution me paraissait plus cohérente avec mes principes de recherche puisqu'elle permettait de m'adapter aux besoins et aspirations des participants. Par exemple, à la fin de l'entretien avec un père de famille

de six enfants, je lui ai proposé d'aller au marché et de choisir quelque chose que je pourrais offrir à la famille en guise de remerciement (nous sommes revenus avec un énorme poisson et un ballon).

En ce qui concerne la communication de suivi avec les participants, le consentement a également été obtenu de manière continue. Je leur rappelais, lorsqu'ils partageaient des observations ou des expériences susceptibles de devenir des données de recherche, que je poursuivais toujours mon étude. Je vérifiais leur accord pour ajouter ces nouvelles informations à mon projet et mentionnais, comme je l'ai fait pour le groupe d'entretien/discussion, que leur anonymat serait préservé. Pour la plupart des participants, ils savaient déjà que ma recherche était en cours et parfois, ils m'ont contacté dans le but explicite de contribuer à mon travail en partageant des informations supplémentaires.

Tout le matériel de recherche collecté auprès des travailleurs migrants (notes dactylographiées, fichiers audio) a été sauvegardé sur un disque dur externe protégé par un mot de passe. Ce disque dur était conservé en lieu sûr durant le séjour de recherche au Guatemala et à la maison. J'ai transcrit la majorité des enregistrements audio des entretiens et groupes de discussion, mais, étant donné l'ampleur du travail, j'ai également sollicité l'aide d'un étudiant diplômé en études migratoires à l'Université Rafael Landívar, à Guatemala. La rémunération du transcripteur a été déterminée par l'Institut de recherche avec lequel j'ai collaboré à cette université (IDGT). Il a signé un contrat de travail incluant une clause de confidentialité pour la protection des informations des participants (annexe K). Les transcriptions des entretiens / groupes de discussion, les notes de communication de suivi, la liste des participants, le tableau des données sociodémographiques des participants (sexe, âge, état civil, situation de mobilité) sont tous protégés par un mot de passe sur le disque externe. Les enregistrements des entretiens et des groupes de discussion seront supprimés du disque externe après la soutenance de la thèse, mais d'ici là, je préfère les conserver au cas où je voudrais revenir au fichier audio pour une analyse contextuelle.

b) Intermédiaires, employeurs et autres acteurs

Le contexte de recherche étant différent avec les autres catégories de participants, j'ai préféré employer la méthode traditionnelle d'obtention du consentement. Le contexte d'interaction avec ces participants était plus formel et les rôles joués par la chercheuse et les participants plus clairement définis. Par exemple, pour tous les entretiens, nous étions assis de part et d'autre d'une table ou d'une salle de séjour, et nous discutons, sans trop de détours, du sujet qui nous réunissait.

Les participants ont reçu un accord de consentement à signer (annexes H, I, J) dans lequel j'ai détaillé les objectifs de l'entretien et leurs conditions de participation (participation volontaire, durée de l'entretien, droit de demander l'anonymat). À la fin du formulaire, les participants devaient choisir s'ils préféraient que leur participation soit anonyme et s'ils acceptaient que l'entretien soit enregistré. J'ai expliqué aux intermédiaires que le non-anonymat signifiait qu'ils seraient identifiés par l'organisation qu'ils représentaient, et que leur nom personnel ne serait pas divulgué. Pour les employeurs, ils sont identifiés par leur secteur et la région d'activités de leur production agricole (ex. : un producteur laitier du Centre-du-Québec). Les représentants gouvernementaux et de l'OIT sont, quant à eux, identifiés par la fonction et l'institution qu'ils représentent. Les formulaires de consentement ont été numérisés et sauvegardés dans un dossier électronique sur mon disque externe, les formulaires originaux ont également été conservés dans une enveloppe à mon domicile. Une copie signée du formulaire de consentement a été remise aux participants lors de l'entretien. J'ai transcrit les enregistrements audios des entretiens en français et sollicité les services du même transcripteur pour celles en espagnol. Comme je l'ai fait pour les entretiens avec les travailleurs migrants, toutes les transcriptions ont été protégées par un mot de passe et sauvegardées sur mon disque externe.

Seuls cinq entretiens n'ont pas été enregistrés. Un intermédiaire a formellement demandé à ne pas être enregistré alors que pour les deux autres, c'est plutôt le contexte qui n'a pas facilité l'enregistrement. Dans un cas, l'entretien s'est déroulé dans un café adjacent à une rue passante alors que l'autre entretien s'est déroulé dans les bureaux d'une agence où l'environnement bruyant, en raison de l'achalandage et de travaux de construction, ne m'a pas permis d'enregistrer. Dans ces situations précises, j'ai pris des notes dans un cahier et les ai transcrites à l'ordinateur. Quant à eux, les employeurs ont tous accepté les conditions de participation et, plusieurs d'entre eux, ont demandé à être informés des résultats de la recherche. Toutefois, le premier entretien n'a pas été enregistré, car mes appréhensions concernant la réticence et la méfiance des employeurs à l'égard de cette recherche m'ont rendu inconfortable à l'idée de demander d'enregistrer l'entretien. Après cette première rencontre avec un employeur, j'ai réalisé que cette impression initiale était erronée. Pour les entretiens suivants, je n'ai pas hésité à demander l'enregistrement de la discussion et, à aucun moment, cela n'a été un obstacle à la participation. Enfin, il n'a également pas été possible d'enregistrer l'entretien réalisé avec l'ambassadrice du Canada au Guatemala et de son assistante,

car il était strictement interdit d'entrer dans l'enceinte de l'ambassade avec du matériel électronique.

3.4.6 Observation des médias sociaux

Au cours des dernières années, les agences de recrutement au Guatemala se sont tournées vers les plateformes de médias sociaux, principalement WhatsApp et Facebook, pour interagir avec les travailleurs migrants potentiels et actuels. D'autres organisations, telles que l'UPA, le consulat du Guatemala à Montréal, et FERME ont également de plus en plus recours à ces moyens de communication pour faire circuler des informations sur leurs activités. La recherche qualitative requiert du chercheur qu'il puisse évoluer avec l'objet d'étude et être réceptif aux nouveaux terrains de recherche. Étant donné l'importance de l'utilisation des médias sociaux parmi les acteurs étudiés, j'ai donc décidé de suivre les comptes Facebook de ComuGuate, HRO, Amigo Laboral, Conexión Guatemala-Canada, Serttegua, FERME, ARIMÉ, le Consulat du Guatemala à Montréal et le Centre d'emploi Agricole Montérégie (UPA). Les médias sociaux peuvent être mobilisés autant comme objet de recherche que comme instrument de recherche (McCay-Peet et Quan-Haase 2016). Dans ce cas précis, j'ai utilisé les médias sociaux comme instrument d'observation du quotidien des intermédiaires, afin d'agrémenter les données obtenues par le biais d'entretiens. J'ai suivi les activités en ligne des acteurs susmentionnés pour obtenir des informations complémentaires sur les pratiques d'intermédiation, ainsi que les relations qu'entretiennent les migrants avec les intermédiaires. Plus particulièrement, l'observation des médias sociaux a fourni de riches informations sur les fraudes de recrutement, les procédures de Covid-19, les méthodes utilisées par les agences pour sélectionner de nouveaux participants, les événements liés au recrutement (ex. : visites d'employeurs au Guatemala, départs de travailleurs, etc.). Cette méthode de recherche n'était pas la source principale de données, mais était complémentaire aux entretiens pour deux raisons. Premièrement, elle a permis d'actualiser les informations recueillies lors des entretiens avec les agences de recrutement et de liaison. Ceci constitue un avantage certain compte tenu de la durée de temps séparant le moment où j'ai mené la recherche de terrain au Guatemala (octobre 2019 à mars 2020) et le moment où j'ai rédigé cette thèse (2022-2023). Par exemple, c'est en suivant les comptes Facebook de ComuGuate et d'Amigo Laboral que j'ai pu être informée, en novembre 2021, de l'adoption d'un code de conduite pour les agences de recrutement au Guatemala. La deuxième raison est qu'en observant les activités

virtuelles des acteurs ciblés, j'ai pu pallier l'absence de données découlant d'un refus d'entretien (ex. : ARIMÉ) et documenter d'autres pratiques quotidiennes des intermédiaires (par ex. : accueil à l'aéroport, visite de ferme, etc.). Comme d'autres méthodes de collecte de données, la recherche sur les médias sociaux implique certaines considérations éthiques. La littérature à ce sujet indique que l'obtention du consentement éclairé des utilisateurs de médias sociaux n'est pas obligatoire si la méthode d'observation virtuelle se conforme à ces trois règles : ne collecte des informations qu'à partir de plateformes et de comptes publics, n'implique pas d'interactions entre les chercheurs et les internautes, et ne retient aucune information personnelle sur les utilisateurs de la plateforme (Beninger 2016; Moreno et al. 2013, 709). L'observation des comptes Facebook effectuée dans le cadre de cette recherche remplissait tous ces critères. Tous les comptes observés étaient ouverts au public et pouvaient être suivis simplement en « aimant » la page. Mon utilisation de la plateforme, en tant qu'internaute, s'est limitée simplement à adhérer aux comptes désirés, à aucun moment je n'ai participé, publié ou réagi aux discussions sur les pages suivies. Les données issues de l'observation ne concernent que des informations générales et collectives générées par les comptes publics, aucun nom ou information d'identification personnelle des utilisateurs n'a été collecté. Les données recueillies par l'observation de ces pages Facebook ont été résumées dans un document électronique avec leurs dates de publication associées.

3.5 L'analyse de données

Les données issues de la recherche incluent des transcriptions d'entretiens et de groupes de discussion, des notes d'entretiens non enregistrés ainsi que des notes d'observation des médias sociaux et de communication de suivi avec les travailleurs migrants. L'organisation et l'interprétation des données de recherche se sont effectuées de manière itérative et flexible, de façon à ce que la théorie et les résultats empiriques s'enrichissent mutuellement (Aspers et Corte 2019). Une première étape d'analyse, effectuée avant le codage des données, a consisté à transcrire et lire les données de recherche à l'état brut. Cela permet d'évaluer l'ampleur et la profondeur des informations textuelles recueillies et se familiariser avec les thèmes transversaux dans les récits des participants. La transcription des entretiens a été considérée comme une partie intégrante de l'analyse. Elle ne consiste pas seulement à transformer des données audio en données écrites, elle implique également d'interpréter les subjectivités du participant en accordant une importance, par exemple, aux émotions dévoilées par le ton ou les réactions (Bailey 2008). Par exemple, dans

certain contextes, les exclamations ou les hésitations étaient révélatrices de la pertinence/sensibilité de la question ou du degré d'affirmation/engagement du participant à cette question. Lors de la transcription, j'ai noté toutes les réactions pertinentes (ex. : hésitation, affirmation, rire, pleurs) et j'ai demandé au transcripteur de faire de même lorsque les émotions des participants étaient identifiables à partir de l'enregistrement audio. Ensuite, j'ai importé les transcriptions et les notes dans le logiciel d'analyse NVivo et j'ai procédé à une lecture globale du contenu du matériel de recherche sans égard aux codes (Nasheeda et al. 2019). J'ai surligné des extraits d'intérêt dans les entretiens et rédigé des mémos que j'ai associés à des cas précis (ex. : participant 1) ou des thèmes (ex. : savoir de l'industrie migratoire) au fur et à mesure que les liens entre les données empiriques et le cadre théorique émergeaient. Cette analyse préliminaire de contenu visait également à extraire des données spécifiques liées aux profils des migrants. J'ai réalisé un tableau Excel dans lequel j'ai colligé les informations suivantes : le lieu de résidence, l'âge, l'état civil, le nombre et l'âge des enfants, le statut migratoire et le mode de recrutement de chaque participant. J'ai aussi ajouté une colonne dans ce tableau dans laquelle j'ai inscrit des commentaires sur le potentiel d'analyse de l'entretien et sa contribution à la recherche (ex. : contient des informations pertinentes sur le rôle des migrants comme recruteurs).

La seconde étape d'analyse des données a été consacrée à deux phases de codage avec NVivo. J'ai choisi ce logiciel pour des considérations pratiques car je l'avais utilisé dans une recherche précédente et j'étais donc familière avec son fonctionnement et ses modalités. Les techniques de codage ont été élaborées afin de procéder à une analyse qualitative de contenu (*qualitative content analysis*). Cette dernière consiste en une « research method for the subjective interpretation of the content of text data through the systematic classification process of coding and identifying themes or patterns » (Hsieh et Shannon 2005, 1278). L'analyse qualitative de contenu s'intéresse aux significations dans un contexte donné, à la multiplicité des interprétations et des perceptions et aux régularités/thèmes émergeant de ces interprétations (Drisko et Maschi 2015; Schreier 2013). La première phase de codage visait à organiser les données en fonction des objectifs et thèmes généraux de la recherche tout en laissant émerger des résultats inattendus. J'ai donc procédé par déduction et induction pour le codage des données. J'ai d'abord adopté une approche déductive pour coder les transcriptions en déterminant des catégories de départ correspondant aux grands thèmes des entretiens. Deterding et Waters (Deterding et Waters 2021) définissent ce type de code comme des « *index codes* », qui sont établis en fonction des questions d'entretien et permettent le

codage d'extraits suffisamment longs pour englober la réponse du participant et les informations contextuelles. Ces codes ont été déterminés de manière à pouvoir appréhender les effets des pratiques d'intermédiation sur l'(im)mobilité et correspondaient donc aux moments et espaces géographiques où l'industrie migratoire exerce une influence dans les processus migratoires (ex : processus de recrutement dans les communautés locales/ capitale /Canada; emploi et vie au Canada; retour au Guatemala). J'ai, par la suite, procédé par induction pour améliorer la grille de codage. Le codage inductif détermine des catégories d'analyse à partir des données brutes et garantit ainsi que les perspectives des participants ne cadrant pas avec la théorie et les hypothèses de recherche soient également incluses (Drisko et Maschi 2015, 103). Les thèmes émergeant des entretiens étaient très hétérogènes et concernaient, par exemple, les fraudes de recrutement, l'endettement, les références entre travailleurs, la comparaison avec les travailleurs mexicains ou encore les réalités sociales et économiques du Guatemala. Au cours de cette première phase de codage, j'ai continué à inscrire des mémos énonçant des idées analytiques préliminaires.

La deuxième phase du codage a consisté à réorganiser les codes en un ensemble cohérent et incorporer des codes plus analytiques dérivés de l'approche théorique. Par exemple, j'ai inclus un code principal abordant la question générale du pouvoir de l'industrie migratoire dans lequel j'ai classé les extraits des entretiens faisant référence explicitement aux intérêts des intermédiaires, les moyens d'exercice du pouvoir (ex. : expertise), leurs stratégies de légitimation, et les formes de résistance ou de contestation qui émergent par rapport à celui-ci. J'ai également formulé et organisé les codes de manière à analyser les pratiques de l'industrie migratoire dans une perspective d'ÉPI au quotidien. Les codes 4 à 8, par exemple, contiennent des éléments permettant d'appréhender les opérations quotidiennes des intermédiaires (ex. : procédures bureaucratiques, changement d'employeur/ferme). J'ai choisi de développer une grille de codage avec seulement deux niveaux de code (principaux et sous-codes) afin d'éviter une fragmentation excessive des données et favoriser une interprétation plus holistique des pratiques de l'industrie migratoire. J'ai également ajouté des codes génériques, tels que « autres thèmes / enjeux » afin de classer des données pour lesquelles je n'ai pas prévu de catégorie précise et ainsi, assurer une certaine flexibilité dans la réalisation du codage. Ce processus de codage inductif et déductif en deux phases a été mené de manière à garantir la fiabilité et la validité des résultats présentés dans les chapitres suivants. Il a permis de diminuer la probabilité de duplication et de chevauchement des codes et de faire dialoguer les catégories analytiques avec les catégories émanant du terrain de recherche.

Tableau 4. Grille finale de codage

Codes principaux	Sous-codes
1.Profils des participants	Migrants Employeurs Intermédiaires Autres
2.Contexte pré-départ (Migrants)	Réalités du Guatemala rural Motifs d'émigration
3.Contexte pré-arrivée (Employeurs)	Réalités de l'agriculture québécoise Motifs d'embauche d'un travailleur migrant
4.Processus de recrutement au Québec	Critères des employeurs Procédures bureaucratiques Relations employeurs - intermédiaires Autres thèmes/enjeux
5.Processus de recrutement au Guatemala	Recrutement dans les localités d'origine Références entre travailleurs Fraudes de recrutement Sélection et préparation des travailleurs Coûts et dettes de recrutement Procédures bureaucratiques Expériences de mobilité intra-Guatemala et vers le Canada Employeurs recrutant au Guatemala Relations migrants-intermédiaires Autres thèmes / enjeux
6. Emploi et vie au Canada	Logement Travail Vie quotidienne et relations entre travailleurs Transferts de ferme AWOL Relations employeurs-migrants Interventions des intermédiaires et autres acteurs (ex : consulat) Autres thèmes / enjeux (Covid-19, événements particuliers)
7. Retour au Guatemala	Impacts + et – de la migration Expériences de mobilité de retour Suivi des agences auprès des migrants Requête de changement de ferme L'immobilisation : causes et conséquences Autres thèmes / enjeux
8. Représentations et expériences d'(im)mobilité selon le genre et l'origine	(Im)mobilité des travailleuses migrantes (Im)mobilité des travailleurs autochtones
9. Politiques de migration et recrutement	Gouv. Guatémaltèque Gouv. provincial / fédéral Autres sources de réglementation

	Relations intermédiaires-politiques-gouvernement
10. Pouvoir de l'industrie migratoire	Intérêts
	Représentations de l'(im)mobilité des travailleurs
	Stratégies de légitimation
	Moyens d'exercice du pouvoir (savoir, expertise)
	Relations entre intermédiaires
	Contestations / résistances
11. Recommandations des participants	
12. Citations importantes	

3.6 Réflexions sur la positionnalité par rapport à la recherche

Tout au long du chapitre, j'ai expliqué comment la posture épistémologique, l'approche méthodologique, la collecte et l'analyse des données s'articulent pour appréhender le phénomène de l'intermédiation en migration comme un processus qui n'est pas circonscrit dans le temps et l'espace, et par rapport auquel les perspectives des acteurs y prenant part constituent une source fondamentale du savoir. De plus, comme les méthodes de collecte de données le démontrent, cette recherche a été menée dans l'optique de rapprocher la chercheuse de l'objet de recherche et des participants. Réaliser une recherche selon ces lignes directrices implique pour la chercheuse de s'engager dans une démarche d'autoréflexivité sur la manière dont son identité réelle et perçue, ses valeurs et biais normatifs influencent le processus d'acquisition et de formation des connaissances. Dans cette dernière section, je souhaite ainsi partager quelques réflexions en lien avec ma positionnalité et certains défis éthiques qui ont émergé dans la réalisation de la recherche auprès des trois principaux groupes de répondants. Tout en reconnaissant que les enjeux de positionnalité se posent dès la conception de l'approche générale de la recherche, j'ai préféré les aborder à la fin de ce chapitre, car ils sont aussi étroitement liés à la capacité d'accéder facilement ou non à certains terrains de recherche et d'établir des liens avec les participants. Dans mon cas, la pluralité des environnements de recherche a impliqué différents rapports de pouvoir dans lesquels je devais naviguer entre l'altérité et la familiarité.

D'emblée, ma position vis-à-vis les travailleurs migrants guatémaltèques se définit par de multiples axes de différenciation selon le genre, l'ethnie, la nationalité, et la classe socio-économique. Ces marqueurs d'altérité se posent avec davantage d'acuité lorsque la recherche appelle des chercheurs du Nord global à investiguer les terrains du Sud global (Lunn 2014). Pour les chercheurs, ceci implique de réfléchir à leurs actions à la lumière de l'héritage colonial, de la

mondialisation et des réalités locales, et ce, afin d'éviter de reproduire ou accentuer les rapports de domination existants (Sultana 2007). La mise en œuvre d'une méthodologie mobile et transnationale requiert la capacité de traverser facilement les frontières étatiques et circuler librement à l'intérieur des territoires nationaux. Au cours de mon doctorat, je me suis envolée à trois reprises vers le Guatemala alors que les déplacements internationaux des travailleurs guatémaltèques sont, quant à eux, conditionnés à un emploi et à la satisfaction d'une multitude de critères administratifs. De même, j'ai pu accéder sans difficulté significative aux agences de recrutement (voir prochain paragraphe) qui demeurent, pourtant, des acteurs inaccessibles pour les Guatémaltèques à la recherche d'une opportunité de migration. En effet, les travailleurs migrants rencontrés m'ont répété à maintes reprises combien il était ardu, voire impossible, d'entrer en communication avec le personnel de ces agences. Cette inégalité d'accès aux lieux entre la chercheuse et les participants est particulièrement déconcertante, car c'est cette même inégalité qui donne à cette étude une raison d'être et, à la chercheuse, la capacité de la réaliser. Pour les travailleurs migrants, ce statut privilégié comme chercheuse canadienne me conférait le pouvoir de les soutenir dans leurs diverses stratégies migratoires et cela a motivé plusieurs d'entre eux à participer à ce projet de recherche. Il était donc primordial de déconstruire cette perception des travailleurs migrants au moment d'obtenir le consentement (voir 3.4.5). Malgré cela, tout au long de la recherche et encore aujourd'hui, les travailleurs migrants immobilisés se tournent vers moi dans l'espoir de migrer à nouveau en me suppliant, par exemple, de les référer à un employeur canadien ou à une agence de recrutement.

Face à ces situations, je me suis sentie très inconfortable dans ma position d'académique, une position privilégiée, perçue comme une ressource par les migrants, mais qui, en réalité, donne très peu de pouvoir pour agir concrètement sur les contraintes de mobilité vécues par les populations du Sud global. En effet, il m'apparaissait irréconciliable, d'un point de vue de l'éthique professionnelle, d'étudier l'industrie migratoire et de participer moi-même aux pratiques d'intermédiation en aidant des participants à concrétiser leurs aspirations migratoires. Ainsi, même en adoptant une posture épistémologique et méthodologique cherchant à réduire les inégalités entre les travailleurs migrants et moi, ma position comme chercheuse universitaire me contraignait inévitablement à garder une certaine distance par rapport aux participants. Aparna et al. décrivent ce malaise comme un « emerging discomfort with academic practices that fragment –fragment theoretical abstraction from lived, embodied struggles and stories; fragment researcher from

researched; fragment 'university' from the 'field' » (2020, 112). Pour minimiser ces rapports de pouvoir, j'ai cherché à établir des relations qui dépassaient l'interaction chercheuse-participant et qui impliquaient une forme d'aide ponctuelle aux migrants (ex. : recherche d'un avocat, coordonnées d'une agence, dépôt d'une plainte pour fraude de recrutement, suivi pour les impôts). Cette assistance était offerte de manière amicale et désintéressée bien qu'elle ait pu servir à alimenter indirectement ma propre réflexion par rapport aux expériences d'(im)mobilité des travailleurs migrants. En appuyant les participants migrants dans les limites de mes capacités personnelles et ma position professionnelle, j'ai pu apprendre à naviguer un peu plus facilement entre le monde abstrait de l'académique et les réalités humaines auxquelles j'étais confrontée.

Mener une recherche en tant que jeune femme, étrangère et non-accompagnée peut également affecter la manière dont on accède au terrain, et le type d'informations que les participants souhaitent nous partager. Comme la recherche porte sur une migration essentiellement masculine, j'anticipais que les relations avec les participants migrants soient teintées par des considérations paternalistes ou sexualisées (Laurelyn Bernadeth et Pante 2014). En effet, plusieurs travaux ont bien démontré que les femmes réalisant des recherches dans des domaines masculinisés et/ou conservateurs éprouvent des défis particuliers et que leur identité professionnelle est plus susceptible d'être discréditée par des commentaires et comportements sexistes (Lefkowich 2019; Kovacs et Bose 2014). Mon expérience personnelle s'est avérée différente et est probablement due au fait que j'ai réalisé une partie de la recherche alors que j'étais enceinte. Comme l'a également observé Soyer (2013), la grossesse a contribué au repositionnement de mon identité sociale par rapport aux participants masculins où, plutôt qu'incarner une image sexualisée de la féminité, on m'a davantage associé aux rôles traditionnels d'épouse et de mère. Selon moi, ceci peut expliquer l'absence de commentaires inappropriés ou intéressés et la facilité avec laquelle j'ai pu établir une communication très authentique avec des hommes sur les réalités d'être « chef » d'un ménage et les sacrifices que les parents sont prêts à faire pour leurs enfants. Avec les femmes migrantes qui étaient presque toutes déjà des mères, la grossesse s'est avérée une réalité partagée entre les participantes et moi qui a fortement contribué à l'établissement d'un lien de confiance. Lors de nos rencontres, alors qu'elles exposaient leur vulnérabilité en tant que femmes comptant sur l'émigration pour sortir leur famille de la pauvreté, j'ai senti qu'elles étaient également valorisées par la possibilité de partager leurs savoirs et vécus liés à la maternité avec une femme inexpérimentée sur le point d'avoir son premier enfant.

Enfin, si ma citoyenneté et mon identité ethnique me distancient significativement des réalités vécues par les Guatémaltèques autochtones vivant en zone rurale, elle m'a aussi permis de me positionner comme un agent externe dans les rapports sociaux de pouvoir entre les communautés autochtones et blanches au Guatemala (Vanthuyne 2009; Fischer et Hendrickson 2003). La question linguistique est particulièrement éloquent de cette situation. L'espagnol, la seule langue officielle de l'État, constitue, depuis la colonisation, un outil de subjugation et d'assimilation des cultures autochtones ainsi qu'une source de racisme quotidien pour les Guatémaltèques ne maîtrisant pas suffisamment la langue dominante (Martínez-Salazar 2012). Dans ce contexte postcolonial particulier, la maîtrise imparfaite de l'espagnol, qui est ma troisième langue parlée, s'est avérée une alliée, car elle faisait en sorte que ni les participants ni moi ne disposions de l'avantage par rapport à l'autre interlocuteur de s'exprimer dans sa langue maternelle. La conversation était très fluide, mais parsemée d'erreurs d'usage que toute personne s'exprimant dans une langue étrangère peut commettre, et cela a parfois donné lieu à des moments d'entraide où lorsqu'une formulation particulière échappait à l'un des interlocuteurs, l'autre l'appuyait dans la recherche du terme approprié. N'étant pas de nationalité guatémaltèque, j'ai également pu m'initier aux bases de la langue kaqchikel sans que mon manque de connaissance à l'égard de celle-ci soit interprété comme la conséquence de la marginalisation des cultures autochtones au sein de la société guatémaltèque. Ainsi, incarner une identité nationale étrangère, associée à un pays du Nord global, vient avec son lot de privilèges et soulève des questionnements éthiques lorsque ces privilèges contribuent au succès de la recherche (Dam et Lunn 2014). Dans mon cas, je reconnais que les multiples marqueurs de différenciation par rapport aux travailleurs migrants ont facilité l'accès à leurs témoignages, mais j'ai choisi de convertir ce privilège en un moyen pour minimiser la distance qui nous sépare et ainsi établir des liens qui dépassent les interactions utilitaires entre les chercheurs et les participants.

Une des particularités de cette recherche est qu'elle était menée auprès de différents groupes de participants dont les relations entre eux sont conditionnées par des rapports de pouvoir. Cette réalité nécessite une attention particulière de la chercheuse, en tant que réceptrice de leurs témoignages et productrice de connaissances. Pour moi, il était important de résister à la reproduction de récits spectaculaires et dramatisés concernant la migration du Sud vers le Nord (Aparna, Schapendonk, et Merlin-Escorza 2020), dans lesquels les travailleurs migrants sont systématiquement positionnés comme victimes, et les employeurs et les intermédiaires comme des

exploiteurs. En effet, plusieurs histoires rapportées par les médias au Canada et au Guatemala ont contribué à véhiculer une image négative – bien que fondée sur des preuves – des employeurs et des intermédiaires, les dépeignant comme des acteurs profitant de la vulnérabilité des migrants (voir par ex: Schué 2021; Tomlinson 2019; Lavigne 2021; Gándara 2019). Lorsque j'évoque l'objet de ma recherche dans des discussions avec mon entourage, la réaction des gens présuppose également que je documente des situations d'exploitation (arnaques, coûts exorbitants, conditions de logement inhumaines, etc.). C'est aussi le type de résultats de recherche que j'anticipais lorsque j'ai débuté ce projet, mais il s'est avéré que les histoires scandaleuses sur les pratiques des intermédiaires et des employeurs étaient l'exception et non la règle dans les témoignages de migrants que j'ai recueillis. Cela dit, cela n'atténue pas pour autant le pouvoir qu'exercent les employeurs et les intermédiaires sur les migrants. En abordant les enjeux de la recherche auprès de répondants en position de pouvoir en contexte migratoire, Kristensen (2020) souligne l'importance de développer une complicité critique par rapport à ce type de participants. Pour l'autrice, la complicité est une condition nécessaire à la recherche qualitative de type ethnographique, mais elle exige également de s'interroger sur l'accès aux sites de recherche (qui a accordé l'accès, comment et pourquoi), de ne pas confondre les interprétations des participants avec l'accès aux résultats, et de veiller à ce que les connaissances produites ne soient pas qu'une simple reproduction des représentations dominantes (Kristensen 2020; voir aussi: Rozakou 2019).

C'est dans cette perspective que j'ai abordé la recherche avec les employeurs et les intermédiaires. D'abord, leur accorder un entretien leur offrait l'opportunité de repositionner leur image et il m'est paru évident que leur participation à cette recherche universitaire s'inscrivait dans une stratégie plus ou moins consciente de légitimer leurs activités. En effet, plusieurs agences de recrutement au Guatemala ont précisé qu'elles n'avaient rien à cacher (*nada que esconder*), que leurs pratiques étaient légales et en accord avec les standards internationaux (ex. : recrutement sans frais), et que leurs activités contribuaient à l'amélioration des conditions de vie de milliers de Guatémaltèques (voir chapitre 5). Le fait d'être de nationalité canadienne a probablement alimenté ce discours de légitimation, car le maintien et l'expansion de leurs activités de recrutement sont tributaires d'une bonne réputation auprès des agences et employeurs au Canada. De même, plusieurs producteurs agricoles semblaient également profiter des entretiens pour réfuter l'image médiatisée d'employeurs abusifs offrant des conditions de travail et d'hébergement médiocres. Au cours des entretiens, ils ont insisté sur leur proximité avec les travailleurs migrants, la qualité de

vie qu'ils leur offraient (ex. : voiture, air climatisé, maison rénovée) ainsi que leur conformité avec les réglementations gouvernementales. Parallèlement, comme ils conversaient avec une jeune femme maîtrisant les codes culturels de la ruralité québécoise (expressions, accent, repères géographiques, etc.), et que pour plusieurs, j'appartenais également à la même génération que leurs enfants, les producteurs ont instinctivement adopté un ton familier à mon égard. Ceci a donné lieu à un usage fréquent et décomplexé d'un vocabulaire de différenciation (« eux » et « nous autres ») et de hiérarchisation (« c'est moi le *boss* », « mes travailleurs », « ils sont comme mes enfants »). Ainsi, pour moi, faire preuve de complicité critique s'est traduit par une écoute réceptive et engagée des perspectives et points de vue des acteurs dominants, par la capacité de lire entre les lignes pour déceler les manifestations latentes du pouvoir, mais aussi par le souci de ne pas interpréter ce rapport de pouvoir par une représentation binaire victimisant les groupes subordonnés et vilipendant les groupes dominants.

Conclusion

Ce chapitre a dressé les contours d'une approche normative de la recherche, dans laquelle la chercheuse est appelée à se déplacer géographiquement et méthodologiquement selon les continuités et revirements des processus migratoires. Je considère que cet aspect principal de ma recherche constitue sa force, mais soulève aussi certains défis. D'abord, trop souvent, les recherches sur la migration temporaire agricole au Canada optent pour une perspective du pays de destination et occultent des pans importants dans l'expérience des travailleurs migrants. En adoptant une perspective géographique qui combine les contextes du pays d'origine et de destination, je cherche à combler ces lacunes et démontrer que beaucoup de paramètres de l'(im)mobilité et de la précarité dans les expériences des travailleurs migrants se définissent également dans les pays d'origine par les pratiques de contrôle des intermédiaires. Toutefois, je reconnais qu'aborder plusieurs terrains de recherche dans une seule étude comporte des risques, notamment celui de les survoler plutôt que de les vivre et s'imprégner de leurs particularités (Falzon 2009). Consciente de ce défi, j'ai accordé une importance particulière à la documentation des réalités du monde rural guatémaltèque de même qu'au contexte agricole québécois pour tenir compte des dynamiques spécifiques à chacun de ces environnements socio-économiques qui alimentent la migration temporaire entre deux pôles géographiques. Cela dit, compte tenu de l'objet d'étude de la thèse, ces pôles d'origine et de destination de la migration ne peuvent être

examinés isolément l'un de l'autre, ils sont deux facettes d'un même espace où vivent les travailleurs migrants temporaires et où interviennent les intermédiaires (et parfois les employeurs) et c'est pour cette raison que j'ai privilégié une perspective transnationale (pour une approche similaire voir: Arias Cubas 2022).

Ensuite, d'un point de vue méthodologique, en préconisant une approche flexible qui permet de saisir le mouvement de l'objet et des « sujets » de l'étude, j'accepte les contraintes que pose la redéfinition du plan et des méthodes de recherche pendant le processus de collecte des données. Par exemple, l'ajout de nouvelles techniques d'investigation de nature plus longitudinale (communication de suivi et observation des médias sociaux) s'inscrit en réaction au terrain de recherche et implique un certain degré d'adaptation pour capter ces informations émergeant naturellement pendant la collecte de données. Si ces changements méthodologiques peuvent être perçus par certains lecteurs comme une forme d'improvisation ou une faiblesse de la planification, je les conçois plutôt comme un élément nécessaire d'une posture épistémologique interprétative et qualitative. Le terrain ne peut être prédit par le chercheur, il se vit et se réfléchit dans l'action et implique d'être capable de revisiter le plan méthodologique pour contribuer à la formation de connaissances ancrées dans les réalités du quotidien migratoire (Cerwonka et Malkki 2007; Jammes et King Victor 2021). En somme, en réitérant le caractère mobile de la recherche, autant du point de vue géographique que méthodologique, je souhaitais conclure ce chapitre en insistant sur le processus réflexif qui a accompagné mes choix épistémologiques et méthodologiques et comment celui-ci m'a permis de prendre la pleine mesure des forces et défis qu'ils soulèvent.

CHAPITRE 4. LA MIGRATION GUATÉMALTÈQUE DANS L'AGRICULTURE QUÉBÉCOISE ET L'ESSOR D'UNE INDUSTRIE MIGRATOIRE

Le développement de l'agriculture dans les pays du Nord global et l'émergence des programmes de migration temporaire agricole constituent deux phénomènes imbriqués, s'alimentant l'un et l'autre. D'une part, au cours du 20^e siècle, le monde agricole a évolué vers un mode de production agro-industrielle, caractérisé par l'intensification des activités productives ainsi qu'une intégration toujours plus forte de l'agriculture primaire dans les chaînes d'approvisionnement agroalimentaires globales (Corrado, Castro, et Perrotta 2016; King, Lulle, et Melossi 2021). D'autre part, ces systèmes de production « juste-à-temps », articulés à la demande et la consommation mondiales, nécessitent une main d'œuvre salariée aussi disponible « juste-à-temps », selon les besoins de production. La création de programmes de migration temporaire vient alors soutenir et nourrir le développement agro-industriel en garantissant aux producteurs l'accès à une main d'œuvre venue principalement des pays du Sud global, dont les conditions de migration assurent leur disponibilité et productivité sur demande (Michalon et Weber 2022; Rogaly 2008; Geddes et Scott 2010). Ces dynamiques entre la production agro-industrielle et la migration Sud-Nord font partie de ce que King et al. désignent comme le « nœud agro-migratoire », soit un « connected system with multiple linkages and relationships [...] between agri-food production and human migration » (2021, 52).

Le présent chapitre situe ce lien entre l'agriculture et la migration dans le contexte canadien et québécois afin de démontrer comment l'accès à une main d'œuvre temporaire est devenu une « nécessité structurelle » (Basok 2002, 4) à la production agricole, une nécessité à partir de laquelle une industrie migratoire a pu émerger et prospérer. La première section vise à présenter les programmes canadiens de migration temporaire en agriculture et à partir de la littérature existante, soulever comment ceux-ci participent à créer une main d'œuvre idéale pour le secteur agricole. Ensuite, je contextualiserai la présence exponentielle des travailleurs migrants guatémaltèques dans l'agriculture québécoise en soulignant certaines tendances dans le développement de ce secteur économique, les défis de main d'œuvre rencontrés par les producteurs, et les raisons pour lesquelles ils se tournent vers le recrutement d'une main d'œuvre migrante, et en particulier guatémaltèque. Enfin, la dernière section sera dédiée à définir les contours de l'industrie migratoire

s'étant développée entre le Québec et le Guatemala; qui sont les acteurs qui la composent, leurs rôles, ainsi que leurs pratiques dominantes et émergentes.

4.1 Façonner le travailleur idéal: le PTAS et le Volet agricole

En mars 2020, alors que la pandémie de COVID-19 obligeait le gouvernement fédéral à interdire les entrées des ressortissants étrangers au Canada, les producteurs agricoles se sont fortement mobilisés pour réclamer la venue des travailleurs migrants invoquant que, sans eux, la chaîne d'approvisionnement alimentaire serait fragilisée, entraînant d'importantes pertes de récoltes et une hausse des prix des aliments. En réaction à cette mobilisation, le gouvernement canadien a exempté les travailleurs migrants temporaires de l'interdiction d'entrée en territoire canadien à la condition qu'ils se soumettent à une quarantaine obligatoire à leur arrivée au pays. Cette conjoncture exceptionnelle a révélé que le bon fonctionnement et la productivité de l'agriculture canadienne dépendent aujourd'hui fortement de la contribution des travailleurs migrants (Weiler et Encalada Grez 2022). En 2022, 86 570 travailleurs migrants temporaires étaient employés dans le secteur agricole, constituant approximativement le tiers de toute la main d'œuvre dans l'agriculture primaire (IRCC 2023b; AAC 2022). Même les sévères restrictions de voyage mises en place en 2020 au Canada et dans les pays d'origine des travailleurs ont eu une faible incidence sur cette croissance.¹¹ La dépendance de l'agriculture canadienne envers cette main d'œuvre migrante a été alimentée et soutenue, depuis plus de cinquante ans, par l'existence de programmes de migration de travail temporaire qui permettent aux producteurs agricoles d'accéder sur demande à un bassin de travailleurs venant essentiellement du Mexique, des Caraïbes et de l'Amérique centrale. Cette section vise d'abord à présenter ces programmes de migration de travail temporaire dans le secteur agricole afin de comprendre les conditions d'immigration et d'emploi qui régissent la venue des travailleurs guatémaltèques au Canada et comment celles-ci se distinguent de celles encadrant la migration temporaire des travailleurs d'autres pays d'origine, en particulier du Mexique et de la Jamaïque. Elle souligne ensuite comment ces programmes participent à façonner une main d'œuvre idéale pour l'agriculture canadienne.

¹¹ Au Guatemala, par exemple, plusieurs périodes de couvre-feu ont été décrétées par le gouvernement et l'aéroport international fut fermé pendant six mois aux vols commerciaux. Malgré ce type de mesures prises dans le contexte pandémique, le nombre de travailleurs migrants agricoles admis au Canada en 2020 n'était que légèrement en deçà du nombre admis l'année précédente 55,430 en 2020 comparativement à 56,675 en 2019) (IRCC 2023c).

Au Canada, la migration temporaire dans le secteur agricole a débuté vers la fin des années 1960 par la création du *Programme de Travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS) et l'arrivée d'un peu plus de 200 travailleurs d'origine jamaïcaine dans le secteur horticole de Leamington en Ontario. Le PTAS est constitué d'une série de mémorandums d'entente signés par le gouvernement canadien avec la Jamaïque (1966), la Barbade et Trinité-et-Tobago (1967), le Mexique (1974) et les pays membres de l'Organisation des États de la Caraïbe orientale (1976) (Preibisch et Binford 2007).¹² En créant le PTAS, le Canada suivait la voie lancée par les États-Unis et plusieurs pays de l'Europe de l'Ouest qui avaient mis en place, à la fin de la Seconde Guerre mondiale, des programmes de travailleurs invités (*guest workers*) afin de soutenir la période de croissance économique des Trente Glorieuses.¹³ Cette génération de programmes de migration de travail temporaire avait comme caractéristiques communes un niveau élevé d'intervention gouvernementale et la délivrance de permis de travail à durée déterminée destinés principalement à l'occupation d'emplois saisonniers (Castles 1986; Galarza 1978; Martin 2003). La plupart de ces programmes ont été interrompus dans les années 1970 en réaction à la conjoncture économique (période de stagflation, chômage élevé) et aux préoccupations de leurs populations nationales envers la migration (Castles 1986; Plewa 2007). Quant à lui, le PTAS a continué son expansion et fait aujourd'hui figure d'exception dans le contexte nord-américain, où les autres programmes de migration de travail temporaire en agriculture (ex. : H2-A aux États-Unis et le Volet agricole au Canada) ne sont pas régis par des accords intergouvernementaux et où l'intervention de l'État dans l'administration des programmes y est moindre (Griffith 2003; Martin 2014; Valarezo 2015). Avec 37 375 travailleurs en 2022, le PTAS demeure encore aujourd'hui une importante voie d'entrée des travailleurs migrants agricoles au Canada dont la majorité sont de nationalité mexicaine et jamaïcaine (voir tableau 5) (IRCC 2023b).

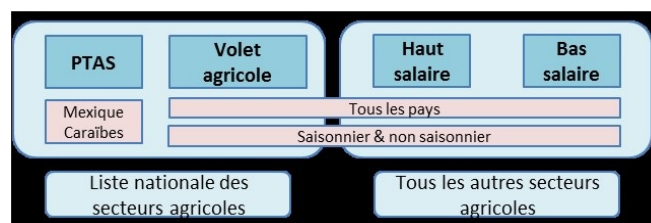
Le *Volet agricole* constitue le second programme de migration de travail temporaire en agriculture. Il a été créé en 2011, mais ses débuts remontent à 2002 lorsque le gouvernement fédéral a instauré un projet pilote pour les travailleurs peu qualifiés (ci-après projet pilote). Le projet pilote fut adopté par le gouvernement fédéral en réponse à la forte demande de travailleurs

¹² Anguilla, Antigua-et-Barbuda, la Dominique, la Grenade, Montserrat, Saint Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines.

¹³ Castles (1986) recense les accords conclus par divers pays européens (Royaume-Uni, France, Allemagne, Belgique) durant cette période afin de recruter des millions de travailleurs temporaires provenant de la région méditerranéenne (Italie, Espagne, Grèce, Turquie, Maroc, Tunisie). Aux États-Unis, le programme Bracero (1942-1964) aurait permis la venue de près de 5 millions de travailleurs mexicains agricoles (voir l'ouvrage de Galarza 1978).

pour des emplois « peu qualifiés »¹⁴, notamment dans les industries du gaz, du pétrole et de la construction, des secteurs économiques qui connaissent un développement rapide dans les années 2000 (Fudge et MacPhail 2009, 22). L'introduction de ce projet pilote a engendré l'ouverture d'une nouvelle voie de migration temporaire dans le secteur agricole en permettant aux employeurs de recruter des travailleurs provenant d'autres pays que ceux régis par le PTAS, et en particulier du Guatemala (Preibisch 2012, 72). Quelques années plus tard, un programme d'entrée spécifique pour ces travailleurs, le Volet agricole, a été créé par le gouvernement fédéral. Depuis sa création en 2011, le nombre de travailleurs migrants admis par le biais du Volet agricole a crû de 479% pour atteindre 49 195 en 2022 (IRCC 2023b). Plus de la moitié de ces permis sont délivrés à des ressortissants guatémaltèques (voir tableau 5). Le PTAS et le Volet agricole font partie de la catégorie « Agriculture primaire » du *Programme de Travailleurs étrangers Temporaires* (PTET), l'un des deux programmes-cadres régissant la migration temporaire au Canada.¹⁵

Figure 3. Structure des programmes de la catégorie « Agriculture primaire » du PTET



Source : Rapport d'EDSC (2019)

Tableau 5. Nombre de travailleurs migrants agricoles avec un permis valide en 2022 selon le pays d'origine et le programme d'admission

	PTAS	Volet agricole
Mexique	26 485	10 205
Jamaïque	9 590	1 650
Guatemala		23 950
Inde		2 730
Philippines		2 235
Thaïlande		1 805
Vietnam		1 710
Honduras		885
Autres pays	1 300 (autres pays PTAS)	4 025 (ex: Nicaragua, île Maurice, Madagascar)
Total	37 375	49 195

Source : IRCC 2023b, Requête personnalisée

¹⁴ Selon la [Classification nationale des professions \(CNP\)](#), les emplois peu qualifiés correspondent aux niveaux de compétence C (requérant un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail) et D (emplois manuels nécessitant une formation en cours d'emploi).

¹⁵ Le second programme-cadre est le Programme de Mobilité Internationale (PMI).

Le PTAS et le Volet agricole partagent plusieurs similitudes. D’abord, ils se limitent à une liste d’occupations dans le secteur de l’agriculture primaire préétablie par le gouvernement fédéral.¹⁶ Si l’emploi agricole à combler ne fait pas partie de cette liste alors les travailleurs doivent être embauchés via les volets « bas salaire » ou « haut salaire » du PTET. Ils requièrent également que les employeurs obtiennent une Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT) positive certifiant le besoin de recourir à des travailleurs migrants pour combler « une pénurie de main d’œuvre ou de compétences sur une base temporaire » (EDSC 2022a). Les employeurs sont requis d’afficher le poste à combler et démontrer qu’aucun citoyen canadien ou résident permanent n’est disponible pour occuper l’emploi. Les travailleurs du PTAS et du Volet agricole reçoivent donc un permis de travail spécifique à cet employeur et au poste pour lequel le gouvernement fédéral a délivré un EIMT positif. Toutefois, le Volet agricole se distingue du PTAS sur deux points fondamentaux et interreliés. Le premier est une plus faible participation étatique dans l’administration du programme. Le Volet agricole a été mis en place unilatéralement par le gouvernement canadien et ne repose donc pas sur des ententes bilatérales avec des pays partenaires. Ainsi, les fonctions du gouvernement canadien sont essentiellement limitées au traitement de l’EIMT par le ministère d’Emploi et Développement Social Canada (EDSC) et la délivrance des permis de travail par le ministère d’Immigration, Citoyenneté et Réfugiés Canada (IRCC). De plus, contrairement au PTAS, où les gouvernements du Mexique et des Caraïbes jouent un rôle important, en étant partie au contrat de travail et en étant responsable du recrutement des travailleurs, le Volet agricole n’engage pas de responsabilités particulières pour les gouvernements des pays d’origine. La deuxième distinction découle du désengagement partiel de l’État et concerne le fait que l’employeur dispose d’une plus grande flexibilité et davantage de pouvoir dans le processus d’embauche des travailleurs migrants agricoles. Cette flexibilité se manifeste, par exemple, par le choix de la durée du contrat de travail, pouvant aller jusqu’à 24 mois (comparativement à 8 mois pour le PTAS), mais surtout, l’employeur est responsable du recrutement et de la sélection des travailleurs. Ceci lui permet de choisir le pays d’origine des travailleurs ainsi que la méthode de recrutement, c’est-à-dire avec ou sans intermédiaires. Pour le PTAS, le recours des employeurs à de tierces parties est autorisé seulement pour le service-conseil ainsi que pour les démarches d’obtention de l’EIMT. Il est explicitement interdit de solliciter les services d’un recruteur privé

¹⁶ Exemple de la liste de secteurs agricoles admissibles : Produits apicoles, fruits, légumes, fleurs et arbres, céréales, maïs, sirop d’érable, tabac, secteurs animaliers (bovins, volailles, porcs, etc.) (EDSC 2022a).

pour la sélection des travailleurs puisqu'il s'agit d'une responsabilité exclusive des gouvernements des pays d'origine. Le Volet agricole ne prévoit pas de telle interdiction et le recours à des recruteurs privés est autorisé sous réserve que l'employeur assume tous les frais de service de recrutement (EDSC 2022a).

Tableau 6. Comparaison du PTAS et du Volet agricole du PTET

PTAS	Volet agricole
Uniquement pour pays avec mémorandum d'entente (Mexique, Jamaïque, Barbade, Trinidad et Tobago et États Caraïbe Orientale).	Pas de restriction de pays. Pays du PTAS sont aussi admissibles.
Les pays d'origine doivent avoir un représentant au Canada pour assister les travailleurs.	La présence d'un représentant du gouvernement des pays d'origine n'est pas requise.
Employeurs doivent obtenir un EIMT positif de EDSC	
Permis lié à l'employeur Durée maximale 8 mois (départ au plus tard le 15 décembre)	Permis lié à l'employeur Durée maximale 24 mois
Contrat type. Parties signataires incluent le représentant gouvernemental du pays d'origine. Contrat doit être fourni en espagnol pour les travailleurs hispanophones.	Parties prenantes sont l'employeur et le travailleur uniquement. Aucune obligation quant à la langue du contrat.
Recrutement est la responsabilité des autorités gouvernementales du pays d'origine (ex : <i>Secretaría del Trabajo</i> de Mexico) Le recours à des tierces parties pour le recrutement est formellement interdit	Recrutement est la responsabilité de l'employeur. Ce dernier peut avoir recours à des tierces parties mais doit assumer tous les coûts liés au service de recrutement
Hébergement gratuit fourni par l'employeur	Hébergement fourni par l'employeur. Dédution de 30\$/semaine sur le salaire du travailleur
Un rapport d'inspection du logement doit être soumis avec l'EIMT	Un rapport d'inspection du logement doit être soumis avec l'EIMT
L'employeur peut déduire jusqu'à 50% du coût du billet du salaire des travailleurs. Le montant maximal pouvant être retenu est établi par province.	Coût total du billet d'avion assumé par l'employeur
Taux horaire minimum établi par le gouvernement.	Les employeurs doivent s'assurer que le salaire est égal ou supérieur à ce taux.
Transfert de ferme possible sous certaines conditions	Transfert de ferme possible uniquement si le processus est refait dans son intégralité (EIMT, nouveau permis lié à l'employeur)

Source : Adaptation de l'auteur basée sur : EDSC (2022) « Embaucher un travailleur étranger temporaire agricole ».

Une majorité de travaux s'intéressant aux réalités de la migration de travail agricole dans le contexte canadien ont été réalisés en Ontario qui historiquement constituait la principale destination des travailleurs migrants agricoles au Canada (voir par ex: Basok 2002; McLaughlin 2010; Preibisch et Binford 2007). La demande des agriculteurs pour ces travailleurs est désormais en croissance dans toutes les provinces du pays, notamment au Québec, et démontre qu'ils sont

devenus, pour reprendre les mots de Basok, une « nécessité structurelle » (2002, 4) pour l'ensemble de l'agriculture canadienne.

Tableau 7. Répartition des travailleurs migrants agricoles selon l'année d'entrée en vigueur du permis et la province de destination

	TN	IPE	NE	NB	QC	ON	MB	SK	AB	BC
2022	50	465	1840	430	23 060	27 025	695	470	2180	13 190
2017	20	55	900	115	10 225	21 175	200	350	1055	7610
Variation	+30	+410	+940	+315	+12 835	+5 850	+495	+120	+1 125	+5 580

Source : IRCC 2023, Mises à jour Mensuelles

Ayant réalisé ses recherches principalement dans la région ontarienne de Leamington, Basok explique cette nécessité structurelle par la transformation du travail en agriculture, où l'industrialisation s'accompagne d'un besoin grandissant de main d'œuvre salariée dans les secteurs ne pouvant être mécanisés. La condition de travail non-libre dans laquelle se trouvent les travailleurs migrants temporaires constitue, selon la chercheuse, un élément essentiel au développement agro-industriel. Le développement et la compétitivité de certaines productions agricoles, comme la culture en serres en Ontario, ne s'expliquent pas uniquement par la faiblesse des salaires dans ce secteur, mais surtout par l'usage intensif d'une main d'œuvre qui n'est pas libre de se déplacer sur le marché du travail et qui est conditionnée à offrir sa force de travail selon les besoins de l'employeur (Basok 2002, 16-20).

Divers mécanismes de contrôle découlant des conditions de migration et d'emploi contribuent à façonner ces travailleurs comme une main d'œuvre fiable, non-revendicatrice et productive, autrement dit « idéale » pour la vitalité de l'agriculture canadienne. D'abord, la nature fermée du permis de travail, qui empêche le travailleur agricole de changer d'entreprise, de même que la capacité de l'employeur de décider de la durée du contrat, garantit l'accès à une main d'œuvre immobilisée au sein d'une ferme et disponible en fonction de la production. Compte tenu de la saisonnalité et la variabilité de certaines productions agricoles (ex. : secteurs horticole), ces caractéristiques du PTAS et du Volet agricole sont un attrait non-négligeable pour les producteurs agricoles qui peuvent alors obtenir une main d'œuvre « juste-à-temps », en contrôlant les arrivées et les départs des travailleurs (Weiler et Encalada Grez 2022; Hennebry et Preibisch 2012). Ensuite, ces travailleurs font l'objet d'une inclusion différenciée résultant de pratiques qui limitent leurs droits et libertés comparativement aux citoyens et résidents permanents en sol canadien (Sharma 2012; De Genova, Mezzadra, et Pickles 2015). Comme le souligne Sharma, le simple fait que l'appareil gouvernemental désigne ces individus comme des travailleurs *étrangers* temporaires «

gives both the state and employers greater power over this group of persons, the kind of power they cannot exercise over citizens and permanent residents » (2012, 33-34). L'imposition du lieu de résidence, généralement à proximité du lieu de travail et isolé géographiquement, l'impossibilité de s'établir au Canada et d'être accompagné de sa famille constituent quelques exemples de privations de liberté qui ont comme effet d'organiser socialement et géographiquement la vie des migrants agricoles autour du travail (Tomic et Trumper 2012; Castracani 2017; Bélanger et Candiz 2015). Enfin, comme ces programmes sont uniquement basés sur la demande de main d'œuvre de l'employeur, ils octroient à ce dernier une latitude importante dans la sélection et le licenciement (ou le non-rappel) des travailleurs migrants. Ceci se traduit entre autres par la possibilité de déterminer la composition de la main d'œuvre en fonction de stéréotypes genrés ou racialisés. Que ce soit pour le PTAS ou le Volet agricole, le recrutement est fortement masculinisé, les femmes étant systématiquement exclues en raison de leur présumée incapacité à composer avec la nature physique et exigeante du travail agricole, ou encore en raison de leurs rôles traditionnels dans l'organisation familiale. Lorsque recrutées, elles sont principalement sélectionnées pour des tâches spécifiques (emballage, cueillette de petits fruits) requérant des qualités traditionnellement associées au genre féminin (délicatesse, minutie) (Preibisch et Santamaría Hermoso 2006; Preibisch et Encalada Grez 2010). De manière similaire, l'association d'un ensemble d'attributs physiques et psychologiques à la nationalité des travailleurs est une pratique courante des employeurs. Les travaux de Preibisch et Binford (2007) et de McLaughlin (2010), par exemple, ont documenté les perspectives différenciées des employeurs envers les travailleurs mexicains et jamaïcains et la division du travail qui en découle. Les premiers sont représentés comme une main d'œuvre plus dédiée au travail et à la famille dans le pays d'origine, notamment en raison de la barrière linguistique qui limite leurs interactions avec la société canadienne, et ayant une constitution physique idéale (petite taille) pour les emplois exigeant un travail au sol. Quant à eux, les Jamaïcains sont perçus comme des individus aimant travailler fort, tolérant la chaleur et dont la grande taille les rend particulièrement performants pour la cueillette de fruits dans les arbres (Preibisch et Binford 2007, 17-18; McLaughlin 2010, 84). La possibilité pour le producteur agricole de déterminer le pays d'origine des employés constitue un mécanisme de contrôle important puisque cela induit une logique de compétition entre les travailleurs de différentes nationalités qui cherchent dès lors à préserver leur emploi. Et comme le note Preibisch, la création du Volet agricole vient exacerber cette dynamique :

While practices of segmentation and replacement on the basis of nationality, race, or other axes of social difference existed under the SAWP [PTAS], the liberalization of source countries deepens the scope of employers to seek out what they perceive to be the most “willing” and “reliable” workers. Undoubtedly, the recent changes to Canada’s TMWPs for agriculture provide employers with more choice in determining the social composition of their workforce, a practice that contributes to their ability to institute more flexible employment arrangements (2010, 421).

La capacité de l’employeur de « magasiner » la main d’œuvre en fonction de ses préférences et de son évaluation subjective du comportement et du rendement des travailleurs engendre pour ces derniers un état constant de déportabilité (De Genova 2002; Vosko 2018). La peur d’être licencié et déporté, ou de ne pas être rappelé pour un contrat subséquent, participe à l’autodiscipline des travailleurs qui sont plus enclins à adopter des comportements dont le but premier est de satisfaire les employeurs, tels que la docilité et la productivité (Basok et Bélanger 2016; Basok, Bélanger, et Rivas 2014).

L’articulation entre la vitalité des systèmes de production agricole et les migrations de travail temporaire n’est pas unique au Canada, cette réalité a également été documentée dans d’autres espaces géographiques du Nord global, notamment aux États-Unis (Arias Cubas 2022; Martin, Fix, et Taylor 2006) et en Europe (Corrado, Castro, et Perrotta 2016; Alvarez Tinajero 2014; Geddes et Scott 2010). Les réalités spécifiques à l’activité agricole telles que son caractère non-délocalisable, la saisonnalité et la vulnérabilité aux variations climatiques de certaines productions, l’intensivité des tâches et la portée limitée de la mécanisation, de même que sa forte intégration et dépendance aux chaînes de distribution agroalimentaire font en sorte que la main d’œuvre est bien souvent la seule variable sur laquelle les producteurs peuvent avoir un véritable contrôle (Michalon et Weber 2022, 10-11). La disponibilité de programmes de migration de travail temporaire, comme le PTAS et le Volet agricole, vient garantir ce contrôle en palliant la faible attractivité du travail agricole pour la main d’œuvre nationale. La nécessité structurelle de l’agriculture envers des travailleurs migrants disponibles juste-à-temps, fixés aux fermes et conditionnés à la productivité, illustre bien les liens d’interdépendance qui se sont développés entre la production agro-industrielle au Nord global et la migration humaine du Sud global (King, Lulle, et Melossi 2021). Comme nous le verrons dans la prochaine section, ces relations se manifestent avec acuité au Québec où l’ensemble des activités agricoles, saisonnières et permanentes, repose désormais sur l’apport des travailleurs migrants temporaires.

4.2 « Les travailleurs étrangers, c'est une très bonne affaire pour l'agriculture du Québec »

Le titre de cette section reprend les propos d'un agriculteur québécois qui exprimait sa reconnaissance envers les travailleurs migrants temporaires pour lui avoir permis de développer son entreprise au cours des dernières années. Dans les pages qui suivent, je souhaite contextualiser cette attitude « reconnaissante » des agriculteurs dans le contexte plus large du développement de l'industrie agricole québécoise et de l'évolution de leurs besoins et attentes envers la main d'œuvre salariée afin de comprendre pourquoi l'agriculture québécoise dépend aujourd'hui des travailleurs migrants temporaires, en particulier ceux originaires du Guatemala.

4.2.1 Les enjeux de main d'œuvre dans le secteur agricole québécois

L'agriculture québécoise est un secteur économique constitué de plusieurs productions (industries laitière et porcine, culture maraîchère, production acéricole, etc.) qui participent de manière substantielle au développement économique de la province et l'occupation de son territoire. Selon les données du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), en 2021, la province comptait près de 30 000 entreprises agricoles qui avaient généré des recettes record de 11,2 milliards de dollars (Statistique Canada 2022; MAPAQ 2022). Dans certaines régions du Québec, notamment la Montérégie, le Centre-du Québec, l'Estrie, et Chaudière-Appalaches, les activités agricoles sont au centre des dynamiques économiques locales et une part substantielle du territoire leur est consacrée (MAPAQ 2021b). Le Québec est un chef de file dans le domaine de l'élevage animal, en particulier les secteurs laitier et porcin, qui contribuent à hauteur de 42% des recettes monétaires agricoles de la province (MAPAQ 2022; S-Beaulieu 2022). Toutefois, comme ailleurs au Canada, les difficultés de recrutement de main d'œuvre agricole sont reconnues comme un frein important au développement économique de l'agriculture au Québec. Selon une étude publiée en 2019 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, la moitié des agriculteurs québécois ne réussissent pas à recruter tous les travailleurs dont ils ont besoin et déclarent subir des pertes économiques en raison de la pénurie de main d'œuvre. D'ici à 2029, on estime qu'environ 20 000 postes agricoles seront vacants au Québec (CCRHA 2019, 3-5). Or, si ce type de portrait statistique suggère que le nombre de travailleurs nationaux est insuffisant pour répondre à la demande des producteurs agricoles, la pénurie de main d'œuvre est plutôt le fait d'une absence de candidats correspondant aux attentes des employeurs et disposés à accepter les conditions actuelles du travail agricole. Anderson et Ruhs

expliquent que la demande et l'offre de main d'œuvre sont des dynamiques qui s'influencent mutuellement :

'What employers want' is partly influenced by the characteristics and qualities different types of workers are perceived to be able to provide to the employer, hence the notion that labour demand and supply are 'mutually conditioning'. This raises the possibility that employers develop a specific demand and preference for migrant workers (or particular groups of migrant workers) over domestic workers (and/or other migrant groups), or even offer jobs with requirements that non-migrants will be unable or unwilling to meet. (2010, 34-35)

Au Québec, le recours aux travailleurs migrants temporaires est aujourd'hui considéré par les acteurs de l'industrie agroalimentaire comme une nécessité (UPA 2023a; Agéco 2019; 2022). Toutefois, le modèle actuel de développement agricole et les besoins de main d'œuvre salariée qui en résultent sont étroitement conditionnés par la possibilité de recruter de la main d'œuvre à l'extérieur du marché du travail québécois.

Les tendances récentes en matière de production agricole révèlent que l'agriculture québécoise est un secteur économique qui connaît une expansion. Les recettes monétaires agricoles tout comme la valeur des exportations bioalimentaires ont enregistré une forte croissance au cours des dix dernières années (respectivement de 41% et 83% entre 2011 et 2021) (MAPAQ 2022). Ces retombées économiques sont encouragées par des politiques provinciales interventionnistes visant à favoriser la compétitivité des entreprises agricoles autant sur les marchés internationaux que sur le marché interne (Mercier-Gouin 2010). Par exemple, la politique bioalimentaire actuelle du gouvernement québécois prévoit plusieurs mesures de soutien afin d'accroître de manière significative le volume d'exportation, la valeur des investissements, et la proportion d'aliments produits et consommés au Québec (MAPAQ 2018; 2021a). Ce développement agro-industriel se traduit notamment par un processus de concentration et d'intensification de la production (Ruiz 2019). La concentration de la production agricole signifie qu'un nombre toujours plus réduit d'entreprises agricoles se partagent les ressources productives (capital, main d'œuvre) et les bénéfices dans un secteur d'activités donné (Ilbery et Bowler 1998, 62; Ruiz 2019). L'intensification va généralement de pair avec la concentration de la production et renvoie à la maximisation des activités productives par l'intégration de divers procédés et techniques (ex. : fertilisants, automatisation, rémunération à la pièce, etc.) (Rogaly 2008; Ilbery et Bowler 1998). Ainsi, au cours de la dernière décennie, le nombre d'entreprises québécoises dont le capital agricole est évalué à plus de 1,5 million de dollars a augmenté de 97% alors que les fermes avec un capital inférieur à ce montant connaissent plutôt une baisse de 25% (Statistique Canada 2022).

Cette tendance s'observe notamment dans les deux secteurs agroalimentaires les plus importants de la province. En effet, au cours des vingt dernières années, les productions laitière et porcine ont vu près de la moitié de leurs fermes disparaître, une diminution respective de 48% et 42% (Statistique Canada 2022). Pourtant, leur croissance soutenue ne laisse aucun doute sur la vitalité de ces industries au Québec. Par exemple, entre 2009 et 2018, le MAPAQ évalue que la quantité de lait produite a augmenté de 18% et la valeur des entreprises laitières, elle, de 72% (MAPAQ 2020a, 12-13; 20). L'industrie porcine québécoise, quant à elle, a connu une hausse marquée de la valeur de ses exportations au cours des dernières années (36% entre 2016 et 2020), appuyée principalement par la demande chinoise (MAPAQ 2020b, 3).

La concentration et l'intensification de la production entraînent inévitablement l'effritement du modèle traditionnel d'entreprises agricoles familiales puisque les grandes entreprises ne peuvent s'appuyer uniquement sur les membres de leur famille pour mener leurs activités de production et doivent se tourner vers une main d'œuvre salariée (Tipples, Trafford, et Callister 2010; Moran et Trudeau 1991). Par conséquent, la part d'employés familiaux tend à décroître au profit de travailleurs sans lien familial avec l'entreprise, ces derniers représentant maintenant plus des trois quarts de la main d'œuvre dans l'agriculture québécoise (AGRIcarrières 2017, 23; Statistique Canada 2022). En outre, la technologie et l'automatisation de procédés de production ne constituent pas une panacée pour répondre aux besoins de main d'œuvre des producteurs agricoles. Par exemple, les producteurs laitiers indiquaient, en entrevue, que malgré l'arrivée des robots de traite, ils ont besoin d'employés pour opérer l'équipement et superviser le processus. Dans le secteur maraîcher, les semences et les récoltes demandent un travail de minutie qui, selon un producteur rencontré, ne peut être effectué que par des travailleurs. Enfin, il faut également souligner que, en raison de l'importance de l'élevage animal dans l'agriculture québécoise, les besoins de main d'œuvre ne sont pas uniquement temporaires ou saisonniers. Même dans le secteur maraîcher, reconnu pour la saisonnalité de ses activités, le développement de la serriculture laisse présager que les besoins de main d'œuvre sont appelés à devenir de plus en plus annuels. Si l'Ontario domine encore le marché de la culture en serre¹⁷, cette industrie est en expansion au Québec. Entre 2017 et 2021, la superficie dédiée à la production de légumes en serre a augmenté de 32% et la quantité produite de 47% (Statistique Canada 2022). Par ailleurs, dans une perspective

¹⁷ Selon le recensement en agriculture, 71% de la production nationale de légumes de serre est réalisée en Ontario, contre seulement 7,9% au Québec (Statistique Canada 2022).

de promouvoir l'autonomie alimentaire, le gouvernement québécois a fait de l'accélération de la sericulture une de ses priorités. En 2020, il a adopté une stratégie de croissance des serres qui vise à doubler le volume de fruits et légumes cultivés en serre d'ici 2025 (MAPAQ 2021a, 21). La présence importante de productions annuelles, qui ne connaissent pas d'interruption de leurs activités, explique donc qu'une proportion non négligeable de la main d'œuvre agricole au Québec est composée de travailleurs occupant un emploi à temps plein et à l'année (35%) (Statistique Canada 2022). D'ailleurs, cette proportion est sans doute plus élevée en réalité, car elle ne tient pas compte de la présence des travailleurs migrants dans les productions agricoles annuelles, ces derniers étant catégorisés de facto dans le recensement national sur l'agriculture comme des travailleurs employés sur une base temporaire ou saisonnière.

Selon les employeurs rencontrés pour cette recherche, compte tenu des réalités de production, le marché de l'emploi local ne permet plus de répondre à leurs besoins de main d'œuvre. À partir des entrevues réalisées et d'autres études menées auprès de producteurs agricoles québécois (Castracani et Pantaleón 2019a; Gravel et al. 2017), on peut identifier deux principaux arguments évoqués par les employeurs afin d'expliquer pourquoi ils se détournent de la main d'œuvre locale et préfèrent recourir à des travailleurs migrants temporaires. La première raison relève de la flexibilité limitée de la main d'œuvre locale par rapport au rythme de production (voir aussi: Castracani et Pantaleón 2019a, 62-64). Par exemple, les producteurs laitiers ayant participé à la recherche possédaient un cheptel variant entre 100 et 700 bêtes et effectuaient trois traites par jour alors que la moyenne est traditionnellement de deux traites (Les producteurs de lait du Québec 2022). Ce rythme plus élevé de production résulte en trois quarts de travail par jour, le premier très tôt le matin, un en après-midi, et le dernier en soirée. Ces horaires coupés sont très peu attrayants pour les employés locaux et difficilement conciliables avec une vie familiale et personnelle à l'extérieur du travail. Une tendance similaire a été observée dans l'industrie laitière néo-zélandaise où l'agrandissement et le rythme de production plus élevé des fermes ont accentué les difficultés de recrutement des producteurs et encouragé une hausse de la migration temporaire dans ce secteur (Tipples, Trafford, et Callister 2010). Dans le secteur maraîcher, l'intensification de la production s'accompagne d'une augmentation du volume cultivé et nécessite une grande quantité de main d'œuvre sur une base ponctuelle et de courte durée, afin de répondre à la demande des chaînes de distribution alimentaire (Rogaly 2008). À titre illustratif, un propriétaire d'une grande entreprise de pommes en Estrie expliquait que pour desservir ses clients, environ 300 000 boîtes de pommes

étaient récoltées annuellement dans ses vergers. Sans la venue des travailleurs migrants, la récolte d'une telle quantité nécessiterait l'embauche de 500 Québécois pendant six ou sept semaines, un nombre impossible à trouver dans la région pour une aussi courte période de travail. Au-delà de la difficulté de trouver un nombre suffisant d'employés pour soutenir les activités de production, ce qui préoccupe les producteurs, c'est surtout la fiabilité de la main d'œuvre locale recrutée, évoquant notamment la fréquence des absences, incompatible avec la réalité du travail agricole selon eux.

Productrice de pommes de terre : Donc tout ça pour dire qu'en 2017 c'était l'option qu'on a pris [embaucher des travailleurs migrants temporaires] parce qu'on voyait bien que les travailleurs québécois qu'on avait, la majorité étaient vieillissants mais aussi, il y avait toujours des absences soit parce que le p'tit était malade, qu'ils avaient mal dormi, fêté tard la veille, il y avait toujours une raison. On ne pouvait plus vivre ça, dans l'incertitude de savoir si on allait avoir des travailleurs le lendemain, surtout pendant les semences et les récoltes, c'est là que c'est le pire, ça nous prend notre main d'œuvre assurée.

Productrice laitière : Puis il est venu un temps, la main d'œuvre. C'était pénible. Avant d'avoir nos travailleurs [migrants], on a commencé par deux en 2013. Puis avant de les avoir, on avait une dizaine de personnes pour faire la traite, puis durant les fêtes ça l'arrivait qu'on n'avait personne. Tsé jamais, jamais (insiste sur le mot jamais) l'esprit tranquille.

Ce que démontrent les citations de ces producteurs agricoles c'est que l'accroissement de la taille des fermes et du rythme de production participent à la reconfiguration des attentes des employeurs par rapport à la main d'œuvre salariée qui doit maintenant être embauchée et disposée au travail « on an 'as and when needed' basis » (Geddes et Scott 2010, 198). La seconde raison qui est fréquemment évoquée par les producteurs agricoles pour expliquer leurs difficultés de recrutement de travailleurs locaux concerne le désintérêt envers le travail agricole et une faible qualité du travail performé. Plusieurs producteurs ont reconnu que les conditions offertes, tant au niveau salarial que de l'environnement de travail (odeur, bruit, saleté, etc.) ne leur permettaient pas de rivaliser avec d'autres secteurs d'emploi, notamment l'industrie minière (dans le cas des producteurs du Témiscamingue) et l'industrie manufacturière, et rendaient le travail agricole très peu attrayant aux yeux de la population locale. Pour les producteurs, la faible valorisation des emplois agricoles se traduit dans leur quotidien par un taux de roulement élevé ainsi qu'une main d'œuvre disponible qui est vieillissante ou éprouve des difficultés d'insertion professionnelle. Ces propriétaires d'une ferme laitière, par exemple, m'expliquaient, en entrevue, les problèmes de gestion de la main d'œuvre québécoise qu'ils rencontraient avant l'embauche de travailleurs migrants temporaires :

Productrice laitière (conjointe) : pendant 8-9 ans on n'avait pas besoin d'afficher des postes, on refusait du monde, un an et demi avant [d'embaucher des travailleurs migrants], je m'inscris pour avoir de la main d'œuvre pis le gars [de l'UPA] il me répond 'j'en ai pas et demain matin j'en aurais 60 ils sont tous placés', j'ai dit 'QUOI!' Avant, il m'envoyait quelqu'un pis même si la personne n'était pas habituée j'étais capable de la garder, on a embarqué toutes sortes de monde mais là c'étaient des cas sociaux (...) pis là ça ne rentrait pas, ce n'était pas évident.

Mylène : donc il y avait des employés mais le problème c'était la fiabilité ?

Producteur laitier (conjoint) : bin il y avait le manque d'employés c'était partout pareil, on n'est pas capable de rivaliser avec l'industrie, 20-25\$/h je ne peux pas donner ça (...) Donc du mois de mai au mois de novembre j'en ai passé 8. On a eu une madame qui vivait dans un garde-robe (...) On a eu un monsieur que ça faisait au-dessus de 25-30 ans qu'il n'avait pas travaillé, pour lui le salaire minimum était encore à 5\$.

Comme le soulignent Gravel et al., les difficultés qu'éprouvent les employeurs pour recruter du personnel qui répond à leurs attentes en termes d'aptitudes et d'assiduité au travail contribuent à forger une perception dominante des travailleurs migrants temporaires comme une main d'œuvre plus compétente, polyvalente et loyale que les travailleurs locaux (2017, 86-87). En effet, lors des entrevues, plusieurs producteurs agricoles ont comparé le rendement des employés québécois avec celui des employés guatémaltèques ou mexicains.

Productrice maraîchère : l'année passée [en 2020 pendant la pandémie] on s'en est bien tiré on avait engagé beaucoup de jeunes parce qu'il n'y avait pas d'école. Les jeunes ont travaillé en attendant que les Guatémaltèques arrivent, finissent leur quarantaine. Mais tsé il a fallu leur montrer pis des jeunes c'est pas (rires) ...

Producteur maraîcher : (complète la phrase de la productrice ci-dessus) : ça en prend deux pour faire un Guatémaltèque.

Productrice de pommes de terre : c'est dommage pour les travailleurs québécois mais ça ne se compare pas l'ouvrage non plus. Dans l'entrepôt on demandait de balayer quelque chose, une équipe de Québécois versus une équipe de travailleurs étrangers, les Québécois ça prend 3-4 fois plus de temps, pis des fois les coins étaient tournés ronds. Les travailleurs étrangers eux ils veulent bien faire le travail parce qu'ils veulent revenir l'année d'après pis ils n'ont pas peur de l'ouvrage.

Selon Castracani et Pantaleón, ces perspectives différenciées quant à la performance des travailleurs locaux et migrants influencent la division du travail sur la ferme, les tâches nécessitant un grand effort physique ou un rythme de travail intensif étant plus susceptibles d'être attribuées aux employés étrangers (2019a, 64). Les auteurs ajoutent que cette différenciation se constate également dans les attentes des employeurs par rapport à la performance de leurs employés puisque leurs exigences de productivité envers les travailleurs migrants temporaires sont généralement plus élevées qu'envers les travailleurs locaux (2019a, 65).

En somme, la pénurie de main-d'œuvre agricole doit être analysée à la lumière des transformations de l'agriculture québécoise où la concentration et l'intensification de la production

exigent une main d'œuvre faiblement rémunérée dont la disponibilité et la productivité s'ajustent aux besoins des employeurs. Tel que le font remarquer Hennebry et Preibisch, « labour shortages are thus not always about the absence of labour, but the presence of workers prepared to reject the working conditions or wage levels offered » (2012, 22). Comme les travailleurs locaux sont peu attirés par les conditions du travail agricole et qu'ils ne répondent plus aux attentes des producteurs en termes de flexibilité et performance, ces derniers se tournent de plus en plus vers les travailleurs migrants temporaires pour soutenir et faire croître leurs activités de production agricole.

4.2.2 *La présence exponentielle des Guatémaltèques dans les fermes québécoises*

Si l'embauche de travailleurs migrants temporaires en Ontario a débuté vers la fin des années 1960, au Québec, il faut attendre jusqu'aux années 1980 avant d'observer ce phénomène.¹⁸ La création, en 1989, de la *Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre étrangère* (FERME) marque le début d'un recours graduel des producteurs agricoles québécois aux travailleurs migrants temporaires. Jusqu'en 2003, la quasi-totalité de la main d'œuvre migrante temporaire dans l'agriculture québécoise était d'origine mexicaine et recrutée via le PTAS. En 2002, la mise sur pied, par le gouvernement fédéral, d'un projet-pilote pour les travailleurs peu qualifiés permet à FERME de développer une nouvelle voie de recrutement avec le Guatemala. Le directeur actuel de FERME, ainsi que celui qui occupait ce poste au début des années 2000, expliquaient, en entrevue, que cette initiative était motivée par le désir de réduire la dépendance des agriculteurs québécois envers le recrutement au Mexique. Selon eux, la compétition grandissante avec les autres provinces (surtout l'Ontario) pour embaucher des travailleurs mexicains, de même que des dysfonctionnements majeurs dans l'organisation de la venue des travailleurs temporaires au début des années 2000, ont rendu nécessaire la diversification des sources de recrutement. Ainsi, en 2003, est signé un mémorandum d'entente entre FERME au Québec et l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM) au Guatemala permettant l'arrivée des premiers travailleurs migrants guatémaltèques au Canada. Depuis quelques années déjà, le gouvernement du Guatemala cherchait à emboîter le pas du Mexique et sécuriser une voie de migration temporaire pour ses ressortissants (Dupeyron 2016; OIM 2008; Vargas-Foronda 2010). Or, la possibilité d'une entente intergouvernementale, comme avec le Mexique, a été exclue

¹⁸ Au cours de la décennie 1980, le nombre de travailleurs temporaires mexicains serait passé de 35 à 725 (Moran et Trudeau 1991, 177).

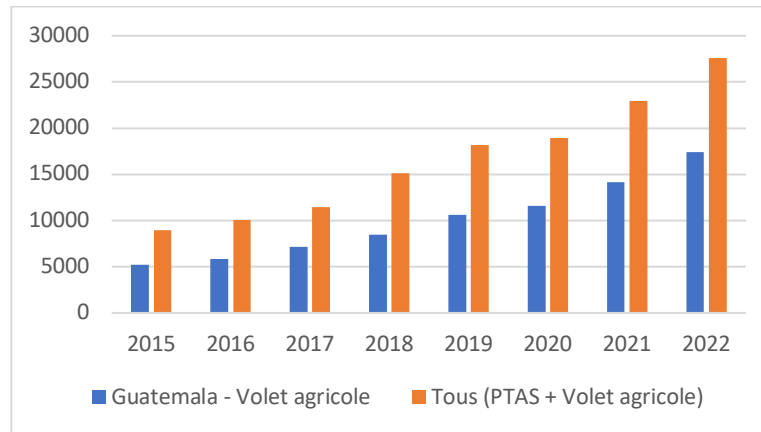
par le Canada en raison de son incompatibilité avec ses obligations dans le cadre de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) (Valarezo 2015, 666).¹⁹ Un second argument évoqué par les autorités canadiennes pour ne pas reproduire le modèle bilatéral du PTAS est que ces accords mobilisent fortement les ressources bureaucratiques et sont peu flexibles puisque tout changement nécessite un processus de négociation entre les pays signataires (Preibisch 2010, 424). Comme la conclusion d'une entente avec le Canada n'était pas une avenue possible, le gouvernement du Guatemala a entamé des démarches auprès de FERME et a ensuite désigné l'OIM pour opérer un projet pilote de travailleurs temporaires puisqu'elle disposait déjà de ressources techniques et financières dans ce domaine et menait des programmes de développement dans les communautés rurales du pays (Dupeyron 2016, 249). Ainsi, si le gouvernement guatémaltèque a été impliqué dans les efforts menant à la création d'un projet pilote de migration temporaire entre le Guatemala et le Canada, ni lui ni le gouvernement canadien ne sont parties prenantes au mémorandum d'entente signé en 2003.

Depuis l'initiation de la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec, le nombre de travailleurs guatémaltèques dans les fermes québécoises ne cesse de croître. Alors qu'ils n'étaient que 220 en 2003, en 2022 leur nombre atteignait 17 400.²⁰ Ils constituent aujourd'hui 63% de la main d'œuvre étrangère dans l'agriculture québécoise. Le Québec est également leur principale province d'emploi (73%), suivie de l'Ontario (18%) et de la Colombie-Britannique (8%) (IRCC 2023b).

¹⁹ Comme les ententes du PTAS ont été signées avant l'entrée en vigueur de l'AGCS en 1995, le Canada a dû négocier une exemption au principe de la nation la plus favorisée pour maintenir ces ententes bilatérales. Ce principe veut que tout pays membre doive recevoir un traitement aussi favorable que les autres pays membres de l'AGCS. Une entente bilatérale serait donc contraire à ce principe. Or, comme l'explique Preibisch (2010, 424), cet argument est contestable puisque bon nombre d'États membres de l'AGCS ont signé des accords bilatéraux en matière de migration temporaire après son entrée en vigueur et que des mesures dérogatoires au principe de la nation la plus favorisée sont possibles.

²⁰ Ce nombre inclut seulement les travailleurs guatémaltèques admis au Québec par le biais du Volet agricole en 2022. Il s'agit toutefois de la voie d'entrée dans la province de 94% des Guatémaltèques détenant un permis de travail temporaire valide en 2022 (IRCC 2023b).

Figure 4. Nombre total de travailleurs migrants agricoles et nombre de travailleurs migrants agricoles guatémaltèques au Québec de 2015 à 2022



Source : IRCC 2023b, Requête personnalisée

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, c'est surtout au cours des dernières années que la tendance des producteurs agricoles à recourir aux travailleurs migrants temporaires s'est accélérée, leur nombre ayant bondi de 140% dans la province depuis 2017. En 2022, 27 560 individus détenaient un permis temporaire pour travailler dans l'agriculture québécoise (IRCC 2023b). De manière générale, l'image dominante véhiculée à propos de la migration dans l'agriculture québécoise demeure celle d'un travailleur saisonnier dont l'emploi s'effectue au champ. Dans les médias, par exemple, bon nombre d'articles insistent sur le caractère saisonnier de la migration (voir par ex: Bordeleau 2020; Pichard 2022; Agence QMI 2021). De plus, jusqu'à présent, les recherches scientifiques ont surtout focalisé leur attention sur les réalités des travailleurs migrants temporaires dans le secteur maraîcher québécois (voir par ex: Bélanger et Candiz 2015; Castracani et Pantaleón 2019a; Gravel et al. 2017; Gallié, Olivier-Gobeil, et Brodeur 2017). Or, leur présence croissante dans l'agriculture québécoise est le reflet d'une demande des producteurs agricoles qui se transforme et qui ne se traduit plus uniquement par un travail saisonnier au champ.

Au cours des dernières années, on remarque trois changements majeurs et interreliés qui influencent la position et le rôle des travailleurs migrants temporaires dans l'industrie agricole au Québec. Le premier concerne la diversification des secteurs d'emploi. La demande pour des travailleurs migrants temporaires ne provient plus uniquement du secteur maraîcher, mais concerne maintenant tous les domaines de production agricole, dont l'élevage animal et la production de sirop d'érable, des secteurs où le Québec est un chef de file au pays (UPA 2021, 2). Par exemple, ce n'est que depuis 2020 que les acériculteurs ont accès aux programmes de migration de travail en agriculture et le nombre de travailleurs migrants employés dans ce secteur augmente d'environ

30% par année (Lambert 2022). Quant à elles, les productions animales, surtout laitière, dépendent de plus en plus du travail migrant. Les producteurs de lait et de porc rencontrés, par exemple, ont commencé à employer des travailleurs migrants temporaires au cours des six dernières années.²¹ Lorsqu'interrogées sur l'évolution des besoins des employeurs, les agences guatémaltèques ont unanimement pointé l'industrie laitière comme le secteur où la demande pour leurs services de recrutement connaît la croissance la plus forte. Le directeur de FERME, une agence responsable de traiter les demandes des employeurs, a confirmé cette tendance :

FERME : c'est sûr que c'est majoritairement le maraîcher, surtout si on parle en nombre des travailleurs, les fermes maraîchères ont besoin de plus de main d'œuvre qu'une ferme laitière alors il y a beaucoup plus de travailleurs dans le maraîcher. Mais il y a beaucoup de fermes non maraîchères qui prennent la place, si on prend par exemple les fermes laitières c'est la production où on connaît la plus grande augmentation de nombre de fermes, depuis 3 ans c'est celle qui augmente le plus (...) mais ils ont besoin d'un, deux travailleurs, et si c'est une grosse ferme il va y avoir peut-être 4 travailleurs mais oui c'est le secteur animal qui a commencé à grandir.

La diversification des secteurs de production où les travailleurs migrants temporaires sont présents engendre deux autres changements importants. D'abord, elle entraîne une dispersion des travailleurs migrants temporaires partout sur le territoire québécois. Si leur secteur d'emploi traditionnel, la production maraîchère, se concentre surtout dans les régions autour de Montréal (principalement la Montérégie et Lanaudière) (MAPAQ 2021b), leur embauche dans d'autres secteurs de production fait en sorte qu'ils sont maintenant présents dans beaucoup d'autres régions du Québec. Par exemple, les régions de Chaudière-Appalaches, du Bas Saint-Laurent et du Saguenay-Lac Saint-Jean regroupent près de 40% des fermes laitières québécoises (MAPAQ 2020a, 14). Un producteur du Témiscamingue me racontait qu'il y a quinze ans, quand il a commencé à recruter des travailleurs du Guatemala, il était le seul de la région, mais maintenant, la majorité des entreprises laitières du Témiscamingue embauchent aussi des Guatémaltèques. Signe de cette hausse de la demande des producteurs des régions plus éloignées de Montréal, FERME a ouvert en 2016 un nouveau point de service à Québec pour être en mesure de mieux desservir les employeurs des régions avoisinantes (FERME 2016a, 8). Enfin, la diversification des secteurs d'emploi fait en sorte que la demande pour des travailleurs migrants temporaires est de moins en moins saisonnière. En 2021, près de la moitié des demandes de recrutement de travailleurs migrants temporaires administrées par l'agence FERME provenaient de secteurs de

²¹ Tous, sauf un producteur ayant début en 2013, ont commencé à recruter des travailleurs migrants temporaires au cours de la période 2016-2019.

production annuelle, principalement l'industrie laitière (30%), mais aussi des industries porcine (7%) et sericole (7%) (FERME 2022a).

L'évolution de la demande des producteurs pour des travailleurs migrants temporaires est un facteur important pour expliquer la présence exponentielle des Guatémaltèques dans le paysage agricole québécois. Comme ces derniers sont admis au Canada via le Volet agricole, ils peuvent détenir un permis d'une durée allant jusqu'à deux ans. En comparaison, le PTAS, par lequel la majorité des travailleurs mexicains sont recrutés, a historiquement été conçu pour une migration saisonnière. Les contrats sont donc d'une durée maximale de huit mois et les travailleurs doivent quitter le Canada au plus tard le 15 décembre. Ces conditions d'admission sont en décalage avec les réalités des secteurs de production annuelle où les activités se poursuivent indépendamment des saisons. En conséquence, les producteurs agricoles souhaitant embaucher des employés pour plus de huit mois, et au-delà de décembre, se détournent du PTAS et recrutent uniquement par le Volet agricole, dont la principale source de travailleurs est le Guatemala.²² Outre les règles d'immigration qui régissent les deux programmes de migration temporaire en agriculture, il faut aussi souligner l'effet d'entraînement comme autre facteur explicatif de la forte présence des travailleurs guatémaltèques au Québec. En effet, les producteurs embauchant pour la première fois des travailleurs migrants consultent généralement les producteurs voisins et ont tendance à opter pour le même processus de recrutement si l'expérience est jugée positive. Ainsi, la croissance de certains secteurs de production, surtout laitier et porcin, repose presque exclusivement sur la main d'œuvre d'origine guatémaltèque. Des producteurs laitiers m'ont confié que dans l'éventualité où ils n'auraient plus accès aux travailleurs migrants temporaires, ils seraient contraints de vendre la ferme : « *Le jour qu'il n'y a pas de travailleurs étrangers, la traite est finie, on vend les vaches* » ou de diminuer le rythme de production : « *je tomberais à deux traites par jour parce que trois traites ça ne se ferait pas avec le 'staff' québécois* ». Dans le même ordre d'idées, un producteur porcin m'expliquait que sans la venue des travailleurs guatémaltèques, il n'aurait jamais agrandi son entreprise :

Producteur porcin: Bien aujourd'hui, j'ai dix travailleurs étrangers, moi, ma conjointe, 12, 13, 14, 15 j'ai 16 employés.

Mylène: Donc, si tu voulais agrandir la ferme, tu n'avais pas le choix...

Producteur porcin: Oui, c'est ça. Non, non, ça passait par là. Quand on a agrandi en 2019 là, notre autre site de production, si on n'avait pas la main-d'œuvre étrangère, on ne le faisait pas.

²² Il faut préciser qu'il est aussi possible d'embaucher des travailleurs mexicains par le biais du Volet agricole. 10 205 travailleurs mexicains ont été recrutés via ce programme en 2022 (voir tableau 5).

Ce n'est pas vrai qu'on va investir... tu sais, c'est 10 millions qu'on a investis cette année-là. Tu n'investis pas 10 millions pour travailler 70-80 heures semaine.

Ces témoignages suggèrent qu'une part substantielle du dynamisme de l'agriculture québécoise est maintenant attribuable à l'existence d'un programme de migration temporaire *non-saisonnier*, qui garantit aux producteurs agricoles un accès *permanent* à une main d'œuvre étrangère pour soutenir leur rythme de production.

L'évolution de l'agriculture québécoise, c'est-à-dire la concentration et l'intensification de la production, de même que le développement de productions annuelles (laitier, porcin, cultures en serre), ont comme effet de consolider la demande des producteurs agricoles pour des travailleurs migrants temporaires et, en particulier d'origine guatémaltèque. Les agriculteurs québécois sont de plus en plus nombreux à percevoir la main d'œuvre locale comme insuffisante et peu adaptée à leurs besoins de production et, par le fait même, envisager le recours à la main d'œuvre migrante comme un maillon essentiel au développement de leurs entreprises, et de la vitalité de l'agriculture en général. Ces dynamiques ont comme effet collatéral de créer les conditions favorables à l'essor d'une industrie migratoire autour de la migration de travail temporaire dans le secteur agricole québécois.

4.3 L'essor d'une industrie dédiée à l'organisation de la migration de travail agricole

Depuis ses débuts, la migration guatémaltèque dans le secteur agricole québécois et canadien est organisée par des intermédiaires non-étatiques qui interviennent auprès des employeurs ainsi que des candidats à la migration et des travailleurs migrants au Guatemala. Ces acteurs jouent un rôle prépondérant dans la gestion de la migration temporaire agricole et pourtant, leurs pratiques demeurent encore très peu étudiées, en comparaison à d'autres dynamiques qui structurent cette migration (voir section 4.1). Dans un premier temps, cette section vise à identifier la contribution de la littérature à l'étude du processus de privatisation de la gestion migratoire ayant cours dans le domaine agricole. Par la suite, j'identifierai certaines tendances dans les dynamiques d'intermédiation entre le Québec et le Guatemala qui ont échappé aux travaux existants et qui permettent de contextualiser les acteurs et les pratiques qui feront l'objet d'une analyse détaillée dans les prochains chapitres.

4.3.1 Privatisation de la gestion de la migration de travail agricole

La croissance de la migration de travail temporaire dans l'agriculture est symptomatique d'une tendance plus globale, marquée par la libéralisation de la gouvernance migratoire au Canada. Amorcée dans les années 1980, cette libéralisation se manifeste par des politiques migratoires qui se veulent toujours plus flexibles et arrimées aux logiques du marché du travail (Pellerin 2015; Hennebry 2021; Ellermann 2020). Elle s'incarne également par la délégation à des acteurs privés de certaines prérogatives de la gestion migratoire incombant traditionnellement à l'État (Gabriel et Macdonald 2018; Preibisch et Hennebry 2012). Dans le secteur agricole, la privatisation de la gestion de la migration de travail débute vers la fin des années 1980 par la création de FERME au Québec (1989) et de son équivalent ontarien *Foreign Agricultural Resource Management Services* (FARMS, en 1987). Ces deux nouveaux joueurs deviennent alors responsables de la logistique du PTAS, consistant à administrer les demandes des producteurs agricoles pour des travailleurs migrants, effectuer la liaison avec les partenaires de recrutement dans les pays d'origine, et organiser le transport international des travailleurs. Encore aujourd'hui, ces agences de liaison fonctionnent comme un guichet unique pour les employeurs et disposent d'un quasi-monopole dans le secteur agricole (Hennebry 2008, 353; Preibisch 2010, 425).²³ Dans le cas de FERME, elle coordonne la migration de plus des trois quarts des travailleurs migrants agricoles au Québec (FERME 2022a).²⁴ Le modèle organisationnel de FERME est calqué sur celui de FARMS (Hennebry 2008) et possède des caractéristiques relevant tout autant d'une association d'employeurs que d'une entreprise privée. D'une part, l'organisation est enregistrée comme un organisme sans but lucratif constitué de producteurs agricoles qui, par leurs cotisations et leur présence au conseil d'administration, assurent le fonctionnement et la gouvernance de l'agence. D'autre part, FERME détient également un permis comme agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires délivré par le gouvernement québécois et dispose d'une agence de voyages affiliée, FERME Voyages, qui lui permet d'offrir aux producteurs agricoles des services de recrutement clé-en-main en échange d'une rémunération (FERME 2022b). Au cours des années 2000, l'instauration de nouveaux programmes d'admission de travailleurs temporaires par le gouvernement fédéral vient consolider l'autorité des acteurs privés, en marquant le début du

²³ Une agence de liaison similaire a également été créée en Colombie-Britannique *Western Agriculture Labour Initiative* (WALI 2022).

²⁴ En 2021, FERME a été responsable d'organiser la venue de 17 684 travailleurs migrants agricoles, soit 77% du nombre total admis dans la province au cours de l'année (23 105).

recrutement privatisé dans les pays d'origine des travailleurs migrants agricoles (Preibisch 2010). En effet, contrairement au PTAS, le Volet agricole confère aux agences de liaison et aux employeurs canadiens la liberté de choisir leurs partenaires dans les pays d'origine, ce qui permet de recourir à des recruteurs non-étatiques. L'introduction de ce programme de migration contribue ainsi à l'extension des activités de l'industrie migratoire dans le domaine agricole, lui permettant d'intervenir simultanément auprès des employeurs au Canada et des candidats à la migration dans le pays d'origine. Puisque la majorité des travailleurs migrants admis au Canada par le biais du Volet agricole sont d'origine guatémaltèque, c'est au Guatemala que le rôle des intermédiaires non-étatiques dans la gestion de la migration de travail agricole a connu le plus d'expansion.

Les quelques travaux s'étant intéressés aux dynamiques de recrutement des travailleurs guatémaltèques ont fait ressortir la nature oligopolistique et transnationale du réseau d'intermédiaires qui s'est développé autour de cette migration de travail temporaire. En effet, contrairement à d'autres contextes de migration où la privatisation de la gestion migratoire génère une prolifération d'intermédiaires (voir par ex: Kern et Müller-Böcker 2015, 160; J. Lindquist 2010, 120-21; Xiang 2012b), dans le cas étudié, l'industrie migratoire est principalement constituée d'un petit noyau d'acteurs au centre duquel on retrouve les agences de liaison canadiennes, et en particulier FERME. Puisque la très forte majorité des demandes de producteurs québécois pour embaucher des travailleurs guatémaltèques est administrée par FERME, la croissance des activités des recruteurs au Guatemala repose essentiellement sur leur capacité à négocier une entente de collaboration avec cette agence de liaison, et ainsi détenir un accès privilégié au marché de travail dans le secteur agricole québécois. Depuis 2003, la migration guatémaltèque au Québec est principalement organisée par un tandem d'intermédiaires composé de FERME et d'un partenaire unique de recrutement au Guatemala (Gesualdi-Fecteau 2014). Comme mentionné dans la section précédente, le partenaire initial fût l'OIM qui, jusqu'en 2010, était la seule entité responsable d'organiser la migration temporaire des Guatémaltèques pour le compte de FERME au Québec et de FARMS en Ontario (Hughes 2014a, 21). Toutefois, après quelques années, la réputation de l'OIM a été entachée par des allégations de corruption dans la gestion de fonds publics (Espina 2013; Paredes 2006) et par des dénonciations de travailleurs déclarant avoir subi de la discrimination, avoir dû payer pour les services de recrutement, et avoir été injustement bannis du programme (Valarezo et Hughes 2012, 101). Ce contexte a mené à la fin de l'entente avec FERME et le retrait de l'OIM fut rapidement comblé par des agences de recrutement privées (Gabriel et

Macdonald 2018, 1716). Depuis, FERME a collaboré avec seulement deux agences de recrutement, Amigo Laboral (jusqu'en 2016) et ComuGuate²⁵, toutes deux fondées par d'anciens employés de l'OIM. Pour ComuGuate, la conclusion d'un partenariat avec FERME et FARMS en 2016, a contribué à positionner l'agence comme le joueur dominant dans le « marché » actuel du recrutement. Alors qu'elle était une petite organisation de quatre associées au moment de sa fondation en 2013, au cours des dernières années, elle s'est transformée en un véritable bureau de recrutement, avec plusieurs départements de services, et comptant 24 employés à temps plein. Lors de ma visite en 2020, les propriétaires de l'agence ont affirmé être à l'origine du recrutement d'environ les trois quarts des travailleurs guatémaltèques présents au Canada.²⁶ Pour Valarezo, ces dynamiques d'intermédiation entre le Québec et le Guatemala démontrent à quel point FERME détient une autorité sur le recrutement des travailleurs, une autorité « inébranlable », « sanctionnée par l'État », et mobilisée pour défendre des intérêts privés (Valarezo 2015, 673-75). En effet, comme elle est gouvernée et rémunérée par les producteurs agricoles, cette agence de liaison fonctionne davantage comme un regroupement défendant les intérêts des employeurs. Par ailleurs, elle détient un rapport de force vis-à-vis ses partenaires guatémaltèques puisqu'elle peut décider unilatéralement de mettre un terme à la collaboration sans que cela affecte la poursuite de ses activités alors que la continuation des activités de recrutement des agences guatémaltèques, elle, dépend fortement du maintien de ces ententes. Par exemple, la décision de FERME de changer d'agence partenaire en 2016 a eu un effet déterminant sur la réorganisation du recrutement au Guatemala, où Amigo Laboral a perdu soudainement une part importante du « marché » au profit de ComuGuate.²⁷ Dans un tel contexte, les agences sont peu enclines à contester l'autorité des intermédiaires québécois, car, comme l'expliquaient les représentants d'Amigo Laboral en entrevue, leur priorité c'est d'avoir des emplois à offrir et cela passe inévitablement par la sécurisation d'entente avec des acteurs comme FERME (ou FARMS en Ontario) :

Croître, prendre de l'expansion au Canada parce que nous ne pouvons pas offrir quelque chose que nous n'avons pas, on peut avoir plein de gens ici, capables de tout, mais si nous n'avons rien à leur offrir [...]

²⁵ Pour consulter les sites web d'Amigo Laboral : <http://www.amigolaboral.com/> et ComuGuate : <https://comuguate.org/>

²⁶ En 2019, sur un total de 11 460 travailleurs migrants agricoles guatémaltèques admis au Canada, ComuGuate aurait recruté environ 9000 travailleurs.

²⁷ Alors qu'en 2015 Amigo Laboral était responsable de la sélection d'environ 5000 travailleurs guatémaltèques à destination du Canada (Amigo Laboral 2021), ce nombre avait diminué de 80% lors de mon passage en 2020 (environ 1000 travailleurs).

donc l'idéal c'est de trouver plus d'employeurs pour offrir plus de travail, c'est ce que nous espérons et à court terme, c'est de retourner travailler avec FERME.²⁸

Quelques recherches menées au Guatemala ont documenté comment ces logiques de marché poursuivies par les intermédiaires privés responsables d'organiser la migration guatémaltèque participent à l'accentuation de la vulnérabilité des travailleurs migrants temporaires (Gesualdi-Fecteau 2014; Muir 2016; Valarezo et Hughes 2012; Gabriel et Macdonald 2018; Gesualdi-Fecteau et al. 2017). Plus globalement, ce que ces travaux ont réussi à démontrer est le caractère arbitraire et peu transparent du processus de recrutement, une situation alimentée par l'absence de mécanismes de redevabilité applicables à ces intermédiaires. Muir (2015; 2016) et Gesualdi-Fecteau (2014; Gesualdi-Fecteau et al. 2017) par exemple, ont rapporté plusieurs pratiques discriminatoires guidant la sélection des travailleurs selon l'âge, l'origine ethnique, l'état civil ainsi que les frais illicites qui sont chargés aux migrants pour le placement en emploi au Canada. Les travaux de Valarezo et Hughes (2012) ont, quant à eux, dénoncé l'opacité avec laquelle certains travailleurs sont licenciés ou tout simplement non rappelés pour un contrat subséquent et le manque d'imputabilité de l'OIM dans ce processus. Dans le cadre de sa thèse de doctorat, Valarezo a d'ailleurs documenté l'émergence d'AGUND, une association d'anciens travailleurs migrants réclamant un meilleur traitement de l'OIM et dénonçant les pratiques de *blacklisting* (Valarezo 2012, voir chapitre 7).²⁹ Ces pratiques abusives sont rendues possibles, soutiennent certains auteurs, en raison d'un « vacuum of effective regulation » (Gesualdi-Fecteau et al. 2017, 117) causé, d'une part, par l'ineffectivité de la réglementation canadienne à l'extérieur de sa juridiction et, d'autre part, par l'inaction et la faible capacité de l'État guatémaltèque de réguler les intermédiaires privés opérant sur son territoire (Gabriel et Macdonald 2018, 1718-19).

La littérature existante sur les acteurs privés dans le domaine de la migration agricole au Canada, bien que limitée, a réussi à tracer l'évolution du processus de privatisation de la gestion migratoire, opéré par un retrait partiel du gouvernement canadien au cours des années 1980, et qui culmine par un désengagement plus substantiel dans les années 2000 avec l'arrivée du Volet

²⁸ Toutes les citations tirées des entretiens avec les agences de recrutement guatémaltèques ont été traduites de l'espagnol au français par l'auteur.

²⁹ Comme mentionné dans le chapitre méthodologique, cette organisation a également été rencontrée dans le cadre de cette thèse et a aidé à identifier certains travailleurs dans la région de Sacatepéquez. Aujourd'hui, AGUND milite surtout pour l'autonomisation des communautés autochtones et le développement local. Elle participe ponctuellement à des événements liés à la question des travailleurs migrants guatémaltèques comme cette conférence de presse à laquelle j'ai participé en 2019 : <https://www.magazinelatino.com/11-trabajadores-agricolas-guatemaltecos-denuncian-haber-sido-tratados-como-esclavos-en-canada/?amp>

agricole. Ce retrait de l'État laisse place à l'émergence d'une industrie migratoire entre le Québec et le Guatemala constituée de quelques joueurs dominants qui disposent d'une autorité presque complète sur le processus de recrutement des travailleurs migrants. Les travaux précédant cette thèse ont ainsi permis de cartographier ce réseau transnational d'intermédiaires et d'identifier certains enjeux de gouvernance que la privatisation de la gestion migratoire engendre. La section suivante expliquera comment ce réseau d'intermédiaires du recrutement a évolué au fil du temps et identifiera les principaux angles morts dans la littérature auxquels cette thèse souhaite pallier.

4.3.2 Évolution des dynamiques d'intermédiation entre le Québec et le Guatemala

Comme expliqué dans la section 4.2.2, la migration guatémaltèque au Québec a connu une période de croissance rapide au cours des dernières années, notamment avec la demande grandissante provenant de productions agricoles non-saisonnnières. Les études s'étant précédemment intéressées au rôle des intermédiaires dans l'organisation de cette migration se sont appuyées sur des recherches effectuées au Guatemala entre 2010 et 2016³⁰ et ne tiennent donc pas compte de cette évolution récente et de son incidence sur l'évolution de l'industrie migratoire opérant entre le Guatemala et le Québec. En effet, au moment où ces recherches ont été menées, le Canada accueillait environ 4 000 à 7 000 travailleurs migrants guatémaltèques, alors qu'ils sont aujourd'hui plus de 25 000 (IRCC 2023b). Cette hausse non négligeable du nombre de travailleurs migrants, de même que la consolidation de leur migration, qui a cours depuis maintenant deux décennies, créent un « marché » en expansion pour l'industrie migratoire qui se traduit par une diversification des intermédiaires qui la composent et de leurs pratiques (voir figure 5 à la fin de cette section).

Si l'autorité de FERME dans la gestion de la migration de travail guatémaltèque est toujours aussi inébranlable, il faut souligner qu'avec le nombre grandissant de demandes pour des travailleurs migrants temporaires, certaines fonctions sont maintenant assumées par d'autres intermédiaires travaillant de concert avec cette agence de liaison, ou de manière indépendante en développant des voies de recrutement alternatives. D'abord, le premier intermédiaire vers qui se tournent les producteurs agricoles lorsqu'ils souhaitent embaucher un travailleur migrant temporaire n'est plus FERME mais l'UPA. L'UPA est la centrale syndicale représentant

³⁰ Valarezo (2012, 2013) : recherche réalisée en 2010; Gesualdi-Fecteau (2014) : recherche réalisée en 2012-2013; Muir (2015, 2016) : recherche réalisée en 2014; Gabriel et Macdonald (2018) : recherche réalisée en 2014 et 2016

l'ensemble des producteurs agricoles du Québec et est constituée de fédérations régionales. Ces dernières administrent des centres d'emploi agricole qui sont maintenant les entités chargées de réaliser les demandes d'EIMT pour les employeurs de leur région, une responsabilité qui incombait auparavant à FERME (UPA 2021). Lorsque l'EIMT certifie qu'aucun citoyen ou résident permanent au Canada n'est disponible pour pourvoir le poste demandé, EDSC autorise alors l'employeur à recruter à l'international. C'est à partir de ce moment que les dossiers sont généralement transférés à FERME afin d'initier le processus de recrutement. Selon le directeur actuel de FERME, aujourd'hui la majorité des employeurs sollicitant leurs services le font par le biais de l'UPA. L'UPA offre également d'autres services tarifés aux employeurs québécois dont l'administration des transferts de travailleurs entre fermes, la prise en charge de la déclaration de revenus des travailleurs, ainsi que des demandes de prestations d'assurance parentale auxquelles les travailleurs migrants sont éligibles sous certaines conditions (UPA 2021). La délégation de certains aspects de la gestion de la migration de travail temporaire à l'UPA signifie l'ajout d'un troisième intermédiaire entre les employeurs québécois et les travailleurs migrants guatémaltèques (en plus de l'agence FERME et l'agence de recrutement au Guatemala), un intermédiaire qui, tout comme FERME, a comme mission première de promouvoir les intérêts des producteurs agricoles.

Ensuite, en parallèle à ce circuit traditionnel de recrutement, on constate l'émergence de pratiques d'intermédiation qui contournent la position dominante de FERME en recrutant au Guatemala sans avoir recours aux services de cette agence de liaison. Trois formes de recrutement alternatives se sont développées au cours des dernières années. La première reproduit le modèle de gestion de FERME et consiste à la formation d'un tandem d'intermédiaires composé d'une agence de liaison au Canada et d'une agence de recrutement guatémaltèque. C'est la voie choisie par ARIMÉ, une agence située dans la région de Chaudière-Appalaches, et son partenaire guatémaltèque Human Resources Outsourcing (HRO).³¹ Ces deux agences ont été fondées respectivement par des employés démissionnaires de FERME et Amigo Laboral. En entrevue, le propriétaire de HRO a indiqué que son agence avait recruté, en 2019, près de 2 000 travailleurs guatémaltèques, principalement pour les clients d'ARIMÉ.

La deuxième forme de recrutement est incarnée par des agences guatémaltèques qui collaborent directement avec les producteurs agricoles, sans avoir recours à un intermédiaire canadien (FERME, ARIMÉ ou FARMS). Ce mode de recrutement profite notamment à des

³¹ Pour consulter les sites web d'ARIMÉ : <https://www.arimecanada.ca/> et HRO : <https://hrohumanresources.net/>

intermédiaires secondaires ne bénéficiant pas d'un partenariat avec de grandes agences de liaison au Canada. C'est le cas, par exemple, de Serttegua et Conexión-Guatemala-Canadá³² qui se distinguent des agences de recrutement traditionnelles sur deux principaux aspects. Elles ont été fondées par des individus n'étant pas issus de l'ancienne administration de l'OIM et leurs activités sont ancrées dans les communautés locales. Serttegua a été créé en 2017 par des travailleurs migrants venant au Québec depuis plusieurs années alors que Conexión-Guatemala-Canadá est en activité depuis 2018 et est administrée par un organisme canadien, Loving Arms (Brazos amorosos), œuvrant au Guatemala dans le domaine de l'éducation des enfants et l'aide alimentaire. Contrairement aux principales agences qui sont toutes localisées dans la région de la capitale, Serttegua et Conexión-Guatemala-Canadá sont situées dans deux communautés rurales, San Juan Sacatepéquez et Parramos, d'où proviennent de nombreux travailleurs migrants et elles privilégient le recrutement des personnes vivant dans ces localités. Comme elles ne collaborent qu'avec un nombre restreint d'employeurs, ces agences ne recrutent que quelques centaines de travailleurs annuellement.

La troisième alternative provient du gouvernement guatémaltèque lui-même qui est devenu récemment un nouveau joueur dans le domaine du recrutement de travailleurs migrants temporaires pour le Canada. En 2019, le MINTRAB a créé le programme *Movilidad Laboral*, dans le cadre duquel il sélectionne des Guatémaltèques pour des emplois temporaires au Canada et aux États-Unis (MINTRAB 2021). Selon la responsable du programme interviewée en 2020, ce projet a été initié à la demande d'un employeur de la Colombie-Britannique qui souhaitait embaucher des ressortissants guatémaltèques, mais refusait d'avoir recours à des agences privées en raison de pratiques irrégulières rapportées par les travailleurs sous sa responsabilité. Depuis 2019, le MINTRAB, par l'intermédiaire du réseau diplomatique du Guatemala (consulats et ambassade), promeut donc son programme auprès des employeurs canadiens en mettant de l'avant la gratuité de ses services de recrutement. Ce nouveau programme traduit une volonté du gouvernement d'occuper un rôle plus important dans l'organisation et la promotion de la migration temporaire, particulièrement dans un contexte où celui-ci cherche des alternatives et solutions à la migration irrégulière (voir chapitre 5).

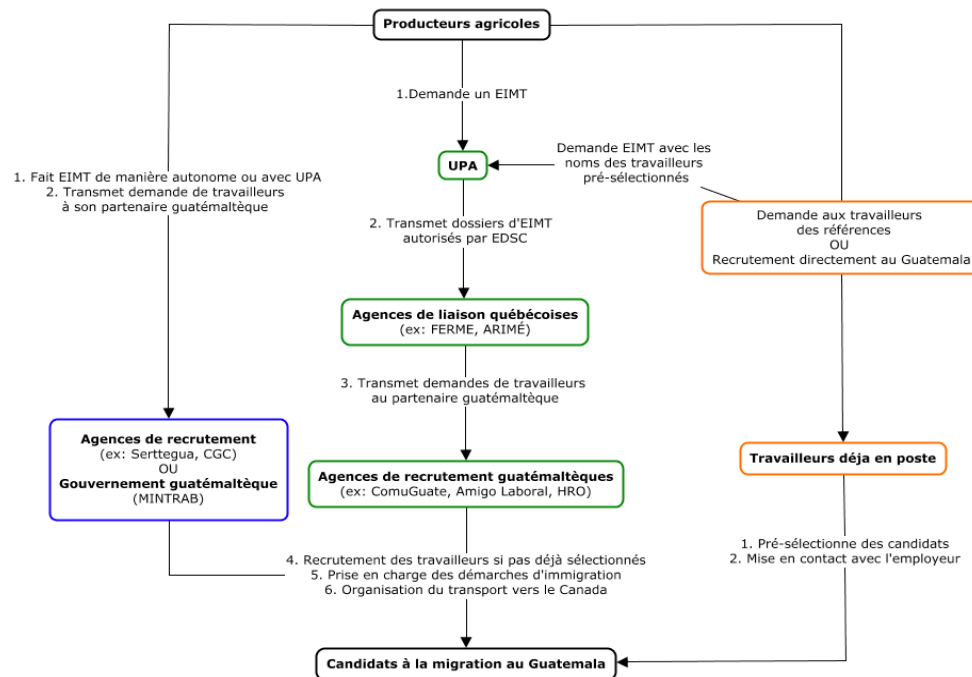
³² Pour consulter le site web de Serttegua : <https://serttegua.com/> . Conexión Guatemala-Canada n'a pas de site web institutionnel mais elle est présente sur le réseau social Facebook.

Ainsi, bien que la nature oligopolistique de l'industrie migratoire entre le Québec et le Guatemala demeure, il faut reconnaître qu'en parallèle à ces acteurs dominants sur lesquels les recherches précédentes ont focalisé leur attention (voir par ex: Gesualdi-Fecteau 2014; Valarezo 2015; Gabriel et Macdonald 2018), il existe maintenant des voies de recrutement alternatives qui bénéficient également de la croissance de la migration de travail temporaire. Si les acteurs qui investissent ces nouveaux espaces peuvent changer au fil du temps, ce qui importe de retenir ici c'est la multiplicité des modes de recrutement maintenant en place entre le Québec et le Guatemala, ceux-ci variant selon la nature des acteurs (privé, public), le nombre d'intermédiaires entre l'employeur et le candidat à la migration (d'un à trois), et leur position dans l'industrie migratoire (dominante, secondaire ou, dans le cas du gouvernement guatémaltèque, externe).

En plus de ces voies alternatives, des dynamiques souterraines de recrutement initiées, non pas par les intermédiaires, mais par les travailleurs migrants et les employeurs, se sont institutionnalisées au fil du temps. Même si les producteurs agricoles s'appuient toujours sur les canaux officiels (c.-à-d. les agences intermédiaires) pour organiser la migration des travailleurs, l'acte de recruter/sélectionner un nouvel employé, quant à lui, est de plus en plus le fruit de connexions personnelles. Ces connexions sont mobilisées, par exemple, par la sollicitation de références auprès des Guatémaltèques travaillant déjà à leur ferme ou même par l'organisation d'un séjour au Guatemala au cours duquel le producteur agricole sélectionnera de nouveaux employés. Ces pratiques de recrutement émergent au fur et à mesure que des liens de confiance se créent entre les employeurs et les travailleurs migrants. L'usage des références est une pratique très répandue alors que la sélection à l'étranger est une méthode employée par un nombre plus restreint de producteurs agricoles disposant des aptitudes et ressources pour réaliser un séjour de recrutement dans le pays d'origine de manière autonome. L'existence de ces pratiques révèle que les employeurs et les migrants n'occupent pas une position passive vis-à-vis l'industrie migratoire et participent également aux dynamiques transnationales d'intermédiation. Dans les deux cas, les employeurs et les migrants court-circuitent la chaîne d'intermédiaires sans toutefois l'éliminer. Lorsque les travailleurs sont sélectionnés par les employeurs, leur identité est communiquée aux agences intermédiaires qui elles, effectueront les étapes administratives nécessaires à leur admission au Canada comme travailleur migrant temporaire. L'émergence de ces pratiques, particulièrement la généralisation des références entre travailleurs et employeurs, suggère une transformation importante du rôle des agences intermédiaires. Si elles s'autodésignent et sont

enregistrées auprès de leurs gouvernements respectifs comme agence de recrutement, elles interviennent de moins en moins dans la sélection des travailleurs migrants et leurs activités quotidiennes se rapprochent davantage de celles performées par des agences spécialisées en immigration (ex. : EIMT, visa, etc.). La figure ci-dessous résume les circuits de recrutement expliqués ci-haut ainsi que les principales fonctions exercées par chacun des différents acteurs.

Figure 5. Portrait des circuits de recrutement entre le Guatemala et le Québec



Source : réalisation de l'autrice, 2023

Pour conclure cette section, la plupart des études sur les intermédiaires de la migration au Québec et au Guatemala ont adopté une perspective structuraliste permettant de faire ressortir la délégation de plus en plus importante de responsabilités étatiques à des acteurs privés, et l'autorité croissante de ces derniers dans la gestion globale de la migration (voir en particulier: Valarezo 2015; Gabriel et Macdonald 2018). Toutefois, cet angle analytique demeure insuffisant pour ouvrir la « boîte noire » de l'industrie migratoire (J. Lindquist, Xiang, et Yeoh 2012) et saisir la complexification des dynamiques d'intermédiation à l'œuvre. La complexité se révèle certes, par une structure institutionnelle où les acteurs et les lieux d'intervention se sont multipliés, mais aussi et surtout, par l'intensification des connexions entre les intermédiaires, les migrants, les employeurs et l'État. Et ces connexions s'avèrent difficiles à documenter sur le plan institutionnel,

car elles prennent forme dans la pratique quotidienne de la migration. C'est donc pour appréhender le pouvoir de l'industrie migratoire dans toute son entièreté et ses nuances qu'il faut s'attarder aux dynamiques de niveau micro et méso influencées par les pratiques des intermédiaires et comprendre en quoi celles-ci reproduisent, renforcent ou mitigent les conditions structurelles de la migration temporaire dans le secteur agricole.

Conclusion

À partir d'une revue de la littérature et des données originales de recherche, ce chapitre a voulu contextualiser la présence exponentielle des travailleurs guatémaltèques dans l'agriculture québécoise et l'essor d'une industrie migratoire transnationale entre le Québec et le Guatemala dédiée à l'organisation de leur migration temporaire. Le Volet agricole du PTET, qui régit l'admission des travailleurs guatémaltèques au Canada, alimente les dynamiques de libéralisation des politiques de migration de travail en accordant davantage de pouvoir à l'employeur et aux intermédiaires non-étatiques dans la gestion migratoire que le PTAS (Preibisch 2010). C'est dans ce contexte de désengagement de l'État que quelques auteurs se sont intéressés à l'émergence de l'industrie migratoire entre le Guatemala et le Québec, aux acteurs qui la composent ainsi qu'à leurs pratiques de recrutement (Gabriel et Macdonald 2018; Gesualdi-Fecteau 2014; Valarezo 2015). Depuis la parution de ces travaux, le recours des producteurs québécois à l'embauche de travailleurs migrants guatémaltèques s'est accéléré, notamment en raison d'une demande de plus en plus forte provenant de secteurs de production non saisonniers ayant des besoins de main-d'œuvre permanents. Ainsi, aujourd'hui, un pan important de la gestion de la migration de travail temporaire dans les fermes québécoises est le fait d'acteurs privés opérant à l'échelle transnationale.

Face à cette industrie grandissante aux ramifications multiples, il importe d'analyser l'intervention des intermédiaires de la migration, non seulement comme corollaire du retrait de l'État, tel que le suggèrent les travaux existants, mais de plus en plus comme l'expression d'un pouvoir relativement autonome ayant une incidence sur les conditions des travailleurs migrants agricoles au Québec et, plus globalement sur leurs expériences d'(im)mobilité. L'ÉPI au quotidien permettra dans les chapitres suivants d'analyser comment les intermédiaires, par des pratiques ordinaires et routinières, parviennent à investir divers espaces de la gestion migratoire et consolider ce pouvoir propre. Par cette perspective, il est possible d'élargir notre compréhension actuelle du

rôle de l'industrie migratoire, en s'attardant à ces petites actions et procédures qu'elle performe au moment du recrutement dans le pays d'origine (chapitre 5), mais aussi dans les rapports qu'elle entretient avec l'État et ses politiques (chapitre 6), ainsi que dans son intervention auprès des employeurs et des travailleurs pendant le séjour au Québec et au retour au Guatemala (chapitre 7). Enfin, si la littérature a précédemment identifié des dynamiques de contestation du pouvoir de l'industrie migratoire par l'activisme politique (Valarezo 2012; Valarezo et Hughes 2012), l'émergence de mécanismes de recrutement alternatifs et souterrains appelle aussi à tenir compte de formes quotidiennes plus subtiles de négociation et de résistance à l'endroit des acteurs dominants de cette industrie (chapitre 8).

CHAPITRE 5. LA FABRIQUE DU TRAVAILLEUR MIGRANT « IDÉAL » AU GUATEMALA

Le chapitre précédent a expliqué comment la croissance de la migration de travail temporaire dans l'agriculture québécoise est symptomatique d'une tendance plus globale des politiques migratoires canadiennes à s'arrimer aux besoins de main d'œuvre et aux stratégies d'expansion et de compétitivité des entreprises (Fudge et MacPhail 2009; Hennebry 2021; Basok 2002). Comme dans d'autres secteurs économiques, l'existence de programmes permettant le recrutement de travailleurs migrants sur demande, liés à l'entreprise par un contrat à durée limitée, a modifié les perceptions des producteurs agricoles quant à l'idéal-type du travailleur en agriculture. La flexibilité, l'assiduité, de même que la performance et la docilité au travail sont désormais des qualités de la main d'œuvre attendues par les producteurs agricoles, et les conditions associées à la migration temporaire permettent la disponibilité de ce type de main d'œuvre (Gravel et al. 2017; Castracani et Pantaleón 2019b; McLaughlin 2010).

Dans ce chapitre, on veut contextualiser cette analyse du travailleur migrant « idéal » dans les réalités du pays d'origine et des sites de pratiques des intermédiaires en amont de la migration. L'argument principal avancé est que la fabrique du travailleur idéal débute avant même que les migrants quittent leur pays d'origine et constitue une dimension fondamentale du pouvoir au quotidien des intermédiaires qui alimentent ce processus par leurs représentations et pratiques routinières de recrutement et d'organisation de la mobilité. La présence et la légitimité de l'industrie migratoire guatémaltèque reposent en grande partie sur sa capacité à recruter et préparer les travailleurs en fonction de ce qu'elle considère comme le plus profitable et désirable pour les producteurs agricoles canadiens.

Pour comprendre cette fonction performative des intermédiaires au Guatemala, il faut d'abord situer leur action dans le contexte migratoire spécifique du pays qui influe sur les représentations dominantes de la migration de travail temporaire. Dans les deux premières sections, on démontrera qu'au Guatemala la migration de travail temporaire est systématiquement représentée comme un antidote à la migration irrégulière et une voie de développement, et ceci s'est traduit par des pratiques de recrutement ciblant expressément les populations les plus vulnérables issues des régions rurales et autochtones, et qui sont plus susceptibles d'acquiescer à une expérience de mobilité contrôlée et à des conditions de travail difficiles au Canada. Par la suite, dans la troisième

section, en adoptant une perspective analytique de l'ÉPI au quotidien, on expliquera comment différentes techniques de sélection, de préparation et d'organisation du voyage consolident un rapport de domination entre les intermédiaires guatémaltèques et les migrants et à partir duquel se construisent des subjectivités migratoires qui prédisposent ceux-ci à la subordination, l'exécution, la discipline et la flexibilité dans l'expérience de leur mobilité.

5.1 La migration de travail temporaire comme antidote à la migration irrégulière

Les dynamiques migratoires au Guatemala se démarquent par une forte prévalence de l'émigration internationale. Aujourd'hui, on estime qu'environ 1,4 million de Guatémaltèques résident à l'étranger, ce qui représente près de 8% de la population nationale totale. Les États-Unis constituent de loin, la principale destination des émigrants guatémaltèques, un peu plus de 90% étant installés dans ce pays (ICEFI 2021, 5; OIM 2017, 39). La première grande vague d'émigration internationale a été causée par le conflit armé qu'a connu le Guatemala de 1960 à 1996. Durant ces décennies, et surtout lors des années 1980 où la violence a atteint son paroxysme, la population d'origine maya ainsi que les groupes d'allégeance libérale ou socialiste (étudiants, syndicats, défenseurs des droits, mouvements paysans, etc.) ont été systématiquement persécutés par le régime militaire au pouvoir (Casaús Arzú 2009; Grandin 2000).³³ Au cours de cette période, environ 200 000 Guatémaltèques ont fui la répression et la violence en s'exilant dans le Mexique voisin et une dizaine de milliers ont également été admis au Canada comme réfugiés (Castillo 2006; Garcia 2006).³⁴ La signature des accords de paix en 1996 n'a toutefois pas freiné l'émigration de la population guatémaltèque. Au contraire, depuis 2000, le nombre d'émigrants a plutôt bondi de 140% et leurs envois monétaires comptent maintenant pour près de 20% du PIB national (ICEFI 2021, 17; Banco de Guatemala 2022; UN DESA 2022).³⁵ La moitié de la population nationale est désormais bénéficiaire de ces transferts de fonds qui sont utilisés principalement pour la consommation quotidienne (achat de biens essentiels, électricité, transport)

³³ Au cours de la sombre période désignée comme *La Violencia* (1981-1983), l'armée guatémaltèque aurait détruit plus de 400 villages, commis des exécutions arbitraires, viols et tortures de masse, et entraîné la disparition forcée de milliers de personnes (Grandin 2000, 7-8). Selon la *Comisión para el Esclarecimiento Histórico* (Commission pour l'éclaircissement historique), le conflit aurait fait plus de 200 000 victimes dont 83% étaient d'origine maya (Comisión para el Esclarecimiento Histórico 1999, 21).

³⁴ Dans le contexte de la Guerre froide et de la lutte contre le communisme mené par le gouvernement américain, celui-ci a soutenu le régime militaire en place au Guatemala et a systématiquement refusé les demandes d'asile des Guatémaltèques durant le conflit armé (Gzesh 2006).

³⁵ Selon les données rapportées par la Banque du Guatemala, en 2022, les transferts de fonds ont totalisé 18 milliards \$US, une croissance de plus de 300% par rapport à 2010, où leur valeur était de 4,1 milliards \$US.

et pour des investissements familiaux (achat d'un terrain, construction d'une maison) (OIM 2017, 53).

Contrairement aux années 1980 où l'exil des Guatémaltèques était principalement causé par la persécution et la violence politique, l'émigration actuelle est plutôt l'expression d'un développement très inégal où, malgré les progrès économiques, une partie importante de la population demeure confrontée à des conditions de vie précaires et peu d'opportunités futures (Selee, Argueta, et Hurtado Paz y Paz 2022; López Robles et Rivera 2013; Smith 2006). Le Guatemala est la plus grande économie d'Amérique centrale, générant un PIB par habitant le plus élevé des pays de la région (Honduras, le Salvador, Nicaragua, Belize). Les trois dernières décennies ont été marquées par une croissance soutenue du PIB et l'économie s'est d'ailleurs montrée résiliente pendant la pandémie de COVID-19 (Banco Mundial 2022; Ministerio de Finanzas Públicas 2022).³⁶ Cependant, derrière ces performances macroéconomiques, se dessinent des inégalités criantes et un niveau de bien-être de la population bien en deçà de ce que la richesse nationale pourrait générer. La structure de l'économie guatémaltèque se caractérise par une très grande concentration du capital et des moyens de production (Waxenecker 2018). Cette situation s'explique d'abord par la poursuite d'un modèle de développement axé sur l'exportation de grande échelle et l'extraction des ressources naturelles qui favorisent les multinationales au détriment des petites et moyennes entreprises nationales (Martínez Espinoza 2019; Hamilton et Fischer 2005). La faible distribution de la richesse nationale est aussi le résultat d'un environnement politico-économique favorisant la capture de l'État par les élites financières et commerciales qui, en plus d'alimenter la corruption et l'impunité, participe au maintien de politiques publiques privilégiant les intérêts privés plutôt que collectifs (Waxenecker 2018; Benavides Romero 2021). L'étude de Waxenecker (2018) illustre bien le degré de concentration de la richesse et du pouvoir en démontrant qu'une très petite minorité d'entreprises (3%) accaparent la majorité des revenus générés par le secteur privé (65%). Ainsi, malgré la croissance économique des dernières décennies, la majorité des Guatémaltèques ont connu une détérioration de leurs conditions de vie en raison de leurs revenus limités et de l'absence d'un réel filet social, le Guatemala faisant partie des pays d'Amérique latine où les dépenses publiques sociales par habitant sont les plus faibles

³⁶ La contraction du PIB a été inférieure à la moyenne pour l'ensemble de l'Amérique latine. De plus, en 2021, l'économie guatémaltèque a crû de 7,5%, le taux de croissance du PIB le plus élevé ayant été enregistré depuis 40 ans selon la Banque du Guatemala (Banco Mundial 2022, ministerio de Finanzas Públicas 2022).

(PNUD Guatemala 2021, 50; OXFAM 2019, 37). En 2022, les trois quarts de la population étaient employés dans le secteur informel et le revenu moyen mensuel était estimé à 380\$³⁷ alors qu'il en coûte plus de 600\$ pour nourrir une famille de cinq personnes (INE Guatemala 2021; 2022b).³⁸ Ces faibles salaires, combinés à des politiques redistributives très limitées, se traduisent par une pauvreté structurelle, qui touche un Guatémaltèque sur deux, et affecte de manière disproportionnée les populations rurales (76%) et autochtones (79%) (OXFAM 2019, 38). En outre, la vulnérabilité socio-économique de la population est exacerbée par les changements environnementaux qui fragilisent les cultures de subsistance (Milan et Ruano 2014). Dans les régions faisant partie du « *corridor seco* »³⁹, par exemple, la sévérité de la sécheresse aurait causé, ces dernières années, la perte de plus de 70% des cultures de maïs et *frijol*, deux aliments à la base de l'alimentation guatémaltèque (Albani 2019).

Dans un tel contexte socio-économique, l'émigration, et les transferts de fonds qui l'accompagnent sont perçus par un nombre important de Guatémaltèques comme l'unique rempart aux conditions de vie difficiles auxquelles ils sont confrontés (Selee, Argueta, et Hurtado Paz y Paz 2022; Creative Associates International; 2019; Heidbrink, Batz, et Sánchez 2021; Carte et al. 2019). Comme le souligne le groupe de la société civile guatémaltèque sur la question migratoire, « au Guatemala, la migration n'est pas une option, ni un exercice de liberté, mais une stratégie de survie devant le peu d'opportunités de travail et de développement dans le pays » (López Robles et Rivera 2013, 3). Or, les opportunités légales de migration pour les Guatémaltèques demeurent très restreintes. En 2021, ce ne sont qu'un peu plus de 22 000 permis de travail temporaire qui ont été octroyés à des ressortissants guatémaltèques par le Canada et les États-Unis, un nombre qui est marginal en comparaison aux aspirations migratoires (Department of Homeland Security 2022; Martin 2022; IRCC 2023d).⁴⁰ Pour ceux vivant dans les départements à proximité du Mexique

³⁷ Les montants mentionnés dans la thèse sont en dollars ou quetzales courants pour la période donnée. Ils ne tiennent donc pas compte de la fluctuation des prix.

³⁸ Le gouvernement du Guatemala estimait le montant de la *canasta básica* (coût du panier d'épicerie pour une famille de 5 personnes) à 3618Q (622\$) en novembre 2022. La *canasta amplia* (qui inclut les autres dépenses essentielles comme le logement, le transport, l'électricité, les biens de consommation) s'élevait quant à elle à 8355Q (1436\$).

³⁹ Le *corridor seco* (corridor sec) s'étend du Costa Rica au Guatemala et est reconnu par la FAO comme une zone d'extrême sécheresse. Plus de 10 millions de personnes vivent dans cette zone et se dédient majoritairement à la production agricole de petite échelle. Voir : <https://www.fao.org/americas/prioridades/corredor-seco/es/> (consulté le 14 décembre 2022).

⁴⁰ Aux États-Unis, les visas temporaires délivrés sont des visas H2-A (pour le travail agricole) et H2-B (pour le travail non-agricole). La grande majorité de ces visas temporaires sont octroyés aux ressortissants mexicains mais le gouvernement américain s'est récemment engagé à accroître la proportion destinée aux ressortissants du Honduras, Salvador, Guatemala et Haïti (The White House 2022).

(ex. : San Marcos, Huehuetenango), il est possible de se procurer une *Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo*, délivrée par les autorités mexicaines, et qui autorise les Guatémaltèques à travailler temporairement dans l'un des quatre États frontaliers du Mexique (principalement Chiapas, mais aussi Tabasco, Campeche, Quintana Roo). Bien qu'un nombre considérable de Guatémaltèques vont travailler légalement au Mexique avec cette carte (près de 112 000 en 2019), les emplois disponibles se concentrent dans des secteurs informels et faiblement rémunérés (agriculture, construction, commerce) et sont de très courte durée (quelques jours à un mois) (Nájera Aguirre 2017; OIM et al. 2020; COLEF 2020, 23-24).⁴¹ Ce contexte fait en sorte que les aspirations migratoires des Guatémaltèques se matérialisent principalement par le recours aux voies de migration irrégulière à destination des États-Unis. Selon les différentes estimations, entre 600 000 et 700 000 vivraient sans statut légal aux États-Unis, ce qui correspondrait à plus de la moitié de la population guatémaltèque vivant dans ce pays (environ 1,1 million) (OIM 2017, 39; Passel et Cohn 2019; ICEFI 2021, 5). La sécurisation de la frontière mexicano-américaine et l'intensification des contrôles au Mexique ont rendu les trajectoires de migration particulièrement périlleuses, contraignant les migrants à emprunter des routes plus risquées et dépendre de réseaux de passeurs pour se rendre aux États-Unis (Hiemstra 2019; Gabriella Sanchez et Zhang 2018). En effet, le durcissement des contrôles dans les espaces de transit et frontaliers a fait de la migration de l'Amérique centrale vers les États-Unis l'une des routes migratoires les plus fatales (OIM 2022a) et a considérablement accru le nombre d'arrestations et de déportations de migrants guatémaltèques. En 2021, 283 035 personnes d'origine guatémaltèque ont été interceptées en tentant de franchir la frontière mexico-américaine, une augmentation de 150% par rapport à 2018 (U.S. Customs and Border Protection 2022). Pour l'année 2022, le Guatemala a également enregistré un nombre record de 88 000 ressortissants déportés du Mexique et des États-Unis par voies terrestre et aérienne, dont 6930 mineurs non accompagnés (Instituto Guatemalteco de Migración 2022).

Cette mise en contexte de la situation migratoire au Guatemala est importante, car elle a une incidence directe sur la manière dont les enjeux de migration sont actuellement appréhendés et

⁴¹ Selon les données colligées par *El Colegio de la Frontera Sur* (COLEF), en 2019, sur les 296 000 Guatémaltèques ayant traversé la frontière mexicaine dans l'intention d'y travailler, seulement 38% (111 888) d'entre eux détenaient la *Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo*. La majorité des Guatémaltèques (60%) sont plutôt entrés sur le territoire mexicain avec une carte de visiteur général (qui ne permet pas de travailler). La durée moyenne de séjour au Mexique était de 20 jours (COLEF 2020, 18).

régulés au Guatemala. Comme le note l'OIT, jusqu'au début des années 2000, la gouvernance de la migration se résumait essentiellement à l'administration des flux d'entrée et de sortie des personnes par la Direction Générale des Migrations (ex : émission de passeport, permis de résidence, etc.) (OIT 2020, 25). Depuis, plusieurs changements institutionnels et réglementaires témoignent d'une volonté certaine de l'administration guatémaltèque de placer les questions migratoires au cœur de l'agenda politique national, particulièrement dans le dessein de réduire la migration irrégulière et mitiger les risques qu'elle engendre. En effet, le Guatemala a récemment adopté sa première législation sur les migrations (*Código migratorio* en 2016) et une première politique publique migratoire était en cours de préparation en 2022. De nouvelles entités gouvernementales dédiées à la migration ont été créées (*Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala* en 2007, *Instituto Guatemalteco de Migración* en 2016) et certains ministères sont maintenant appelés à jouer un rôle prépondérant dans ce domaine. Le ministère des Relations Extérieures (MINEX) s'est vu confier les dossiers de la protection consulaire des migrants guatémaltèques, la coordination des retours forcés, et les relations diplomatiques sur le thème migratoire. Quant à lui, le MINTRAB est devenu l'entité responsable de réguler la migration de travail temporaire, de même que favoriser l'insertion en emploi des Guatémaltèques déportés ou à risque de migration (OIT 2020; OIM 2022c). Plus important, ces changements s'accompagnent de pratiques et d'un discours en conformité avec une approche managériale et développementale de la migration (Geiger et Pécoud 2010b; Adamson et Tsourapas 2020). Comme le Guatemala ne peut faire abstraction de la dépendance de son économie envers les transferts de fonds provenant de l'émigration, la priorité politique devient dès lors de réguler les migrations de façon qu'elles deviennent un vecteur de développement pour le pays. Au cœur de cette vision réside la promotion de la migration de travail temporaire comme une alternative sécuritaire et ordonnée à la migration irrégulière, un moyen efficace de lutter contre le sous-emploi qui contraint les Guatémaltèques à quitter leur pays, ainsi qu'une façon optimale de générer des entrées de capitaux.

Déjà, en 2003, l'initiation du projet-pilote de migration temporaire entre le Guatemala et le Canada, administré par l'OIM, s'inscrivait dans une perspective explicite de réduction de la migration irrégulière. L'objectif énoncé du programme consistait alors à « promouvoir une migration régulée de travailleurs migrants saisonniers qui bénéficiera aux pays d'origine et de destination et évitera la migration irrégulière et les risques associés » (OIM 2008, 2). Vingt ans plus tard, cette association entre migration temporaire, réduction de la migration irrégulière et

contribution au développement résonne avec davantage d'acuité, alors que le gouvernement guatémaltèque, confronté à une augmentation de la migration irrégulière vers les États-Unis, a récemment intensifié ses efforts pour accroître les opportunités de migration de travail temporaire accessibles aux ressortissants guatémaltèques. D'abord, dans ses relations extérieures avec l'administration américaine, il a fait de l'augmentation du nombre de visas de travail délivrés aux Guatémaltèques une monnaie d'échange pour ses efforts dans la lutte contre la migration irrégulière en provenance d'Amérique centrale. Ainsi, l'accord de coopération migratoire signé entre les deux États en 2020 inclut une disposition visant à faciliter l'octroi de visas temporaires, en particulier pour les Guatémaltèques vivant dans les régions enregistrant un taux élevé de migration irrégulière (Acuerdo entre República de Guatemala y Estados Unidos de América 2020). À l'échelle nationale, ces efforts se sont concrétisés par l'introduction, en 2019, d'un programme de travail temporaire nommé *Movilidad Laboral*, qui permet au MINTRAB de « lier les personnes guatémaltèques à des opportunités d'emploi dignes sur le marché du travail à l'étranger à travers une migration régulière, ordonnée et sécuritaire » (MINTRAB 2021, 1). La création de ce programme aurait permis, selon la presse nationale, le placement en emploi d'environ 2000 Guatémaltèques, principalement au Canada et aux États-Unis (Herrera 2022; Gándara 2022). Lors de l'entrevue réalisée avec la responsable du programme au MINTRAB, la lutte contre la pauvreté et la prévention de la migration irrégulière sont apparues comme les principaux motifs justifiant son adoption, et les ambitions de croissance à d'autres pays et secteurs d'emploi étaient explicites :

Mylène : Pour quelles raisons avez-vous créé le programme de *Movilidad Laboral*?

MINTRAB : L'une des caractéristiques et plus grands problèmes que nous avons comme pays est un taux élevé de migration irrégulière, mais il y a un immense besoin d'emploi, les salaires sont très bas alors ceci oblige réellement la population guatémaltèque à migrer et chercher d'autres options. Le Département [de *Movilidad Laboral*] est donc arrivé avec cette idée de réguler la migration.

Mylène : Que pouvons-nous attendre du gouvernement par rapport à ce programme pour les prochaines années ?

MINTRAB : Nous avons une administration, en ce moment, qui est très disposée à appuyer le programme, à appuyer le travailleur guatémaltèque. Je pense que l'idée c'est que le Département grandisse et étende ses actions non seulement au Canada ou aux États-Unis, mais aussi à d'autres pays. Le gouvernement fait des efforts pour conclure des accords avec Israël, avec l'Irlande, l'Allemagne, et je pense que peu à peu nous allons aussi diversifier le type de main d'œuvre que nous envoyons dans les autres pays, pas seulement se concentrer sur le niveau très primaire de l'agriculture et de l'élevage, mais aussi pouvoir envoyer des professionnels.⁴²

⁴² Les citations tirées de l'entrevue avec le MINTRAB ont été traduites de l'espagnol au français par l'autrice.

En droite ligne avec la création et l'expansion de ce programme⁴³, le gouvernement a aussi revu sa législation afin de faire du Guatemala un pays attractif pour le recrutement de travailleurs migrants temporaires. En 2022, il a pallié une lacune réglementaire importante en créant un premier registre pour les agences et individus recrutant des Guatémaltèques pour des emplois à l'étranger. Ce nouveau règlement rend obligatoire l'enregistrement des recruteurs auprès du MINTRAB et leur interdit d'exiger aux travailleurs tout type de contribution (monétaire, bien, services) (MINTRAB Guatemala 2022). La même année, le congrès de la République a aussi entériné une loi visant la promotion du travail à l'étranger et qui prévoit l'exemption de taxes sur les billets d'avion destinés aux travailleurs migrants temporaires. Le congrès a justifié son adoption en expliquant que ce sont des opportunités de travail « apportant de grands bénéfices pour notre pays et garantissent une migration régulière, ordonnée et sûre qui contraste avec le voyage illégal que beaucoup de Guatémaltèques entreprennent malgré les coûts élevés, l'insécurité, les agressions et la possibilité d'être déportés » (Congreso de la República de Guatemala 2022). Ainsi, au nom de la migration sûre, ordonnée et régulière, de la lutte contre la migration irrégulière et de la pauvreté, une réelle stratégie d'exportation de la main d'œuvre prend actuellement forme au Guatemala. Les multiples initiatives politiques prises au cours des dernières années par le gouvernement guatémaltèque ont comme objectif premier d'augmenter considérablement les possibilités de migration de travail temporaire et s'inscrivent dans une vision très optimiste de ce type de mobilité internationale, perçue systématiquement comme une migration exempte de risques pour les migrants, et génératrice de développement. Ces représentations dominantes de la migration de travail temporaire dans l'espace politique, construites à partir des réalités migratoires et socio-économiques spécifiques au Guatemala, ont des répercussions majeures sur la manière dont l'industrie migratoire dédiée au recrutement de travailleurs migrants temporaires pour le Canada perçoit son rôle dans l'écosystème de la migration et légitime ses pratiques d'intermédiation.

⁴³ Un accord de migration de travail temporaire a été signé entre le Guatemala et l'Espagne au début de 2023 : <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/guatemala-y-espana-acuerdan-movilidad-laboral/> (Consulté le 8 mars 2023).

5.2 L'industrie migratoire au service de la lutte contre la pauvreté au Guatemala

5.2.1 «*Somos más que una agencia de reclutamiento*»: la pauvreté comme terrain de recrutement

Dans son ouvrage *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes*, Guevarra (2010) explique comment, aux Philippines, les représentations migratoires dominantes véhiculées par l'État participent à la construction d'un imaginaire social où les migrants sont porteurs d'un projet national de développement visant à positionner le pays comme un réservoir de main d'œuvre idéale pour l'économie mondiale. Cet *ethos* de la migration est également alimenté par les pratiques de recrutement et de formation des agences privées qui en sont venues à se percevoir comme des « 'makers' of the country's heroes » (Guevarra 2010, 105). Un processus similaire s'observe au Guatemala où le discours dominant, associant la migration de travail temporaire à la prévention de la migration irrégulière et au développement, percole jusqu'aux agences de recrutement, qui envisagent leurs activités comme contribuant à une mission plus grande que celle de lier des travailleurs guatémaltèques à des employeurs à l'étranger. « *Somos más que una agencia de reclutamiento* » (nous sommes plus qu'une agence de recrutement) est la devise apparaissant sur la page d'accueil du site web de ComuGuate (ComuGuate 2023). Pour sa part, Amigo Laboral affirme être « *más que un enlace entre empleador y el trabajador* » (plus qu'un lien entre l'employeur et le travailleur) (Amigo Laboral 2021). Ces autodésignations témoignent d'une vision partagée par plusieurs intermédiaires pour qui le recrutement de Guatémaltèques pour des emplois temporaires à l'étranger n'est pas une activité commerciale, mais plutôt une forme de contribution à la lutte contre la pauvreté. En tant que fournisseurs de ces opportunités de travail, les agences voient leurs activités de recrutement comme un maillon essentiel dans l'optimisation des bénéfices économiques et la mitigation des risques de l'émigration guatémaltèque. Ci-dessous, deux agences de recrutement pour le Canada décrivent comment, selon elles, la migration de travail est la solution aux problématiques de sous-emploi et de la migration irrégulière au Guatemala :

Conexión Guatemala-Canada : Le programme [de travail au Canada] est une opportunité très importante, parce que la solution à la pauvreté c'est le travail. Ce ne sont pas des ateliers de couture ou des dons de nourriture. Si nous ne voulons pas que les gens se rendent aux États-Unis illégalement, alors notre porte de sortie est avec le Canada.

ComuGuate (2^e entrevue): Notre objectif est de chercher la manière par laquelle on peut faciliter la migration de travail régulée parce que c'est une opportunité pour le Guatemala. Plus tu dis au Guatémaltèque, non, tu ne pourras pas voyager, plus il y a de la migration irrégulière. Parce que tu ne peux pas éviter que le pays n'offre pas d'emplois, qu'il n'y ait pas d'opportunités, qu'il y ait de la

pauvreté, c'est inévitable. Le Guatemala est un pays riche économiquement, en production, un excellent pays pour investir mais la richesse n'est pas distribuée.

Bien que plusieurs études démontrent que la migration temporaire dans le secteur agricole canadien a des impacts mitigés sur le développement des pays d'origine des travailleurs (Candiz 2019; Basok 2003; Binford 2013; Verduzco 2007), l'industrie migratoire guatémaltèque a fait sienne la rhétorique voulant que les PMTT soient une stratégie de développement triplement gagnante (Vertovec 2007; Castles et Ozkul 2014; GCIM 2005, 32). Ceci est particulièrement explicite dans le discours véhiculé par les principales agences de recrutement qui collaborent ou ont collaboré avec l'agence de liaison québécoise FERME. Amigo Laboral, par exemple, cite un psaume de la Bible pour décrire sa vision, dans laquelle le travailleur migrant est présenté comme porteur de prospérité : « Il est comme un arbre planté près d'un courant d'eau, Qui donne son fruit en sa saison, Et dont le feuillage ne se flétrit point: Tout ce qu'il fait lui réussit. » (Amigo Laboral 2021). Sur la même page, l'agence énonce que son objectif est de « promouvoir la migration régulée des travailleurs agricoles temporaires à l'étranger, qui bénéficie au pays d'origine et au pays d'accueil et évite ainsi la migration irrégulière et les risques qu'elle soulève ». Quant à elle, l'agence ComuGuate a été sélectionnée par FERME comme partenaire principal au Guatemala en raison de son approche « humanitaire et participative », qui priorise « les retombées économiques dans les communautés » (FERME 2016a, 1). C'est d'ailleurs le message porté par l'agence elle-même lorsqu'elle affirme vouloir « changer la perspective qui existe dans le pays sur les agences de recrutement de travailleurs pour l'étranger » et œuvrer « dans le seul objectif de développer les communautés les plus démunies » (ComuGuate 2023).

L'existence de ces représentations particulières quant au rôle et à la mission développementale des agences de recrutement s'explique notamment par le fait qu'une majorité des intermédiaires proviennent de milieux institutionnels très perméables au discours normatif associé à la gestion migratoire. Les trois principales agences de recrutement pour le Canada sont actuellement administrées par d'anciens employés de l'OIM au Guatemala. ComuGuate, par exemple, a été fondée par quatre personnes dont trois étaient responsables du programme de migration de travail temporaire au sein de l'OIM et une autre travaillait pour le Consulat du Guatemala à Montréal. Or, l'OIM est un acteur majeur dans la promotion, la formulation et la mise en œuvre de politiques et programmes axés sur la gestion migratoire (Geiger 2013; Georgi 2010). Comme le souligne Pécoud (2018) malgré son caractère a priori technique et opérationnel, l'OIM poursuit « an entrepreneurial and market-oriented logic », caractérisée par des pratiques de contrôle et de

facilitation de la migration, dans le but ultime d'ordonner les déplacements de population en fonction des impératifs de l'économie globale et des intérêts des États. Dans cette optique, bon nombre de ses mandats dans les pays d'origine des migrants, incluant le Guatemala, sont dédiés à la promotion et à la facilitation de la migration de travail temporaire régulée sous prétexte qu'elle est porteuse de développement économique et un rempart à la migration irrégulière (Gardiner Barber et Bryan 2018; Dupeyron 2016). Ainsi, malgré leur appartenance au secteur privé, la vision privilégiée par plusieurs recruteurs semble davantage inspirée de leur passage à l'OIM où la représentation de la migration temporaire comme un scénario triplement gagnant y est institutionnalisée. En effet, le discours dominant adopté par les agences de recrutement détourne l'attention du caractère lucratif de leurs opérations et se rapproche davantage de celui porté par les organisations internationales ou non-gouvernementales, qui met de l'avant des intentions altruistes orientées vers l'amélioration des conditions de migration et de vie de la population guatémaltèque. Toutefois, l'incorporation d'un discours développemental par les intermédiaires de la migration temporaire n'a pas que des effets normatifs, il se traduit aussi par des pratiques d'intermédiation spécifiques, notamment celle d'identifier la pauvreté comme terrain de recrutement des travailleurs migrants.

Depuis le début de la migration temporaire des Guatémaltèques vers le Canada, les intermédiaires responsables du recrutement et de la sélection des travailleurs, que ce soit l'OIM ou les agences, ont privilégié, comme zones de recrutement, les régions rurales et défavorisées, peuplées majoritairement de personnes d'origine maya. Sous la gouverne de l'OIM (2003 à 2010), près de la moitié des travailleurs migrants provenaient d'un seul département, celui de Chimaltenango (OIM 2008). Le responsable de FERME, au moment où le recrutement au Guatemala a débuté, m'expliquait en entrevue que ce département avait été sélectionné en raison de sa spécialisation horticole, notamment dans la culture de certains fruits et légumes aussi cultivés au Québec (ex. : fraises, brocolis, haricots). Près de 80% des Guatémaltèques résidant dans ce département s'identifient comme Autochtone (Maya Kaqchikel), et dans certaines localités où l'OIM a effectué son recrutement (ex. : Patzún et Tecpán), cette proportion dépasse les 90% (INE Guatemala 2018). Lorsque l'OIM a cédé sa place à des agences privées, ces dernières ont « *hérité* » du département de Chimaltenango, car la majorité des dossiers des travailleurs sélectionnés par l'OIM ont été transférés aux agences de recrutement partenaires de FERME (Amigo Laboral et ComuGuate). Depuis, elles ont cherché à diversifier quelque peu les régions d'origine des

travailleurs migrants. Lors de ma visite à ComuGuate, par exemple, un groupe d'une cinquantaine de travailleurs du département de Huehuetenango (à l'ouest du pays, à la frontière avec le Mexique) était présent pour effectuer leurs démarches de visa. Les responsables de l'agence m'ont aussi fait part de certaines tentatives de recruter dans d'autres régions (Izabal, San Marcos, Sololá) en collaborant avec les municipalités et des organismes communautaires. D'autres plus petites agences, comme Conexión Guatemala-Canada et Serttegua, privilégient plutôt les résidents de la région où leur agence est localisée, respectivement Chimaltenango et San Juan Sacatépequez. Que leur recrutement soit géographiquement ciblé ou non, toutes les agences ont déclaré ne vouloir sélectionner que des personnes provenant des zones rurales, idéalement avec une expérience de travail agricole. Comme les données sur l'origine ethnique et la localité d'origine des travailleurs ne sont compilées que par ces agences de recrutement, il est impossible de savoir la proportion exacte de personnes autochtones parmi les travailleurs migrants au Canada ni leur région de provenance au Guatemala. Néanmoins, plusieurs études réalisées à propos de la migration temporaire guatémaltèque au Canada (Castracani 2017, 149; Hughes 2014a; Muir 2015) ainsi que mes propres observations et données de recherche (tirées des entrevues avec les agences, les employeurs et les migrants) confirment que le profil dominant du travailleur migrant guatémaltèque demeure, encore aujourd'hui, celui d'un paysan autochtone.

Or, être paysan autochtone au Guatemala est associé à une condition sociale particulière marquée par la pauvreté, la marginalisation et la discrimination (Bastos 2021; Martínez-Salazar 2012; OXFAM 2019). Selon le dernier recensement national en 2018, les trois peuples autochtones du Guatemala– Maya, Xinka et Garifuna⁴⁴ – constituaient un peu moins de la moitié de la population nationale. La population d'origine maya, est de loin, la plus importante, avec 42% de Guatémaltèques s'identifiant à l'une des 22 communautés mayas du pays (INE Guatemala 2018). Pour leur part, les personnes s'identifiant comme *Ladino*, c'est-à-dire non-autochtone, représentent 56% de la population guatémaltèque (INE Guatemala 2018).⁴⁵ Bien que le terme *ladino* désigne les personnes descendant du métissage entre les colons européens et les peuples autochtones (ou *mestizos* dans d'autres pays latino-américains), son usage officiel et courant ne

⁴⁴ Les Xinka, peuple autochtone non maya, compteraient pour 2% de la population guatémaltèque. Les Garifuna sont issus d'un métissage entre les peuples afro-caribéens et indo-américains et constituent 0,2% de la population.

⁴⁵ Les statistiques officielles concernant l'identité des Guatémaltèques sont toutefois contestées en raison de la difficulté à définir qui est Autochtone ou non et, car certains Autochtones tendent à nier leur identité, et donc ne pas se déclarer comme tels. Ainsi, certains auteurs pensent que la proportion de la population maya pourrait en réalité être plus élevée (autour de 60%) que ce que le recensement national indique (voir: Fischer et Hendrickson 2003, 26).

réfère pas à l'identité métissée, mais renvoie plutôt à toute personne s'identifiant comme non autochtone et considérée comme blanche au Guatemala (Vanthuyne 2009, 197; Fischer et Hendrickson 2003, 25). Durant la colonisation, le mythe de l'infériorité autochtone a légitimé, non sans résistance, les déplacements massifs, le travail forcé et l'acculturation des peuples ancestraux du Guatemala. Cet héritage historique a mené à la construction d'une société postcoloniale profondément clivée entre les Autochtones et les non-Autochtones où la logique raciale continue d'être un marqueur des inégalités sociales, économiques et politiques (Fischer et Hendrickson 2003, 56-57; Vanthuyne 2009; Montejo 2005). La guerre civile de 1960 à 1996, dont la forte majorité des victimes sont d'origine maya, est l'expression la plus éloquente de la présence du racisme jusqu'aux plus hautes sphères de l'État guatémaltèque (Casaús Arzú 2009). Encore aujourd'hui, les Autochtones continuent d'être tenus à l'écart des milieux de pouvoir politique et économique, qui sont concentrés dans la capitale et contrôlés par l'élite *ladino* et urbaine (Fischer et Hendrickson 2003, 26). Les politiques publiques sont donc très rarement le reflet des intérêts et besoins des populations rurales et autochtones et ceci explique pourquoi, peu importe l'indicateur considéré, leurs conditions de vie sont significativement inférieures à celles des Guatémaltèques vivant en zone urbaine et s'identifiant comme *Ladino*.

Tableau 8. Indicateurs socio-économiques selon l'ethnicité et le type de région

	Autochtones	Non Autochtones	Rural	Urbain
Taux de pauvreté	79%	47%	76%	34%
Revenu mensuel	2063Q	3284Q	1723Q	2881Q
Taux d'informalité en emploi	85%	62%	80%	57%
Années de scolarité	4,5	8	4,7	8,8
Taux de malnutrition infantile	58%	34%	53%	35%

Sources : Instituto Nacional de Estadísticas 2021, Naciones Unidas 2019, OXFAM 2019

La pauvreté rurale s'explique aussi par la prédominance d'une économie agro-exportatrice dans laquelle les petits producteurs sont systématiquement désavantagés (Carte et al. 2019; Baumeister 2013; Hamilton et Fischer 2005). Selon la FAO, 2% des exploitants agricoles détiennent plus de la moitié des terres arables, faisant du Guatemala un des pays d'Amérique latine où la distribution des terres est la plus inégale (FAO 2014). Contrairement à d'autres pays de la région (ex. : Mexique, Honduras, El Salvador), les autorités guatémaltèques n'ont jamais procédé à des réformes agraires visant une meilleure redistribution foncière (Carte et al. 2019; Guereña 2016,

16). L'accès difficile à la terre contraint donc ces populations à se déplacer vers des parcelles moins fertiles, dont la location est onéreuse, ou à occuper des emplois journaliers instables, informels et offrant une rémunération famélique (CODECA 2013; López Robles et Rivera 2013). Selon les travailleurs migrants rencontrés, la rémunération des journaliers agricoles oscillait entre 40 et 60 *quetzales* (6 à 10 CAD) par jour alors qu'il faut 110 *quetzales* (19 CAD) pour nourrir une famille de cinq personnes (INE Guatemala 2022a). L'insécurité alimentaire est donc un phénomène répandu dans les régions rurales. Dans le département de Chimaltenango, par exemple, le taux de malnutrition infantile avoisine les 80% (OXFAM 2019; SESAN 2015).

Pour les recruteurs, cibler les populations guatémaltèques les plus vulnérables pour des emplois au Canada est perçu comme une manière de contribuer au développement de ces communautés marginalisées. Selon le responsable de FERME, il s'agit là d'un élément du « succès » du programme au Guatemala, comparativement à d'autres projets-pilotes de recrutement de travailleurs migrants implantés ailleurs en Amérique centrale:

FERME : Il y avait la OIM Guatemala, la OIM Salvador, la OIM Honduras qui ont lancé le projet pilote. L'idée c'était d'avoir des travailleurs un peu de chaque pays et voir comment cela fonctionnerait. Alors le Salvador, ça n'a pas fonctionné, la OIM n'était pas intéressée au projet. La sélection des travailleurs du Honduras par le gouvernement s'est très mal passée, beaucoup de travailleurs qui sont venus ont abandonné l'emploi, ce n'étaient pas des travailleurs agricoles mais des gens qui voulaient juste une expérience ou venir travailler au Canada pour passer d'ici aux États-Unis. Donc ça s'est très mal passé avec le Honduras mais avec le Guatemala ça l'a très bien fonctionné.

Le responsable de l'OIM au Guatemala, la façon dont il avait implanté le programme, cela a permis d'avoir une croissance et surtout je pense que la sélection qu'il faisait des travailleurs était adéquate parce qu'il allait dans des endroits où il y avait des travailleurs qui étaient pauvres, qui étaient dans le besoin et donc il est allé chercher ces gens-là pour leur donner une opportunité et c'est aussi ce que nous voulions, on voulait des gens qui ont des besoins, parce que pour FERME et surtout pour moi, la partie humaine du programme c'est très important. [...] Donc c'est ça nous, je cherche surtout des travailleurs qui ont de très faibles possibilités de réussir, et en général les travailleurs sont très responsables, ils profitent bien de l'opportunité qu'ils ont et ils améliorent leur vie, ils vont améliorer l'alimentation de leurs familles, donner l'éducation à leurs enfants, avoir une petite maison. Donc ça pour moi c'est important c'est ma motivation si on veut. Alors je pense que tout passe par la sélection c'est le succès du Guatemala et l'échec du Honduras.

Encore aujourd'hui, la vulnérabilité socio-économique constitue un élément important dans la sélection des travailleurs pour toutes les agences de recrutement et explique pourquoi les Guatémaltèques d'origine autochtone demeurent majoritaires parmi les travailleurs migrants agricoles au Canada. Sans être des critères obligatoires, plusieurs facteurs de vulnérabilité sont considérés par les intermédiaires pour obtenir un emploi au Canada: un faible salaire journalier, ne pas être propriétaire d'une terre ou d'une habitation, ne pas avoir un niveau d'études très élevé (généralement primaire), avoir une famille nombreuse, etc.

En discutant avec les travailleurs migrants, j'ai pu constater l'applicabilité de ces critères puisque la majorité d'entre eux étaient confrontés à des conditions de vie extrêmement précaires avant d'obtenir une opportunité au Canada. Ils employaient des termes tels que *luchar* (lutter), *necesidad* (besoin), *deudas* (dettes), *escasos recursos* (ressources limitées) pour décrire leur quotidien actuel (pour ceux n'ayant pas pu retourner au Canada) ou leur quotidien avant la migration (pour ceux voyageant encore au Canada). Lorsqu'interrogés sur leur occupation principale au Guatemala, la forte majorité des travailleurs migrants m'ont répondu dédier leurs activités à des emplois informels dans l'agriculture, le commerce local et les travaux manuels (construction, peinture), et gagner une rémunération très faible, en deçà du minimum requis pour subvenir aux besoins de base familiaux. Maria, par exemple, racontait comment ses revenus dépendent de l'offre de travail qui n'est jamais garantie : « *Quand il y a du travail, alors on y va. Par exemple, dernièrement c'était la récolte du frijol, on le coupe et on nous paie 50-60 quetzales (8-10 CAD) par jour* »⁴⁶. Roberto lui, n'ayant pas été rappelé pour un travail au Canada, me confiait ne pas gagner suffisamment pour nourrir ses quatre enfants : « *j'aimerais leur donner à manger, peut-être pas l'abondance mais le minimum au moins. Ils mangent le peu qu'il y a, mais à 7 quetzales (1 CAD) pour chacun, pour manger toute la journée, ce n'est pas suffisant* ». L'impossibilité d'accéder à un emploi digne et stable va de pair avec un faible niveau de scolarisation, seulement trois personnes parmi les quarante travailleurs rencontrés avaient pu poursuivre leurs études au-delà du niveau primaire. À titre illustratif, je me souviens d'un moment où l'un d'entre eux écrivait avec peine son nom sur une serviette de table afin que je puisse l'ajouter à mes contacts téléphoniques. L'air gêné, il s'est excusé en précisant qu'être pauvre au Guatemala, c'est aussi ne pas pouvoir aller à l'école.

Si je soulève ces témoignages partagés par les travailleurs migrants, c'est que la sévérité de la précarité vécue au Guatemala, et en raison de laquelle ils sont sélectionnés par les agences, a une incidence majeure sur leur capacité à décider des conditions de leur (im)mobilité et sur le pouvoir que les intermédiaires (mais aussi les employeurs) peuvent exercer sur celles-ci. Comme la littérature existante s'intéresse surtout aux politiques migratoires et aux conditions de travail des travailleurs migrants agricoles, le séjour au Canada est généralement défini comme le principal espace géographique et temporel où se vit la précarité (voir par ex: Bélanger et Candiz 2015;

⁴⁶ Toutes les citations tirées des entretiens avec les travailleurs migrants ont été traduites de l'espagnol au français par l'autrice.

Castracani et Pantaleón 2019b; McLaughlin et Hennebry 2013; Preibisch 2010; Vosko 2018). Or, comprendre pourquoi, année après année, les Guatémaltèques aspirent ou consentent à cette forme de migration précaire, demande également de s’attarder aux dynamiques à l’œuvre dans le pays d’origine. Tel que le soulignent Azis et al.:

From the perspective of the sending country, assertions such as “migration into precarity” are rather odd since it connotes movement from an un-precarious situation prior to migration. On one hand, this elides the predicament of the South as the main global site of precarity [...] On the other hand, it also offers little explanation as to why people move as presumably people do not move voluntarily into precarious situations (Azis, Ariefiansyah, et Utami 2020, 13).

Comme le démontrera la prochaine section, en faisant de la pauvreté leur principal terrain de recrutement de travailleurs migrants temporaires pour le Canada, l’industrie migratoire guatémaltèque ne fait pas que matérialiser ses ambitions développementales, elle pose également le premier jalon dans la fabrique du travailleur idéal pour le secteur agricole canadien.

5.2.2 « *Una oportunidad para salir de las deudas* » : le désir et la contrainte de partir pour le Canada

Les régimes contemporains de la gouvernance migratoire se sont construits à partir d’une distinction générale entre la migration volontaire, incarnée par les migrants économiques, et la migration forcée des demandeurs d’asile et personnes réfugiées (Carling 2017; Zetter 2018; Nations Unies 2016). Cette classification binaire a été largement critiquée dans la littérature, démontrant que la frontière entre choisir ou être forcé de migrer est extrêmement ténue (Nicholas Van Hear, Brubaker, et Bessa 2009; Betts 2013a; Erdal et Oeppen 2018). Chaque acte migratoire implique un certain degré de contrainte et de liberté déterminé par l’articulation complexe de facteurs économiques, politiques et sociaux (Crawley et Skleparis 2018; Carling 2002). Ceci influence évidemment la signification que les (aspirants) migrants attribuent à l’acte de migrer. Ces représentations, comme on l’a vu dans le chapitre 2, constituent l’une des trois composantes des rapports de pouvoir dans la mobilité (Cresswell 2010). Au Guatemala, les intermédiaires interviennent dans la construction de ces représentations puisqu’en privilégiant des populations avec peu d’alternatives économiques pour leur recrutement, ils favorisent un rapport à la migration où se conjuguent simultanément un fort désir et une contrainte pressante de migrer.

Bien que les Guatémaltèques migrent par nécessité économique et sont sélectionnés pour cette raison, on ne peut faire abstraction de l’attraction que peut engendrer, dans les régions rurales, un programme de migration comme celui au Canada. Dans un contexte où les opportunités de

migration légales sont limitées et où *ir de mojado*⁴⁷ (se rendre de manière irrégulière) aux États-Unis est en réalité l'unique autre option d'émigration pour les populations marginalisées, celles-ci attribuent une valeur inestimable à la possibilité d'obtenir un permis de travail temporaire pour le Canada. Le récit d'Oscar est très évocateur de ce désir de migrer au Canada. Agriculteur de la région de Patzún, il est allé travailler dans une ferme maraîchère en Colombie-Britannique en 2011, mais n'a jamais été rappelé pour un second contrat. Depuis, il tente désespérément de trouver une nouvelle opportunité de travail au Canada, mais ce n'est pas chose facile, car les rares fois où les agences se rendent dans sa région pour recruter, « *lorsque les gens l'apprennent, ils se bousculent et se disputent* » pour être sélectionnés. L'année dernière, par exemple, une agence s'est déplacée dans la ville voisine, Tecpán, pour recruter 80 personnes. Oscar a quitté son village au milieu de la nuit et est arrivé à quatre heures du matin au salon communautaire, là où devaient se trouver le personnel de l'agence et les employeurs canadiens. Dans l'attente, une rumeur a circulé que le recrutement se ferait plutôt au marché central. Oscar, comme les autres personnes présentes, s'est précipité vers le marché, mais a découvert à cet instant qu'il avait été piégé par une ruse d'autres habitants cherchant à court-circuiter la file d'attente. Il s'est empressé de retourner au salon communautaire, mais, comme plusieurs centaines de personnes s'étaient déjà massées sur le lieu du recrutement, et qu'il avait perdu sa position dans la file, il s'est résigné à retourner chez lui. À l'instar d'Oscar, plusieurs autres travailleurs ont référé aux visites des agences dans les municipalités rurales comme des événements rarissimes, mais lorsqu'ils surviennent, les gens se ruent par centaines au lieu de rassemblement.

Dans ce contexte, le rôle des agences n'est donc pas d'identifier les ressortissants guatémaltèques désireux d'occuper un emploi agricole au Canada, mais plutôt de sélectionner un petit nombre parmi tous ceux qui se bousculent à leurs portes. « *Nous n'avons pas à recruter, tout le monde vient à nous !* », s'exclamait un des intermédiaires rencontrés pour une entrevue. Lors de mon passage au bureau de ComuGuate, un groupe d'une dizaine de personnes attendait à l'extérieur de l'édifice dans l'espoir de rencontrer le personnel et s'informer des emplois disponibles. De manière similaire, le lancement en 2019 du nouveau programme *Movilidad Laboral*, géré par le MINTRAB, a attiré les foules, le ministère affirmant en entrevue avoir une

⁴⁷ Cette expression est communément utilisée au Guatemala pour référer à la migration irrégulière aux États-Unis. Le terme *mojado*, signifiant littéralement « mouillé », renvoie à la traversée par les migrants du Río Grande, le fleuve frontalier entre le Mexique et les États-Unis.

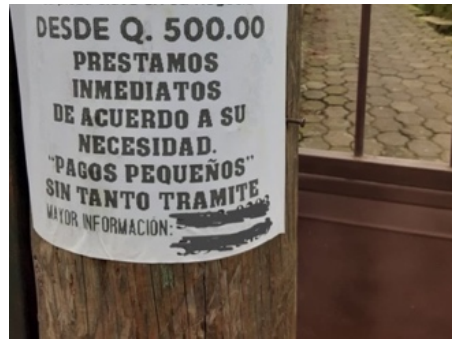
liste d'attente comptant plus de 38 000 candidats. Conséquence de cette demande élevée pour des emplois au Canada, les migrants sélectionnés perçoivent l'obtention d'un contrat de travail comme une chance unique, qui ne reviendra pas, et qui nécessite donc d'être préservée. Dans leurs témoignages, l'usage d'expressions telles que « *el favor de darme una oportunidad* » (la faveur de me donner une opportunité) permettait de déceler leur gratitude envers les intermédiaires de les avoir sélectionnés pour un emploi tout comme l'absence de contrôle qu'ils ont sur la concrétisation de leur projet migratoire. Diego, par exemple, était bien conscient de cette chance : « *Merci à Dieu, nous travaillons au Canada, on profite de cette opportunité parce que la situation ici au Guatemala est difficile et cette opportunité, n'importe qui la voudrait* ».

L'aspiration de migrer et préserver cette opportunité est largement conditionnée par l'endettement qui est très répandu parmi les populations rurales et autochtones (Heidbrink 2019). L'endettement constitue à la fois un motif et une conséquence de la migration de travail temporaire, et il mène à des expériences de mobilité où le choix et l'obligation se côtoient :

The phenomenon of debt-financed migration troubles the liberal dyads that are widely used to make sense of migration, including the construction of 'slavery' and 'freedom' as oppositional categories, because although indebtedness can imply serious and extensive restrictions on freedom, it is also a means by which many people seek to extend and secure their future freedoms » (O'Connell Davidson 2013, 177).

D'abord, l'usage du crédit pour subvenir aux besoins de base (ex. : achat de médicaments, alimentation), ou pour de petits investissements (ex. : achat de fertilisants) était une pratique courante des familles rencontrées pour naviguer quotidiennement la précarité de leurs conditions de vie et se traduisait inévitablement par un lourd niveau d'endettement par rapport à leurs revenus. L'accès au crédit bancaire étant limité pour les populations sans historique d'emprunt et dépourvues de biens pouvant servir de garantie (ex. : maison, terrain), elles se tournent donc vers des *prestamistas* (prêteurs) locaux, qui leur permettent d'emprunter rapidement pour pallier le manque à gagner. La promotion de leurs services était omniprésente dans les villages visités.

Figure 6. Affichage publicitaire de *prestamistas* locaux au Guatemala



Source : Photo personnelle prise dans la communauté de Santiago Sacatépequez. Traduction libre :
« À partir de Q 500.00, nous prêtons immédiatement en fonction de votre besoin. ‘Petits paiements’ avec peu de documents »

Sans surprise, l'éventualité de travailler à l'étranger et d'être rémunéré en dollars canadiens devient la principale voie envisagée pour « *salir de las deudas* » (sortir de l'endettement).

Laura : Ici, ce que l'on fait est d'emprunter, pensant qu'on va le rembourser, mais quand arrive le paiement, nous n'avons rien et on recommence à emprunter et... À la fin on est pris, alors c'est une des principales causes pourquoi nous voulons partir, pour sortir de nos dettes, avoir quelque chose à nous, où l'argent vient de nous, gagné et non emprunté, on n'a pas le capital pour investir, alors on emprunte à répétition.

Olgar : Parfois, on n'arrive même pas à avoir ce qu'il faut pour manger, alors on emprunte de l'argent, et après, le prêt que nous avons fait augmente et augmente. La première fois que j'ai emprunté c'est ce qui est arrivé et je ne savais pas où trouver l'argent que je devais, j'avais beaucoup de prêts alors quand j'ai obtenu cette opportunité, j'ai pu avec les contrats rembourser les dettes que j'avais contractées.

Cependant, ces populations déjà endettées n'ont pas le capital pour assumer les coûts que représente la migration (voir chapitre 6 pour le détail de ces coûts) et doivent donc contracter un nouvel emprunt afin d'assumer les dépenses nécessaires pour se rendre au Canada, tels que l'examen médical, le transport vers la capitale où se trouvent plusieurs agences, le passeport et autres documents pour l'immigration. Ainsi, comme l'explique ci-dessous Oscar, les premiers contrats de travail au Canada ne sont généralement pas destinés à augmenter les revenus et améliorer les conditions de vie de leur famille, mais plutôt consacrés au remboursement de leurs dettes, générées à la fois par les dépenses quotidiennes et par le projet migratoire.

Oscar : Quand j'ai voyagé au Canada, j'avais beaucoup de dettes ici, alors avec ce travail, j'ai juste pu payer mes dettes.

Mylène : et tes dettes c'était pour payer les dépenses quotidiennes?

Oscar : Oui, et parce que nous cultivons aussi du brocoli et des pois, alors pour le fertilisant aussi, et parce que quand tu voyages là-bas, c'est beaucoup de dépenses, j'ai dû emprunter pour tout.

Mylène : Tu as aussi dû emprunter pour faire les papiers pour aller travailler au Canada?

Oscar: oui, les papiers. Quand j'étais là-bas, ce que je gagnais je l'envoyais à ma femme qui elle payait les dettes à celui qui m'avait prêté de l'argent.

Donc, en ciblant des communautés défavorisées, les agences de recrutement contribuent à la formation d'une migration d'où émane un pouvoir attractif *et* coercitif, une migration convoitée à laquelle des pans de la population aspirent pour s'émanciper et acquérir une autonomie socio-économique, ainsi qu'une migration contrainte, car elle devient la principale voie de sortie de l'endettement qu'elle a elle-même exacerbé.

Cette représentation de la migration de travail temporaire, comme une avenue à la fois désirable et nécessaire, est un élément essentiel dans la fabrique du travailleur migrant idéal et dans la consolidation du pouvoir de l'industrie migratoire. D'abord, elle participe à construire une image de ces travailleurs comme une main d'œuvre renouvelable et fongible. Les aspirations migratoires élevées dans les régions prisées par les agences de recrutement confèrent à ces dernières l'accès à un bassin infini de candidats prêts à partir et leur permettent de remplacer aisément tout travailleur exprimant son désaccord ou manifestant une dissidence envers les pratiques des intermédiaires ou de son employeur au Canada. Ainsi, les agences guatémaltèques ne sont pas que de simples *matchmakers*, elles agissent plutôt comme des *gatekeepers* de la migration temporaire entre le Guatemala et le Canada, en déterminant qui mérite ou non cette opportunité de travail. Ensuite, en raison des lourdes contraintes financières qui pèsent sur les travailleurs migrants, surtout lors des premiers contrats de travail au Canada, perdre l'opportunité de travail à l'étranger peut avoir des conséquences dévastatrices, et aggraver la vulnérabilité socio-économique qui les a incités à migrer (voir chapitre 7 sur l'immobilisation). L'absence de réelles alternatives économiques dans leur région d'origine, et l'endettement qui en découle, constituent un gage de docilité des travailleurs migrants puisque, par peur d'être déportés ou interdits de revenir au Canada, ils sont plus enclins à acquiescer à des conditions de travail et de migration qui nient leurs droits et leur dignité humaine.

En somme, en présentant la migration de travail temporaire comme une alternative à la migration irrégulière et une opportunité de développement, les agences recrutant pour des emplois agricoles au Canada ont fait de la pauvreté sévissant dans les régions rurales et autochtones leur principale zone de recrutement. Ceci a de profondes implications sur les représentations et les attitudes des Guatémaltèques vis-à-vis ces expériences de migration. La migration de travail temporaire devient, pour reprendre le terme de Piper et Whithers (2018), une forme de précarité

continue et prolongée (*protracted precarity*) où la négation du droit à un emploi digne (*lack of right to work*) dans les pays d'origine pousse les populations marginalisées du Sud global à acquiescer à des emplois aux droits limités (*work with lack of rights*) à l'étranger. Privilégier les populations les plus marginalisées pour des opportunités de travail au Canada n'est pas en soi un objectif problématique. Toutefois, dans un contexte d'aspirations migratoires élevées, les intermédiaires disposent inévitablement d'un pouvoir accru sur la concrétisation ou non des projets de migration et ceci implique de porter une attention particulière à la manière dont leurs pratiques routinières d'intermédiation participent à la mitigation ou à l'accentuation de ce rapport de force entre l'industrie migratoire et les migrants.

5.3 La construction de subjectivités migratoires pendant la sélection et préparation des travailleurs migrants

Dans les chapitres 2 et 4, j'ai souligné la perspective utilitaire sous-tendant la gestion de la migration de travail temporaire et comment celle-ci se manifeste, dans le contexte agricole canadien, par différentes stratégies de contrôle étatique (ex : permis de travail fermé, contrat à durée limitée, pas d'accès à la résidence permanente et à l'accompagnement familial) et de l'employeur (isolement, contrôle des déplacements et du temps libre, longues journées de travail) visant à importer la main d'œuvre sans accueillir l'individu qui en est porteur. Dans cette section, l'ÉPI au quotidien nous aide à comprendre comment ce processus est également rendu possible par l'intervention des intermédiaires en amont de la migration qui, en investissant différents sites de pratiques dans la sélection et l'organisation de la mobilité des travailleurs migrants, parviennent à influencer les subjectivités migratoires de manière qu'elles répondent à leurs propres idées et intérêts et alimentent la logique utilitaire des PMTT. Avant même de fouler le sol canadien, les travailleurs migrants sont assujettis à diverses formes de micro-contrôles de la part de l'industrie migratoire qui ont comme effet l'intériorisation d'attitudes et de comportements considérés comme désirables, voire nécessaires au bon fonctionnement de la migration de travail entre le Guatemala et le Canada.

5.3.1 L'importance des dimensions identitaire et géographique dans les rapports asymétriques entre l'industrie migratoire et les populations migrantes

L'action politique au quotidien est performée là « où les gens vivent et travaillent » (Kerkvliet 2005, 22) et est étroitement imbriquée dans les rapports sociaux de domination qui gouvernent ces espaces de vie (Elias et Rethel 2016a). Dans cette perspective, le caractère politique des pratiques routinières de l'industrie migratoire doit d'abord être appréhendé à la lumière des multiples clivages de la société guatémaltèque qui définissent les rapports entre les intermédiaires et les migrants. La section précédente a expliqué que l'identification de la pauvreté comme terrain de recrutement des agences a engendré la formation d'une population migrante essentiellement rurale et autochtone qui, dans l'architecture sociale du pays, est systématiquement marginalisée. Toutefois, pour comprendre les pratiques des intermédiaires à l'égard de ces travailleurs migrants, il faut aussi mettre en relation leur position sociale avec celle qu'incarne l'industrie migratoire guatémaltèque. Trop souvent, les études portant sur les intermédiaires de la migration temporaire dans les pays d'origine s'interrogent sur le *comment* du recrutement et omettent une question préalable et fondamentale, *qui* recrute (voir comme exceptions les travaux menés en Indonésie par Lindquist 2012, et Azis et al. 2020). Si des logiques ethno-raciales sous-tendent le recrutement de travailleurs migrants du Sud global pour le marché de travail canadien (Chartrand et Vosko 2020; Preibisch et Binford 2007b), des structures sociales hiérarchiques sont aussi présentes à l'intérieur des pays d'origine et sont reproduites dans les dynamiques d'intermédiation. Au Guatemala, le rapport de domination de l'élite *ladino* et urbaine envers les populations rurales et autochtones s'immisce dans tous les interstices de la société, et les intermédiaires responsables d'organiser la migration des travailleurs temporaires au Canada ne sont pas imperméables à cette réalité sociale. Le statut socio-économique des intermédiaires, leur emplacement géographique et leurs modes opératoires participent à la construction de l'industrie migratoire comme une institution et un lieu de privilèges. Dans cet environnement qu'ils doivent naviguer pour obtenir une opportunité de travail à l'étranger, les travailleurs migrants sont inévitablement réduits à leur condition de « *necesitado* » (litt. nécessiteux) et ce rapport imprègne la moindre interaction avec les intermédiaires.

À l'exception de l'agence Serttegua (voir chapitre 8), l'industrie migratoire est constituée presque exclusivement de personnes guatémaltèques s'identifiant comme *ladino*, adoptant la culture et le mode de vie *ladino* (habillement « moderne », langue espagnole, vie urbaine), ainsi

que de quelques individus de citoyenneté canadienne. Les responsables des agences de recrutement appartiennent à une classe socio-économique moyenne-supérieure, éduquée, possédant une connaissance de l'anglais (du français pour certains), et ayant une certaine proximité avec les milieux bureaucratiques et politiques. Par exemple, la fondatrice de l'une des agences (Conexión Guatemala-Canadá) fait de la politique active, en tant que mairesse de la municipalité de Parramos, et plusieurs recruteurs, comme mentionné précédemment, occupaient auparavant des emplois au sein d'organisations internationales ou gouvernementales. Pour sa part, le programme gouvernemental de recrutement *Movilidad Laboral* est administré par des universitaires diplômés cumulant plusieurs années de service dans la fonction publique guatémaltèque. Illustrant la distance sociale entre les fonctionnaires et les travailleurs migrants, ces derniers réfèrent à la responsable du programme comme la « *licenciada* » (la diplômée) dans nos échanges. Le statut social des intermédiaires influence également leur emplacement géographique. Plutôt que de s'enraciner dans les communautés rurales et autochtones d'où viennent les migrants, les principales agences se trouvent dans la région métropolitaine. ComuGuate et Amigo Laboral sont situées dans des maisons sécurisées de la zone 13 de la ville de Guatemala, un quartier résidentiel central et aisé. Quant à eux, les bureaux de HRO se trouvent dans un immense complexe commercial à Amatitlán, une ville localisée à 30 km au sud de la capitale. Ce centre commercial est destiné à une clientèle de classe moyenne-supérieure puisqu'il se compose de magasins à grande surface, de chaînes de restauration et d'un gigantesque stationnement. Se situant aux abords d'une autoroute reliant la capitale au plus important port commercial du pays, la route pour s'y rendre est fréquemment congestionnée et le trajet est particulièrement difficile pour ceux se déplaçant en transport collectif, comme c'est le cas pour la quasi-totalité des personnes venant travailler au Canada. Ce fossé géographique entre les communautés migrantes et l'industrie migratoire ne se limite pas qu'au secteur du recrutement, il concerne également les cliniques autorisées par le gouvernement canadien pour réaliser l'examen médical à des fins d'immigration. Sur les onze cliniques privées offrant ces services, seulement deux se trouvent à proximité des départements d'où proviennent la majorité des travailleurs migrants autochtones (Chimaltenango). Les autres cliniques se situent dans des tours commerciales de la zone la plus fortunée de la capitale (zone 10) ainsi que dans la région orientale du pays (Santa Rosa, El Progreso), où la population *ladino* est fortement majoritaire (IRCC 2022a; INE Guatemala 2018).

Enfin, tout comme la localisation des services de l'industrie migratoire, l'environnement et la culture de travail sont socialement éloignés des populations migrantes. La langue de travail et d'interaction entre les intermédiaires et les migrants est exclusivement l'espagnol. Par exemple, la documentation fournie aux travailleurs migrants ou les avertissements à la fraude et aux coûts de recrutement ne sont pas traduits en langues mayas. Les sites web des agences et leurs publications sur les réseaux sociaux n'offrent aucune information dans l'une des langues maternelles des travailleurs migrants, mais rendent disponible un contenu en anglais (et en français dans le cas de ComuGuate) à l'intention des employeurs et des agences de liaison au Canada. Pourtant, les langues mayas ne sont pas des langues minoritaires. À titre illustratif, le Kaqchikel, parlé dans les principales localités d'origine des travailleurs migrants, est la langue maternelle de plus de 400 000 Guatémaltèques (INE Guatemala 2018). Bien que le bilinguisme chez cette communauté maya est répandu, l'usage exclusif de l'espagnol par les intermédiaires contribue à la reproduction de l'idéologie dominante valorisant le monolinguisme castillan au détriment de la diversité plurilinguistique du pays (French 2010; Martínez-Salazar 2012; Fischer et Hendrickson 2003). De plus, l'environnement de travail des agences de recrutement est de type formel et bureaucratique. L'admission sur les lieux est contrôlée, le hall d'entrée comprend une salle d'attente et un agent à la réception, et les échanges entre migrants et intermédiaires se font dans des salles de rencontres autour de bureaux de travail.

Figure 7. Des travailleurs en attente dans une agence de recrutement



Source : Photo personnelle prise à l'entrée du bureau de ComuGuate où des travailleurs attendent qu'un agent les reçoive et où sont visibles des affiches de sensibilisation aux fraudes de recrutement en espagnol.

La ressemblance avec le fonctionnement de l'appareil gouvernemental était particulièrement éloquent lorsque j'ai visité les bureaux de ComuGuate. L'agence dispose d'un édifice de deux étages, divisé en départements (ex. : recrutement, visa, transport aérien) et comprenant des salles de formation et de réunion ainsi que des bureaux de consultation. Signe de cette organisation bureaucratique, la totalité des travailleurs migrants référait aux agences de recrutement comme des

« *oficinas* » (bureaux). Comme le fait remarquer l'un d'entre eux, cet environnement est diamétralement opposé au mode d'organisation dans les municipalités rurales⁴⁸ où les lieux, publics comme privés, sont structurés pour favoriser l'inclusion et la convivialité (ex. : aires communes ouvertes, absence de portes, cour centrale, etc.) :

Juan : Quand tu entrais à cette *oficina*, il y avait une sécurité, une police, je ne sais pas, il y avait là-bas quelque chose de totalement différent à nos coutumes, nos idéologies. Le simple fait que si tu n'avais pas été convoqué par la *oficina*, on ne te laissait pas entrer, encore moins pour demander une information.

Ces caractéristiques démontrent comment l'identité et l'espace s'articulent pour consolider un rapport vertical entre l'industrie migratoire et les populations migrantes. À l'image du monde colonial compartimenté décrit dans l'œuvre de Fanon, où le monde habité par le colon est associé à l'humanité, la modernité, et le progrès alors que la barbarie et l'indigence sont le fait du monde colonisé (Fanon 1961, 52-53; Ramírez Gualdrón 2014), dans la société postcoloniale guatémaltèque, l'identité et l'espace investis par les élites deviennent des alliés dans le rapport de supériorité que les intermédiaires entretiennent vis-à-vis les migrants. En privilégiant un milieu, une langue, des habitudes qui sont les siennes, l'industrie migratoire demeure dans l'enceinte de ses privilèges et contraint les Guatémaltèques, issus de régions rurales et autochtones, à s'immerger dans un monde ostracisant et inhospitalier pour trouver et conserver une opportunité de migration. « *No nos atienden* » (ils ne nous accueillent pas) est l'expression la plus fréquente que j'ai entendue de la part des travailleurs migrants lorsque nous abordions le thème de leurs interactions avec les intermédiaires au Guatemala. Alors que ces acteurs privés existent *a priori* pour faciliter la migration vers le Canada, en pratique, ils sont très peu accessibles aux (aspirants) migrants et les paramètres de cette accessibilité sont imposés. Être convoqué pour un rendez-vous le jour même, attendre des heures debout ou assis au sol avant d'être reçu, recevoir des ordres plutôt que des informations, subir une attitude méprisante, infantilisante ou indifférente, font partie des expériences vécues par la majorité des travailleurs migrants avec l'ensemble des intermédiaires guatémaltèques. Les récits collectés à propos de l'examen médical reflètent bien le traitement inférieurisant que peuvent vivre les Guatémaltèques pour venir au Canada. Beaucoup de travailleurs migrants doivent se rendre dans une clinique de Chimaltenango pour réaliser l'examen médical requis par le gouvernement canadien. Leurs témoignages révèlent que malgré la source substantielle de revenus qu'ils procurent aux médecins autorisés par IRCC (voir chapitre 6), ils

⁴⁸ Pour une description détaillée du mode d'organisation d'une ville et des maisons en zone rurale kaqchikel, voir le chapitre 1 du livre de Fischer et Hendrickson (2003).

n'ont pas droit à un service personnalisé et respectueux. Convoqués par centaines, ils doivent se présenter à l'aube du jour (environ 4-5 heures du matin) et patienter des heures dans la rue, sans chaise mise à leur disposition, jusqu'à ce qu'on les convoque pour leur examen qui ne durera que quelques minutes. Selon la responsable d'une petite agence (Conexión Guatemala-Canadá) située dans la même région que la clinique, il ne faisait aucun doute que les travailleurs migrants étaient victimes de discrimination dans ce processus : *ma fille a dû passer par le même processus pour recevoir un visa canadien et elle a été très bien traitée. Au contraire, ils [les médecins] parlent aux travailleurs comme des animaux, des chiens, '¡quédate fuera!' (reste dehors) ».*

Ce rapport de supériorité est aussi présent dans les relations entre les agences de recrutement et les travailleurs migrants. Par exemple, lors d'une de mes visites dans une agence, la responsable a demandé à un travailleur dans la salle d'attente de lui donner les documents d'immigration qu'il tenait entre ces mains. Sans lui expliquer pourquoi elle voulait ces documents ni l'informer de qui j'étais, elle s'est ensuite tournée vers moi, m'a tendu les papiers en question, qui s'avéraient être des formulaires d'antécédents migratoires et criminels, et m'a expliqué en français les exigences requises par le gouvernement pour obtenir un visa canadien. À aucun moment, l'agente a cherché à rassurer le travailleur ou même prêté attention à son air inquiet alors que nous discussions de ses propres documents personnels dans une langue qu'il ne comprenait pas. Pour Eduardo, c'est leur statut de « *necesitado* » qui justifie ce type de comportement des intermédiaires à leur égard :

Eduardo: L'unique problème qui avait dans cette entreprise c'est que comme ils te voyaient comme quelqu'un de *necesitado*, ils te discriminaient beaucoup. Le monsieur qui recrutait nous disait des grossièretés, des mots mauvais, tu devais faire tout ce qu'il disait, tu n'avais pas le droit de t'exprimer, de dire ce que tu n'aimais pas, simplement parce que tu étais *necesitado*, il te discriminait. En raison du besoin qu'on avait, on a voyagé quatre ans avec eux jusqu'à ce que cette entreprise diminue, parce que selon moi, ils nous maltraièrent. Ils avaient toujours une arrogance envers nous. Si tu avais des questions, tu appelais et ils ne répondaient pas aux appels, seulement remettre tes papiers, attendre leur appel et si tu as tout compris, tant mieux, sinon ils ne vont pas te le répéter. Ils étaient très exigeants.

Au Guatemala, comme la condition sociale de pauvreté est systématiquement associée à l'identité autochtone, la discrimination en fonction du statut socio-économique est généralement indissociable d'un racisme quotidien : «poverty is the basis for daily humiliation – the expressed belief that the poor are less worthy of respect, and perhaps not worthy of respect at all – and that this experience is integral to being an Indigenous person » (Martínez-Salazar 2012, 14). Ainsi, à partir de l'identité et l'espace définissant la position sociale des travailleurs migrants tout comme celle des intermédiaires guatémaltèques, se dessinent des rapports structurels et quotidiens très hiérarchiques qui, comme on le verra dans les sections suivantes, constituent la toile de fond de

l'ensemble des pratiques routinières des agences pour organiser en amont la mobilité des Guatémaltèques vers le Canada.

5.3.2 *L'incarnation physique du « bon » travailleur*

Plusieurs études ont fait état du rôle que jouent les attributs physiques des travailleurs dans les représentations de la main d'œuvre et comment celles-ci varient en fonction des secteurs d'emploi (voir par ex.: McDowell, Batnitzky, et Dyer 2007; Findlay et al. 2013; De Santana Pinho 2015). Comme l'affirme McDowell, la centralité du corps dans la définition du travailleur n'est pas nouvelle, mais dans un contexte de mondialisation et interdépendance économique, il devient un élément essentiel de la division internationale du travail selon le genre, la nationalité, l'ethnie et la classe (2009, 10). La littérature existante s'est principalement intéressée à ces dynamiques dans les domaines d'emploi associés aux soins à la personne (*care*) où la migration est majoritairement féminine (Rodriguez et Schwenken 2013; Tyner 1999; Liang 2011; Huang, Yeoh, et Toyota 2012). Dans ce contexte particulier, la valorisation de certains aspects physiques (ex : apparence jeune et jolie, silhouette mince) dans la sélection de la travailleuse migrante « idéale » se conjugue avec un processus de subjectivisation mettant de l'avant des attributs psychologiques associés à la féminité et considérés comme nécessaires pour les emplois liés au soin, tels que l'altruisme, la compassion, la délicatesse (voir par ex.: Chau 2020, 89). Un procédé similaire se constate dans la sélection des travailleurs migrants guatémaltèques où les représentations que les intermédiaires se font du travail agricole (dur labeur, tâches physiques, environnement de travail éprouvant) justifient des méthodes de « filtrage » des candidats axées sur la constitution biologique et les capacités corporelles et à partir desquelles, on présume certaines compétences et aptitudes traditionnellement associées à la masculinité (endurance, force physique, savoir-faire agricole, etc.). Deux types de pratiques déployées de manière généralisée par les agences de recrutement au Guatemala permettent de corroborer cet argument.

D'abord, les attributs physiques constituent le premier filtre à partir duquel les agences déterminent si les candidats pourront poursuivre le processus de sélection. Lors des visites des recruteurs dans les communautés locales, la grandeur, par exemple, s'avère un outil efficace pour sélectionner un nombre limité de personnes parmi de nombreux candidats, et ce critère semble s'appliquer sans égard au secteur d'emploi et au genre. Ainsi, c'est d'abord en raison de leur

grandeur qu'Edin et Rosa ont pu être sélectionnés pour des emplois respectivement dans le secteur laitier et maraîcher au Canada :

Mylène : Lorsque tu as appris que ComuGuate venait recruter, j'imagine qu'il y avait beaucoup de personnes intéressées aussi ?

Edin : La *oficina* est venue à notre communauté, pour nous dire que la réunion pour le recrutement serait à Poaquil, nous sommes allés à Poaquil le jour prévu et quand on est arrivé il y avait environ 300 personnes, et de ces 300, seulement 30 se sont qualifiées.

Mylène : Mais comment font-ils pour la sélection, ils ont des critères précis?

Edin : Là-bas, ils ont sorti la moitié, environ 150 personnes, parce qu'ils n'avaient pas la grandeur qu'ils exigeaient.

Rosa : Ils nous ont appelées un vendredi pour que le lundi, on se présente à ComuGuate, là-bas dans la capitale. Alors on s'est présenté le lundi, les 40. Ici, ils nous ont mesurées parce que pour la grandeur, ils voulaient 1.50 mètre, en pieds je crois que c'est 5 ou quelque chose comme ça, mais pas moins que cette grandeur. Cinq compagnes étaient trop petites et n'ont pas pu en raison de la grandeur. Moi, je mesure 1.54 mètre alors j'ai pu entrer. On est allé à la capitale et ils nous ont encore mesurées parce qu'ils nous ont dit que c'était un critère de la ferme.

De manière similaire, un autre travailleur me racontait avec fierté, devant ses amis, avoir été choisi « *por la estatura y el cuerpo* » (pour la stature et le corps). D'autres filtres de nature physique sont également utilisés pour la sélection des travailleurs migrants. Un propriétaire d'une agence, par exemple, expliquait évaluer l'expérience de travail agricole par l'état d'usure des mains (des mains abîmées signifiant que la personne travaille la terre) et de la peau (une peau usée signifiant une grande exposition au soleil).

À la suite de ce premier filtrage, les agences de recrutement soumettent les candidats présélectionnés à des tests physiques. Deux tests sont couramment utilisés par les intermédiaires, l'un évaluant la force et l'endurance physique et l'autre la dextérité et la rapidité. Comme expliqué par le témoignage d'un travailleur ci-dessous, le premier consiste à lever un sac au poids élevé (80-100 livres selon les entrevues) contenant du maïs, du sable ou de la farine sur les épaules et d'effectuer une série de squats.

Roberto : Du sable en vrac qui pèse un quintal, tu dois faire 10 squats bien faits et ils te regardent. Parce que si tu deviens rouge ou quelque chose comme cela, c'est cela qu'ils veulent voir. Parce que là-bas, c'est très chaud, c'est l'été, et si tu t'évanouis, ils ne veulent pas t'envoyer. Donc un sac de maïs ou de sable qui pèse 100 livres et 10 squats bien faits. Celui qui ne passe pas l'épreuve, il ne part pas parce que ce qu'ils veulent c'est que tu sois endurant, pour que tu puisses endurer le travail là-bas.

L'autre test physique est principalement réalisé lorsqu'il s'agit d'emplois dédiés à la cueillette de fruits et légumes. Pour celui-ci, les intermédiaires lancent au sol plusieurs dizaines de petits objets (exemples évoqués en entrevue: balles, grains de maïs, fruits) que les candidats doivent amasser

dans un court laps de temps. Autant des femmes que des hommes m'ont raconté avoir dû réaliser cette épreuve afin d'être sélectionnés pour un emploi au Canada.

Miguel: Là-bas [à l'agence] ils m'ont dit que si j'arrivais à attraper tant d'éponges, c'est que je pouvais travailler au Canada parce que c'était pour une serre et il fallait cueillir des tomates, c'est ce qu'ils m'ont dit. Alors, ils m'ont tiré des éponges, comme de petites balles, et en trois minutes, je devais attraper les 30 balles. Mais il y avait de l'air et quelques-unes sont parties par là et je n'ai pas pu attraper toutes les balles, seulement 26. Mais ils m'ont dit que j'avais de l'énergie pour travailler et pour cela ils m'ont envoyé au Canada.

Mylène (au groupe de 5 femmes) : Est-ce que vous avez eu une épreuve physique à passer ?

Toutes : oui ! (Elles esclaffent de rire)

Alicia : dans notre cas, ils ont tiré des fruits au sol et ils nous les ont fait ramasser pour voir quelles habileté et rapidité nous avions pour les attraper.

Questionnées au sujet de la sélection physique, les agences de recrutement ont affirmé que leurs procédures de recrutement étaient entièrement guidées par les demandes et besoins des employeurs. Selon elles, ce sont les employeurs qui exigent, par exemple, une grandeur minimale. Pourtant, du côté des employeurs rencontrés, aucun d'entre eux n'avait établi de critères ou tests physiques pour le recrutement de travailleurs migrants pour leur ferme. Une productrice de pommes de terre a d'ailleurs indiqué avoir été déconseillée par l'agence québécoise d'inclure des critères spécifiques dans sa demande de recrutement : « *FERME nous dit toujours 'si vous mettez trop de critères vous risquez de ne pas avoir de travailleurs', ça va être compliqué parce que c'est un effet d'entonnoir, plus tu demandes des critères plus tu réduis le nombre de travailleurs qui peuvent venir travailler chez vous* ». Tous les producteurs agricoles ont indiqué n'avoir que des critères élémentaires pour les travailleurs migrants, tels que l'expérience générale en agriculture ou l'expérience dans l'élevage animal (dans le cas des secteurs laitier et porcin). Quelques-uns exigeaient également un permis de conduire. Une productrice laitière était d'ailleurs estomaquée d'apprendre l'utilisation généralisée de la grandeur comme critère de recrutement au Guatemala, affirmant que ni le secteur laitier ni le secteur maraîcher n'impliquent des tâches exigeant une grandeur spécifique : « *Bin voyons donc! Tsé les concombres, pas besoin, tu es à quatre pattes par terre. [...] J'ai des employés qui sont plus petits que moi pis je mesure 5 pieds et ils font bien leur job pareil* ». Ainsi, contrairement au discours dominant des agences, les pratiques de recrutement ne sont pas toujours calquées sur les exigences des employeurs. Si les agences se présentent comme des acteurs voulant répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, bien souvent, elles jouissent d'une autonomie dans le recrutement qui leur permet de dicter elles-mêmes les règles de

sélection dans le pays d'origine en fonction de leur propre interprétation des aptitudes et compétences nécessaires au travail agricole. La prédominance des attributs physiques comme moyen de filtrer les candidats à la migration temporaire au Canada soulève des préoccupations importantes.

En premier lieu, ce type de méthode de recrutement participe à la construction de subjectivités spécifiques chez les aspirants migrants et les travailleurs sélectionnés quant à la nature du travail agricole au Canada et la productivité attendue. En misant sur la force musculaire, la rapidité d'exécution ou des conditions génétiques particulières dans le processus de sélection, les intermédiaires du recrutement, qui sont le premier contact des Guatémaltèques avec le marché du travail canadien, accentuent la perception du travail agricole comme un emploi ardu requérant des qualités physiques extraordinaires et conditionnent les candidats, pour reprendre leurs mots, à « *aguantar* » (endurer) et « *rendir* » (performer, être productif) afin de se qualifier à un tel poste. Ensuite, la prédominance de la condition physique dans la sélection des candidats à la migration est une pratique contraire aux lois canadienne et québécoise qui balisent de manière très stricte ce type de critères d'embauche pour prévenir les pratiques discriminatoires.⁴⁹ Le critère de la grandeur, par exemple, discrimine les populations autochtones dont la grandeur est généralement inférieure à celle de la population guatémaltèque *ladino*⁵⁰ alors que l'importance démesurée accordée à la force physique se traduit par une exclusion systématique des femmes pour les opportunités de travail au Canada. Plus encore, la discrimination à l'emploi n'est pas une pratique cachée par les intermédiaires, la plupart ayant mentionné recruter consciemment en fonction du genre ou de l'origine ethnique. Une agence, par exemple, a expliqué que lorsqu'un employeur requiert une grandeur minimale, elle préfère recruter dans la partie orientale du pays, où les Autochtones sont minoritaires. Quant à elles, les femmes sont considérées uniquement lorsqu'un employeur sollicite des travailleuses, et toutes les demandes d'employeurs sans spécification de genre sont systématiquement comblées par des candidats masculins. Cette réalité a été ouvertement

⁴⁹ Par exemple, le sexe et l'origine ethnique font partie des 14 motifs de discrimination interdits par la Charte québécoise des droits et libertés. Dans le processus d'embauche, un employeur ne peut préférer/exclure un candidat en fonction de ces motifs sauf s'il y a une exigence professionnelle justifiée (voir articles 16 et 20 de la Charte).

⁵⁰ Selon plusieurs études, la grandeur moyenne des Guatémaltèques est l'une des plus petites au monde. Si la grandeur des populations autochtones est inférieure à celle des Guatémaltèques non-autochtones, les spécialistes précisent toutefois que cette différence n'est pas nécessairement liée à des conditions génétiques, mais plutôt des carences nutritionnelles qui touchent de manière disproportionnée ces populations vivant en situation de pauvreté et en zone rurale (voir par ex: Ola 2021; Arriaza et al. 2022).

rapportée par la responsable du programme gouvernemental *Movilidad Laboral* : « *Moi je veux envoyer des femmes, mais en fin de compte, cela ne dépend pas de moi, mais de la disposition de l'employeur à embaucher des femmes* ». Comme les agences de recrutement ne sélectionnent des femmes que lorsqu'il s'agit d'une volonté explicite de l'employeur, elles demeurent largement minoritaires parmi les travailleurs migrants guatémaltèques au Canada (2,4%) et se concentrent dans quelques entreprises seulement, principalement dédiées à la cueillette des fruits et légumes (ex. : bleuetière et fraisière).

Enfin, la généralisation de la sélection physique dans les pratiques des intermédiaires fait partie d'un processus plus global d'objectification des travailleurs migrants. Pour Findlay et al., la centralité du corps dans les pratiques de recrutement des intermédiaires constitue une dimension importante de la marchandisation du travail migrant :

Just as international supermarket chains determine what is deemed to be the ideal shape and size of commodities such as fruit and vegetables to be sold in western retail outlets, so too hiring international labour results in a commodification of the body of the migrant worker to reflect the desires of foreign employers. The international migrant division of labour is thus not only gendered and racialized, but also embodied (2013, 164).

Mais en plus de révéler l'adhésion des intermédiaires à une perspective utilitaire et économiciste de la migration de travail, où les migrants sont essentiellement perçus comme des facteurs de production, ces techniques de sélection démontrent que les pratiques de recrutement ne sont pas uniquement guidées par les dynamiques d'offre et de demande de main d'œuvre, mais aussi, et surtout, par les propres schèmes mentaux de l'industrie migratoire à propos des besoins des employeurs et des aptitudes des travailleurs. Dans le contexte guatémaltèque, ces représentations confèrent un caractère politique aux techniques de sélection menées par les intermédiaires. Ces dernières deviennent un outil d'infériorisation sociale des populations migrantes et assurent de facto leur subordination dans le processus migratoire. En effet, demanderions-nous à une personne que nous considérons notre égal de s'accroupir au sol pour amasser des grains de maïs afin d'évaluer ses aptitudes ? La réduction d'un individu à son corps est une forme de déshumanisation, car on nie que son individualité puisse s'exprimer autrement que par sa constitution biologique et on présume qu'il est interchangeable avec toute autre personne partageant des conditions physiques similaires. La négation, par les intermédiaires, de la valeur intrinsèquement humaine des travailleurs migrants se révèle au moment de la sélection des candidats et se poursuit ensuite dans la préparation au voyage.

5.3.3 « *Firmar aquí, echar ganas al trabajo y comportarse bien* »: les clés pour une migration réussie

Lorsque Paula s'est rendue au bureau de ComuGuate pour signer un contrat de travail, elle n'avait aucune idée de l'emploi pour lequel elle venait d'être sélectionnée ni de la région au Canada où elle allait travailler ni qu'elle devait voyager en avion pour s'y rendre. C'est après avoir apposé sa signature à un contrat de travail, rédigé en anglais, que le personnel de l'agence lui a expliqué qu'elle venait d'être embauchée par une ferme près de Vancouver où elle cueillerait les bleuets à raison de 40 heures par semaine au salaire horaire de 11,35\$. Paula raconte que la première fois qu'elle s'est rendue au Canada, elle était peu informée de ses droits et obligations comme travailleuse migrante temporaire, l'agence de recrutement lui avait simplement indiqué de se présenter à l'aéroport à une date spécifique. Les standards internationaux en matière de gouvernance globale de la migration internationale de travail (ex : Pacte mondial, Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT) stipulent que l'accès des travailleurs migrants à une information exacte et compréhensible constitue un élément fondamental de leur autonomisation et de la protection de leurs droits. Comme l'expérience de Paula ci-haut l'illustre, les intermédiaires dans les pays d'origine détiennent un savoir et des connaissances desquelles dépendent bon nombre de travailleurs migrants pour être informés des conditions de leur emploi et de leur migration ainsi que pour se préparer au séjour à l'étranger (Chau 2020; Gardiner Barber et Bryan 2018; Goh, Wee, et Yeoh 2017). En administrant des procédures importantes dans la préparation à la migration, telles que la signature du contrat de travail et la formation pré-départ, les agences de recrutement agissent comme des courtiers d'informations vis-à-vis les travailleurs migrants, une position qui leur donne le pouvoir de juger quelles connaissances et aptitudes sont nécessaires pour naviguer « avec succès » les rouages de la migration de travail temporaire. Cette capacité de l'industrie migratoire est mobilisée pour produire une migration réussie, c'est-à-dire en disciplinant les candidats sélectionnés à compléter sans friction leur contrat de travail et revenir dans leur pays d'origine (Xiang et Lindquist 2018, 767; Rodriguez et Schwenken 2013). Autrement dit, il s'agit de préparer les travailleurs migrants à se conformer à une libéralisation régulée de la migration et devenir de « good neoliberal subjects » (Gardiner Barber et Bryan 2018, 1734). Le titre de cette section résume trois principaux aspects du travail d'informateur des intermédiaires qui illustrent comment la phase de préparation à la migration construit les bases d'une mobilité contrôlée :

firmar aquí (signer ici), *echar ganas al trabajo* (mettre l'effort au travail), et *comportarse bien* (bien se comporter).

« *Firmar aquí* » est l'expression couramment utilisée par les travailleurs migrants pour décrire la nature expéditive du processus de signature du contrat de travail au Guatemala. Si les employeurs canadiens sont dans l'obligation de fournir un contrat d'emploi aux travailleurs migrants agricoles (EDSC 2022a), ce sont les agences de recrutement au Guatemala qui sont responsables de le transmettre et de l'expliquer aux candidats sélectionnés pour le poste. Comme aucune disposition réglementaire n'oblige les employeurs et les intermédiaires à rendre disponible ce contrat d'emploi dans une langue comprise et parlée par les travailleurs ⁵¹, la plupart des contrats sont rédigés dans la langue maternelle de l'employeur (principalement français au Québec et en anglais dans le reste du Canada). Au Québec, par exemple, le contrat type pour les travailleurs étrangers agricoles élaboré par le MIFI est uniquement disponible en français.⁵² Cette lacune législative confère aux intermédiaires dans le pays d'origine une fonction particulière, celle de traduire librement les droits et obligations prévus au contrat aux travailleurs migrants :

Amigo Laboral: Au moment de signer leur contrat, on leur traduit en espagnol les conditions de leur travail pour qu'ils sachent ce qu'ils signent.

Mylène: Parce que la plupart des employeurs vous font parvenir les contrats uniquement en français et en anglais?

Amigo Laboral: Exact. Alors nous ici nous faisons une traduction libre pour qu'ils signent et soient informés, comme la date de départ, les règles de conduite, comme on dit.

Mais, tel que le font remarquer Wee et al. (2020), ce rôle de traduction et d'interprétation que jouent les intermédiaires grâce à leurs compétences linguistiques est intrinsèquement politique, car il leur octroie un pouvoir discrétionnaire sur la relation contractuelle entre l'employeur et le travailleur, notamment en modulant leurs connaissances et comportements. Dans le contexte étudié, de nombreux témoignages de travailleurs récoltés au cours de cette recherche démontrent que ceux-ci sont généralement pressés par les intermédiaires de signer le contrat et très peu informés de son contenu et de sa valeur légale pendant leur séjour au Canada.

Mylène: ComuGuate t'a expliqué ce que disait le contrat ?

⁵¹ Par exemple, le règlement québécois sur les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires prévoit l'obligation de remettre au travailleur un document décrivant ses conditions de travail, mais ne fait aucune mention de la langue de ce contrat (art. 21). Pour sa part, le règlement pour le registre des agences de recrutement au Guatemala ne fait aucune mention d'obligations particulières des recruteurs en lien avec le contrat de travail.

⁵² Le [contrat-type](#) est accessible sur le site du MIFI (consulté le 4 avril 2023).

José: Non parce que hier, je suis allé signer un papier et ils m'ont seulement dit 'on va demander ton visa et ceci est ton contrat, signe-le'. Comment je vais le lire si tout est en français? 'Signe ici', alors on signe et voici le contrat, je ne sais pas ce que j'ai signé, mais c'est signé.

Mylène: et les conditions de travail là-bas étaient les mêmes que celles que tu as signées ici avec le contrat ?

Pablo: On ne l'a jamais su parce que le contrat était en anglais, alors on ne savait pas nos conditions, ils nous ont simplement dit de signer, que nous devons travailler tant d'heures, que nous ne pouvions pas faire de mauvaises choses et de nous dédier au travail.

Certains travailleurs ont eu accès à des contrats en espagnol, mais, indépendamment de la langue utilisée, le contrat de travail est généralement abordé par les intermédiaires comme un simple document administratif (parmi tant d'autres à signer pour immigrer, voir chapitre 6) énonçant la nature de leur emploi et leur salaire. Peu de travailleurs étaient informés que le contrat de travail stipule aussi des obligations pour l'employeur et que le non-respect de celles-ci est un motif valable de revendication de leurs droits au Canada. Ainsi, dans la sélection des dispositions contractuelles qui sont traduites et expliquées aux travailleurs migrants, les intermédiaires semblent privilégier celles liées à la productivité de travail (ex. : tâches, horaires et rémunération) et reléguer au second plan celles définissant les droits du travailleur (ex. : période de repos, qualité du logement, cessation d'emploi, respect des clauses du contrat, etc.).

La priorité que les intermédiaires accordent à la transmission d'un savoir axé sur la valeur productive des travailleurs migrants transparaît également dans le processus d'accompagnement et de formation précédant le départ au Canada, celui-ci étant principalement centré sur le conditionnement des migrants à mettre toute leur énergie au travail (*echar ganas al trabajo*) et adopter un comportement discipliné (*comportarse bien*). Si quelques travaux menés en Asie ont fait état de techniques de formation sophistiquées et institutionnalisées (voir par ex: Liang 2011; Rodriguez et Schwenken 2013), au Guatemala, la préparation des travailleurs migrants est plus informelle et se résume essentiellement à une « *charla* » (discussion) quelques jours avant le départ pour le Canada. Selon une agence, il est préférable de ne pas les convoquer trop en avance pour qu'ils n'oublient pas les consignes et qu'ils puissent partir vers le Canada avec « *la información fresca* » (litt. information fraîche). Au cours de cette rencontre, les agences de recrutement fournissent une diversité d'informations afin que le candidat sélectionné arrive au Canada préparé et disposé au travail (ex. : quoi apporter dans sa valise, adopter de saines habitudes pour garder la forme, l'importance du respect et de la responsabilité, etc.). Certaines agences utilisent également

des supports visuels (vidéos ou photos) afin de montrer aux travailleurs migrants l'environnement de travail et de vie. Comme l'illustrent les propos de travailleurs ci-dessous, ces rencontres ont comme effet de formater les représentations que se font les migrants des bons comportements et de ceux à proscrire, autant au travail que dans la vie quotidienne au Canada.

Diego : Les informations qu'ils nous donnent c'est sur le comportement, quoi faire et ne pas faire au travail, que c'est seulement de travailler et obéir au patron. Si lui dit ça et tu fais l'inverse, non. On va travailler et on va faire ce qu'eux nous disent. C'est une chose, et l'autre c'est aussi comment se comporter dans les appartements, la propreté, ce que nous pouvons faire et ne pas faire parce qu'il y a des règles.

Eduardo : Serttegua le fait et Amigo Laboral le faisait aussi. Ils nous appellent pour une *charla* de 20 minutes où ils discutent de ce que tu peux apporter dans la valise, quels travaux tu feras, la responsabilité que tu dois avoir là-bas, l'amitié avec les collègues, le respect envers le chef d'équipe qui sera au-dessus de toi au Canada, comment tu dois te porter, ils te parlent de toutes ces choses.

Ainsi, les standards de comportement encouragés par les agences et intériorisés par les migrants comme ceux que l'on attend d'eux sont axés sur la discipline, l'obéissance et l'exécution. Certaines agences, dont les activités d'intermédiation dépendent d'un ou quelques producteurs canadiens, étaient particulièrement soucieuses que les comportements des travailleurs qu'elles recrutent ne causent pas de « désagrément » aux employeurs. Conexión Guatemala-Canadá, par exemple, indiquait en entrevue que plusieurs employeurs se plaignaient de l'hygiène des travailleurs et expliquait cette réaction par la conception différente de la propreté dans les communautés rurales au Guatemala. Selon les responsables de l'agence, c'était donc leur responsabilité d'« *aviser et rappeler* » aux migrants sélectionnés les habitudes d'hygiène au Canada. D'autres agences ont aussi mentionné mettre en garde les travailleurs contre la consommation excessive d'alcool, expliquant qu'en plus d'être une source de conflit dans les logements, elle peut engendrer la perte de leur opportunité de migration s'ils n'arrivent pas à se présenter et être performants au travail le lendemain.

Les exemples mentionnés illustrent comment la préparation et l'accompagnement des travailleurs migrants sont d'abord destinés à fournir une main d'œuvre que les intermédiaires considèrent comme idéale pour les employeurs. On ne se limite pas à influencer l'attitude des migrants par rapport à leur emploi, on façonne également leurs comportements dans les temps libres afin que l'ensemble du quotidien au Canada soit dédié à cultiver leur identité de travailleur et maximiser leur potentiel productif. Selon la représentante du bureau de l'OIT au Guatemala,

l'image dominante du travailleur migrant guatémaltèque, véhiculée autant pour le marché canadien, que celui américain ou mexicain, est particulièrement problématique:

L'autre fois, j'ai entendu un commentaire qui disait 'C'est bien travailler avec les Guatémaltèques car ils sont bien soumis'. Le commentaire est dévastateur parce qu'au final ce n'est pas un travailleur qui est conscient de ses droits. [...] ce n'est pas de dire au travailleur comporte-toi bien, soit obéissant, il n'est pas question d'être un travailleur soumis, mais un travailleur d'abord conscient de quels sont ses droits, être un travailleur plus autonome dans le pays de destination.⁵³

Ces stratégies de formatage du « bon » migrant s'expliquent, en partie, par l'intérêt des intermédiaires dans les pays d'origine à protéger leur « marché d'exportation » de main d'œuvre. Aux Philippines, par exemple, Rodriguez explique que les agences de recrutement, tout comme les agents de l'État, associent aux travailleurs et travailleuses philippins un ensemble d'attitudes et de compétences dans un dessein de les rendre plus désirables pour les employeurs à l'étranger que d'autres nationalités (2010, 61-63). Au Guatemala, l'existence et la vitalité de l'industrie migratoire reposent aussi fortement sur sa capacité à négocier et préserver un accès privilégié au marché de travail canadien et à quelques reprises durant les entrevues, les agences de recrutement ont mentionné leur préoccupation de demeurer compétitives avec le Mexique voisin. L'objectif est donc, comme le mentionne un agent de Sertegua, d'« *envoyer les meilleurs employés pour que l'employeur ait confiance en nous* » et d'accroître l'attractivité de la main d'œuvre guatémaltèque. La priorité accordée à la discipline, l'obéissance et à l'exécution au cours de la sélection et la préparation des migrants contribue ainsi à fonder une représentation générale du travailleur guatémaltèque, au Canada comme au Guatemala, comme un ouvrier peu spécialisé, mais dont la « valeur ajoutée » réside dans sa capacité à suivre les consignes et effectuer le travail comme le souhaite l'employeur:

FERME : Il y a des employeurs qui veulent absolument avoir des Mexicains, il y en a d'autres qui veulent avoir juste des Guatémaltèques c'est un peu comme si tu veux choisir entre un Iphone ou un Android. En général, ce que disent les employeurs, si tu as besoin de quelqu'un qui est un peu plus débrouillard qui va prendre plus d'initiative donc il faut que tu ailles vers les Mexicains, si tu as besoin de quelqu'un qui va faire le travail et tu vas lui dire ok on fait de cette façon, et ils vont le faire de la même façon exactement, alors c'est plus les Guatémaltèques. C'est simpliste, mais c'est un peu comme ça qu'ils se basent. Ils vont dire que les Mexicains ont plus de vécu, plus d'expérience dans leur pays, tandis que les Guatémaltèques sont plus des gens qui sont dans leurs choses, ils vont se refermer dans une chose alors ça dépend quelle attitude, quel type de travailleurs on veut, mais c'est ça, c'est une généralisation car chaque travailleur est différent.

En somme, si la sélection des travailleurs migrants est axée sur la valorisation de la performance physique, leur préparation mise sur l'assimilation d'une attitude docile, non contestataire, et

⁵³ Les citations tirées de l'entrevue avec l'OIT au Guatemala ont été traduites de l'espagnol au français par l'autrice.

centrée sur la productivité. Par ces techniques informatives déployées au moment de la signature du contrat de travail et de la séance préparatoire, les intermédiaires envoient le message aux migrants sur le point de quitter pour le Canada, que c'est en se conformant à cet « idéal-type » qu'ils pourront espérer conserver leur opportunité de travail pour les années suivantes, et donc « réussir » leur migration.

5.3.4 Mobilité du Guatemala au Canada : un contrôle routinier pour une arrivée juste-à-temps

L'articulation de la migration à la production économique, un élément central de la gestion de la migration temporaire, exige que les travailleurs migrants arrivent au moment où leur force de travail est nécessaire et quittent lorsqu'elle n'est plus requise. Il s'agit d'assurer leur disponibilité juste-à-temps pour des systèmes de production fluctuant selon les aléas de l'économie globale (Garrapa 2016; Karjanen 2008; Gardiner Barber 2013). Dans le chapitre 4, il a été discuté comment la vitalité de l'agriculture québécoise repose essentiellement sur l'accessibilité à un réservoir de main d'œuvre étrangère disponible sur demande. Si plusieurs travaux ont identifié les mécanismes réglementaires pour assurer cet arrimage entre la venue des travailleurs migrants et les besoins de main d'œuvre des producteurs agricoles (pour le Canada voir: Hennebry et Preibisch 2012; Weiler et Encalada Grez 2022; Basok, Bélanger, et Rivas 2014; pour Europe voir: Décosse 2016; Morice et Michalon 2008), on sous-estime le rôle que jouent les intermédiaires dans les pays d'origine pour organiser une mobilité répondant aux impératifs temporels de la production dans les pays de destination. L'ÉPI au quotidien permet de faire ressortir ce travail de terrain indispensable au bon fonctionnement d'un processus de migration juste-à-temps. Comme tous les autres producteurs rencontrés, cette cultivatrice de pommes de terre prévoit plusieurs mois pour les démarches de recrutement de travailleurs migrants afin qu'ils arrivent au moment où sa production agricole les requiert : « *tu fais tes demandes six à huit mois avant la date d'arrivée [...] nous on aime bien les recevoir fin avril, début mai, pour être capables de faire la préparation des semences, traiter la semence, la couper, il y a des choses qui doivent être faites avant donc on aime bien qu'ils arrivent trois semaines avant les semences* ». Au cours de cette période, les intermédiaires, autant au Québec qu'au Guatemala, s'activent pour que les travailleurs soient sélectionnés, répondent à toutes les exigences d'immigration, et atterrissent à l'aéroport de Montréal à la date demandée par l'employeur. Ceci donne lieu à un processus d'organisation de la mobilité qui est étroitement contrôlé par les intermédiaires afin de « livrer la main d'œuvre » à la date butoir.

D'abord, la mobilité des travailleurs migrants à l'intérieur même du Guatemala est rythmée par la complétion du processus administratif lié à l'immigration (voir chapitre 6). Comme tout est centralisé dans la région de la capitale (principales agences de recrutement, cliniques médicales, bureau de visa), les travailleurs migrants doivent s'y rendre de trois à cinq fois avant de quitter pour le Canada. Comme l'explique cette agence de recrutement, le processus d'obtention de la documentation doit s'enclencher rapidement et les allers-retours des travailleurs entre leur localité d'origine et la capitale s'effectuent donc sur un court laps de temps :

Amigo Laboral : Presque tout doit être fait tôt parce que nous recevons avec peu de temps de préavis la date que les employeurs espèrent qu'ils arrivent, donc on commence les processus avec peu de temps [...] Quand nous avons l'EIMT, le travailleur doit apporter ses documents pour la demande de visa [...] Le temps à prévoir pour le processus de visa est de 2 mois, sinon tout est retardé. [...] Au total, c'est 5 fois [que les travailleurs doivent venir à l'agence], et s'ils ont déjà leur biométrie, c'est 4 et s'ils ont les examens médicaux valides, alors c'est seulement 3 fois.

Pour les agences de recrutement, ces déplacements constituent des procédures de routine qu'elles répètent pour tous les dossiers des travailleurs migrants qu'elles administrent. Toutefois, pour les migrants, ces déplacements représentent une facette importante d'une expérience de mobilité sur laquelle ils ont une faible emprise. Comme les rendez-vous avec les intermédiaires sont rythmés par le processus bureaucratique et l'horaire de travail des agences, ils doivent faire preuve d'une flexibilité exemplaire, c'est-à-dire d'être toujours prêts à se déplacer, et ce, avec peu de temps de préavis. Il était fréquent, par exemple, que les travailleurs soient convoqués seulement la veille pour un rendez-vous au bureau de l'agence. Or, les zones urbaines, en particulier la capitale, sont difficiles d'accès en raison de la congestion routière, et le relief montagneux des régions d'où viennent les travailleurs rend le voyage particulièrement long et ardu. Le célèbre écrivain guatémaltèque, Rodrigo Rey Rosa, décrivait ainsi la particularité topographique de son pays: « on peut imaginer la superficie du Guatemala comme une carte qu'on aurait consciencieusement froissée. Les distances qui paraissent courtes sur le dessin à plat deviennent très longues dans la réalité des plis et des contours » (2014, 34). En effet, même pour les travailleurs venant des départements voisins de la capitale (ex. : Chimaltenango et Sacatepéquez), le voyage vers la ville de Guatemala doit être entrepris avant le lever du soleil: « *cela nous demandait beaucoup, parce que d'ici à la capitale c'est beaucoup de temps, tu dois partir à 3h30 du matin pour arriver à 7 heures, parce que l'agence nous donnait rendez-vous à 7h30 et il y a beaucoup de trafic* » (Manuel). Pour ceux vivant dans des régions plus éloignées, le trajet jusqu'à la ville de Guatemala peut s'étirer sur quelques jours. Néanmoins, la préoccupation première des travailleurs migrants

n'est pas le temps investi dans ces déplacements, mais plutôt les coûts qu'ils engendrent. Surtout lors du premier de contrat de travail au Canada, les allers-retours entre leur localité d'origine et l'agence représentent une source indéniable de la dette engendrée par la migration, en plus d'empiéter sur le temps qu'ils peuvent consacrer au travail. Eugenia raconte: « *les coûts pour la capitale, c'est là où on dépense, imagine pour aller à la capitale, chaque fois c'est environ 75Q-80Q pour voyager en autobus, et on doit y aller 4 ou 5 fois pour les papiers* ». Ainsi, pour cette travailleuse guatémaltèque originaire de Zaragoza, qui n'est située qu'à 1h30 de la capitale, se rendre une seule fois à l'agence représente plus que son salaire journalier gagné comme travailleuse agricole dans sa région (salaire d'environ 50Q). Les sacrifices que font les migrants pour se plier aux procédures de travail des intermédiaires démontrent que celles-ci ne sont pas pensées pour s'adapter aux réalités et intérêts de la population migrante desservie, mais plutôt à ceux de l'industrie migratoire et, ultimement, de l'employeur canadien.

Une autre dimension du travail des intermédiaires reflétant le degré de contrôle qu'ils exercent sur l'organisation de la mobilité concerne l'ensemble de la logistique déployée pour garantir que les travailleurs migrants s'envolent vers le Canada au moment voulu par l'employeur. Dans les bureaux de la principale agence de recrutement, il y a une salle dédiée aux départs. On y trouve un tableau indiquant les vols des travailleurs prévus dans la semaine et les noms des employés de l'agence qui seront présents à l'aéroport. Tout près, on peut observer un mur de casiers dans lesquels sont classées des enveloppes jaunes. Chacune de ces enveloppes porte le nom d'un travailleur et contient l'ensemble de la documentation requise pour son transport aérien et son entrée en territoire canadien (ex. : le contrat de travail, le passeport). À l'aéroport, un sac à l'effigie de l'agence de recrutement leur sera remis avec cette enveloppe. Ainsi, comme l'explique Pedro, jusqu'au jour du départ, les travailleurs migrants n'ont pas accès à leurs documents personnels : « *On nous dit telle date, telle heure, à l'aéroport, et une personne de ComuGuate est là pour nous remettre les papiers, comme ce sont eux qui s'occupent des documents jusqu'à l'aéroport, jusqu'au jour du voyage. 'Les voici, bon voyage, nous attendons votre retour'* ». Cette pratique de rétention des documents est mise en œuvre par toutes les agences de recrutement et est principalement justifiée par la volonté d'éviter la perte ou l'oubli de documents qui empêcherait les travailleurs de prendre leur vol. Quant à elle, l'agence de liaison au Québec est responsable de l'achat du billet dès qu'elle reçoit la confirmation de son partenaire au Guatemala que le travailleur a rempli toutes les exigences administratives et est prêt à voyager. FERME et ARIMÉ possèdent toutes deux une

agence de voyage dédiée à l'organisation des vols des travailleurs migrants (respectivement FERME Voyages et Valéria Voyages).⁵⁴ Selon les témoignages des producteurs agricoles, ces agences de voyage offrent un service personnalisé et de proximité aux employeurs : *Mais avec FERME jusqu'ici, même avec les achats de billets, ils vont même m'appeler deux fois, t'es sûr tel billet, je l'ai à telle date, c'est [nom de l'employée] qui est attachée à notre dossier, elle m'appelle, bon les billets sont achetés, je t'envoie la facture. De ce côté-là, ça va #1 !* ». En revanche, les travailleurs migrants, qui sont les principaux concernés par ce trajet aérien, ne sont pas consultés pour le moment du départ et ne sont avisés que quelques jours à l'avance de la date du vol. Par exemple, lors de mon séjour au Guatemala en décembre 2019, j'ai rencontré une mère de quatre enfants qui était sur le point de partir pour deux ans au Canada et, bien que son départ soit imminent, elle ne connaissait toujours pas la date de son voyage et se demandait si elle allait pouvoir célébrer Noël avec sa famille. Comme le précise Olgar, « *souvent, ils nous prennent par surprise et on l'apprend seulement 8 jours d'avance* ». Cette pratique des intermédiaires a d'ailleurs été questionnée par certains employeurs qui ne comprennent pas pourquoi le préavis donné aux travailleurs est aussi court :

Producteur laitier (conjoint) : oui pis le travailleur là-bas, il le sait une journée avant. Lui là, il part pour 6, 8 mois, un an, pis une journée avant, fais tes bagages dit bye à ta famille, va-t'en pis dépêche-toi parce que t'as 24 heures pour te rendre à l'aéroport, t'sais pourquoi ils ne le disent pas avant ?

Productrice laitière (conjointe) : C'est terrible ! Ils sont sur le qui-vive tout le temps.

Cette réaction démontre que l'objectif poursuivi par les agences est conforme à l'intérêt du producteur de recevoir les travailleurs juste-à-temps, mais cela ne signifie pas que les méthodes utilisées pour atteindre ce but sont systématiquement cautionnées par les employeurs. De plus, l'expérience de voyage des travailleurs n'est pas plus prise en compte lorsque vient le temps de sélectionner les itinéraires de vol. Si durant les mois les plus achalandés (au printemps et à l'automne) des vols directs entre Montréal et la ville de Guatemala sont nolisés pour les travailleurs, nombreux sont ceux qui voyagent également sur des vols réguliers avec escale. Le trajet emprunté le plus commun consiste en une escale de plusieurs heures au Mexique, généralement la nuit, mais quelques travailleurs m'ont aussi confié avoir dû effectuer jusqu'à quatre escales avant d'atterrir au Canada, en transitant par le Panama ou le Costa Rica, ensuite le

⁵⁴ Signe du caractère lucratif des services de transport de travailleurs migrants, en 2022, l'agence FERME Voyages a reçu un prix « Meilleures Ventes » de la part de la compagnie aérienne AeroMéxico.

Mexique, puis Toronto jusqu'à Montréal.⁵⁵ Si nous ajoutons à ces longs parcours internationaux, le trajet effectué de la localité d'origine jusqu'à l'aéroport de Guatemala, ainsi que le trajet de l'aéroport de Montréal jusqu'à la ferme (qui peut représenter pour des régions éloignées comme le Témiscamingue dix heures de route additionnelles), se rendre à destination est un périple exténuant, constitué de multiples moments d'attentes et d'inconforts.

La COVID-19 a exacerbé ces difficultés de déplacement, notamment en raison des mesures draconiennes prises par le gouvernement guatémaltèque et les exigences d'entrée en sol canadien. Au Guatemala, différentes périodes de couvre-feu (mars à octobre 2020, septembre 2021) interdisant la circulation entre 20h et 4h ont été décrétées par le gouvernement et l'aéroport de la capitale fut fermé d'avril à septembre 2020 (Proyecto Mesoamérica 2022). Pour entrer au Canada, les exigences ont varié au fil des mois, mais au plus fort de la pandémie (en 2020 et 2021), on exigeait des travailleurs qu'ils se soumettent à un test de dépistage 72 heures avant leur départ, à leur atterrissage à l'aéroport et au huitième jour suivant leur arrivée au Canada. Une quarantaine de quatorze jours était également obligatoire (EDSC 2021). Si des vols et autobus nolisés ont été organisés par les intermédiaires pour faciliter les déplacements de la localité d'origine jusqu'à la ferme, la logistique sanitaire a contribué à allonger le voyage et les contrôles subis avant de partir pour le Canada. Les travailleurs recrutés par ComuGuate, par exemple, devaient réaliser leur test le jour même du départ, et celui-ci était administré à un prix élevé⁵⁶ par le même médecin effectuant les examens médicaux. Convoqués très tôt le matin, ils devaient voyager la nuit ou la veille, dépendamment des restrictions de déplacement en vigueur, et attendre toute la journée le résultat du test, afin d'être autorisés à prendre leur vol en soirée. Une responsable de l'agence décrit ci-dessous la situation chaotique qui en résultait au Guatemala le jour du départ :

ComuGuate (2^e entrevue) : Le travailleur sort de son département et doit être, parce que c'est l'heure que donne le médecin, à 4 heures du matin à la clinique, comment tu peux avoir 150 personnes dans une clinique et penser qu'il n'y aura pas de contagion [...] À 8 heures du matin, ils sortent de la clinique pour l'aéroport, mais nous ne les convoquons qu'à 18 heures, car le vol quittait à minuit [...] Imagine celui qui sort positif, parce qu'ils n'ont pas leur résultat immédiatement et il doit retourner à sa maison, avec les valises. À l'aéroport, ils nous ont dit 'faites quelque chose parce que beaucoup de gens sont à l'aéroport à partir de 8 heures le matin, nous ne les voulons pas ici à attendre tout ce temps, si vient la presse ... nous ne les voulons pas ici'. Mais où je vais les diriger, je ne peux pas leur dire, repartez chez

⁵⁵ Les ressortissants guatémaltèques peuvent transiter aux États-Unis seulement s'ils disposent d'un visa. Ceci fait en sorte que tous les vols avec escale en sol américain ne sont pas considérés par les agences et explique pourquoi les travailleurs ne prennent que des vols en partance du Guatemala à destination du Mexique ou d'un autre pays d'Amérique centrale.

⁵⁶ Selon la responsable de l'agence, le prix du test fixé par la clinique était de 130\$ alors que les autres laboratoires autorisés à faire ces tests au Guatemala (Blue Medical, Techniscan) offraient ce service pour 100\$.

vous. Ce que [l'agence au Québec] voulait c'est de s'assurer qu'ils embarquent dans l'avion, 'donne-leur une boîte de *Pollo Campero* [rôtisserie au Guatemala], donne-leur le déjeuner et c'est ça'.

Toutes ces pratiques rapportées dans les entrevues témoignent de l'existence d'un système sophistiqué de contrôle de la mobilité au Guatemala, qui perdure même dans une conjoncture exceptionnelle comme la pandémie, et qui est destiné à assurer la « livraison » des travailleurs migrants juste-à-temps pour l'employeur. De la perspective des intermédiaires, cet aspect de leur travail est fondamental, car des retards dans la chaîne d'approvisionnement de la main d'œuvre entachent inévitablement leur image auprès des agences partenaires et employeurs et peut fragiliser leur position dans le marché du recrutement. Cette situation soulève une problématique importante des dynamiques d'intermédiation. Alors que les clients des intermédiaires dans les pays d'origine sont les agences et employeurs dans le pays de destination, leurs services sont essentiellement destinés aux travailleurs migrants. Cette incongruité se traduit par des procédures d'organisation de la mobilité dans lesquelles les subjectivités des migrants sont totalement évincées, au nom d'une migration juste-à-temps. À l'instar d'une quelconque marchandise, dès que la « demande » est lancée, on met tout en œuvre pour estampiller et affranchir la main d'œuvre afin qu'elle soit prête à traverser les frontières internationales, et on avise le récepteur lorsqu'elle est expédiée et arrivée à bon port. En imposant le rythme de mobilité, ces procédures de routine font fi des réalités affectives des migrants qui quittent leur famille pour plusieurs mois, des contorsions qu'ils doivent réaliser pour se conformer à ce cadre temporel et de la dimension fondamentalement humaine de leur déplacement.

Conclusion

Un regard sur les dynamiques d'intermédiation au Guatemala fait ressortir que la gestion migratoire ne se limite pas aux modes de contrôle déployés par les employeurs et l'État au Canada et que plusieurs sites de pratiques routinières de l'industrie migratoire dans le pays d'origine préparent le terrain pour que les travailleurs migrants puissent acquiescer à une migration circulaire étroitement contrôlée. Ces pratiques de sélection et de préparation en amont de la migration sont guidées par les représentations et intérêts des intermédiaires qui sont, à leur tour, assimilés par les populations migrantes. Elles sont donc un outil important de l'industrie migratoire pour consolider son pouvoir dans la fabrique du travailleur idéal pour l'agriculture canadienne.

En effet, pour les intermédiaires responsables de recruter et préparer les migrants, la légitimité de leurs activités dans l'organisation de la migration temporaire dépend de l'acquisition et du

maintien d'une « bonne » réputation. Les diverses études réalisées sur la légitimité des intermédiaires soulignent que cette réputation se bâtit tout autant à partir des relations de confiance et du traitement réservé aux migrants (Babar 2021; Åkesson et Alpes 2019; Kern et Müller-Böker 2015), que par leur capacité à « produire » localement des travailleurs idéaux qui cadrent avec les préférences des employeurs (Picherit 2019; Awumbila et al. 2019; Rodriguez et Schwenken 2013). Dans le cas du Guatemala, la légitimation de leurs activités se construit d'abord par leur positionnement comme des acteurs au service du développement, dans un contexte national marqué par la pauvreté structurelle et la prévalence de la migration irrégulière. Or, si l'association entre développement et migration temporaire aurait pu se traduire par des pratiques d'intermédiation visant l'autonomisation des migrants dans leur expérience de mobilité, elle s'accompagne, au contraire, d'une diversité de techniques visant à les formater à la logique utilitaire de la migration temporaire. Ces techniques témoignent d'un pouvoir exercé par les intermédiaires dans la gestion de l'(im)mobilité qui ne s'exprime pas nécessairement par la coercition ou la répression, mais par des formes subtiles et diffuses de contrôle destinées à influencer les subjectivités des migrants, soit la manière dont ils pensent, agissent et perçoivent la migration de travail vers le Canada (voir aussi: Bartels 2017). Que ce soit en capitalisant sur la vulnérabilité des populations rurales et autochtones, en habitant une identité et un espace de privilèges et de domination, en filtrant les candidats en fonction d'attributs physiques et genrés, en diffusant un savoir valorisant l'exécution et la discipline, ou en exigeant une mobilité flexible et juste-à-temps, les intermédiaires cultivent des représentations, des attitudes et des comportements visant le « bon » fonctionnement de la migration de travail temporaire, où le travailleur est détaché de son humanité et accepte les conditions de mobilité qui lui sont imposées. Ces pratiques des intermédiaires s'inscrivent dans un dessein d'assurer la reproduction de la demande des employeurs pour leurs services et d'agrandir le « marché d'exportation » de la main d'œuvre guatémaltèque, même si elles sont parfois en décalage avec les besoins et attentes des producteurs agricoles. Ainsi, avant même d'atterrir en sol canadien, les migrants sélectionnés ont déjà intériorisé la nature instrumentale et fongible de leur force de travail, et ils sont disposés à cadrer leurs actions dans le moule du travailleur idéal façonné par l'industrie migratoire afin de conserver cette opportunité de migration légale, qui reste extrêmement convoitée par leurs concitoyens restés au Guatemala.

CHAPITRE 6. LE SAVOIR-FAIRE DES INTERMÉDIAIRES POUR EXÉCUTER ET PRODUIRE LA BUREAUCRATIE MIGRATOIRE

Le chapitre précédent a expliqué comment le pouvoir au quotidien des intermédiaires se déploie à travers leurs pratiques de sélection et d'organisation de la mobilité en amont de la migration temporaire, dans le pays d'origine des travailleurs migrants. Or, la collecte de données a fait ressortir d'autres sites de pratiques de l'industrie migratoire et il est apparu évident que ce pouvoir ne se construisait pas uniquement à partir de ses opérations de recrutement. Une dimension moins visible du pouvoir de l'industrie migratoire dans la migration de travail temporaire découle de sa présence stratégique dans les espaces de régulation de l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Dans le chapitre 2, j'ai souligné que la gestion migratoire s'accompagne de divers contrôles visant à discipliner et orienter la mobilité humaine (Glick Schiller et Salazar 2013; Geiger 2013; Mezzadra et Brett 2013). Les contours de ces contrôles sont entre autres tracés par de multiples règles et formalités bureaucratiques que les employeurs et travailleurs migrants doivent naviguer pour respectivement recruter à l'international et aller travailler à l'étranger (Rajkumar et al. 2012; Tuckett 2018). Les intermédiaires privés n'opèrent pas en vase clos, ils évoluent aussi dans cet environnement réglementaire qui a une incidence majeure sur leur capacité d'action dans la migration temporaire (McKeown 2012).

Que ce soit par la complétion de formulaires, la vérification de documents d'identité, l'adoption de standards de recrutement, ou encore la production de mémoires, les intermédiaires jouent quotidiennement avec les règles qui gouvernent la migration temporaire et participent à leur (re)définition. Ce chapitre s'intéresse donc aux interactions routinières entre la bureaucratie migratoire et les intermédiaires privés en s'interrogeant sur la manière dont ils mobilisent leur savoir-faire pour exécuter les règles, produire de nouvelles règles ou modifier celles existantes. On cherche ainsi à comprendre les relations multidirectionnelles entre l'État et l'industrie migratoire, où chacun influe sur la capacité de l'autre à intervenir dans la régulation de la migration.

La première partie du chapitre définira ce que nous entendons par le terme bureaucratie migratoire et quelles sont ses caractéristiques dans le cas spécifique de la migration entre le Guatemala et le Québec. Par la suite, deux types d'intervention des intermédiaires par rapport aux règles de la migration seront analysés et desquels découlent des formes hybrides d'autorité publique-privée (J. T. Anderson et Franck 2019). La première concerne leur capacité d'exécution

des règles en tant qu'experts de la documentation (Cranston 2018; Hernández-León 2021). Elle leur permet, non seulement de tirer un avantage financier de la migration, mais surtout de se positionner comme des acteurs incontournables pour les migrants et les employeurs qui dépendent de leurs services pour naviguer la bureaucratie, et pour l'État qui peut alors « gouverner à distance la migration » (Kemp et Raijman 2014, 606) grâce à leur travail de terrain. La seconde relève plutôt de leur capacité à mobiliser leurs connaissances des rouages de la migration pour intervenir dans la production des règles régissant l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Ceci s'opère par l'acquisition d'une autorité normative conférant aux intermédiaires la légitimité d'investir de nouveaux espaces de régulation où ils peuvent définir leurs propres règles ou influencer celles définies par l'État.

6.1 La bureaucratie migratoire

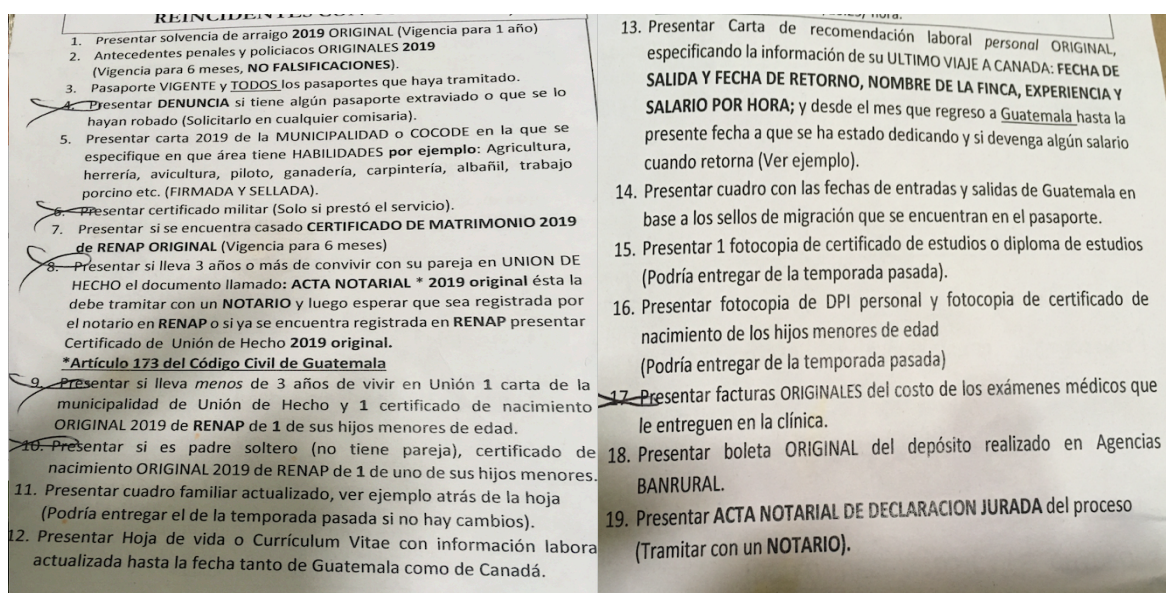
Au mois de septembre de chaque année, Diane⁵⁷, propriétaire d'une ferme spécialisée dans la culture des pommes de terre, débute les procédures de recrutement pour que des travailleurs migrants arrivent juste-à-temps, en avril, pour la préparation des champs. Comme son entreprise se situe au Québec, l'agricultrice doit remplir le formulaire de demande d'EIMT, et le soumettre à deux ministères, EDSC au niveau fédéral, et le MIFI au niveau provincial. Ces deux entités gouvernementales évalueront simultanément si Diane remplit les exigences pour recruter à l'étranger. Pour que sa requête soit approuvée, elle doit avoir affiché l'offre d'emploi pendant quatorze jours afin de démontrer ses efforts à embaucher en priorité des citoyens canadiens et résidents permanents. Elle doit aussi joindre à sa demande d'EIMT un rapport d'inspection justifiant que le logement dans lequel habiteront les travailleurs temporaires répond aux normes établies par le gouvernement fédéral. Pour naviguer ces multiples étapes administratives, la productrice sollicite l'aide de l'UPA. Une fois son dossier approuvé par les deux paliers gouvernementaux, le MIFI émet un Certificat d'Acceptation du Québec (CAQ) pour les employés qui travailleront à sa ferme.⁵⁸ Sa demande est ensuite transférée à une agence de liaison québécoise

⁵⁷ Le prénom de la productrice agricole a été remplacé par un pseudonyme.

⁵⁸ Au Québec, tous les travailleurs étrangers temporaires et étudiants internationaux doivent faire une demande de sélection temporaire auprès du MIFI pour obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Pour les travailleurs agricoles venant du Guatemala, du Salvador et du Honduras, le CAQ émis est générique, c'est-à-dire qu'il ne comprend pas les noms des travailleurs et la demande est effectuée par l'employeur plutôt que par le demandeur de permis de travail. [Préparer votre demande d'EIMT auprès du gouvernement du Québec pour embaucher un travailleur dans le Volet agricole](#) (Consulté le 5 avril 2023).

qui acheminera sa requête à une agence de recrutement au Guatemala. Les travailleurs sélectionnés par cette agence devront, eux aussi, se conformer à une série d'exigences de IRCC pour obtenir leur visa de résident temporaire et leur permis de travail. La figure 8 illustre la quantité impressionnante de documents que les travailleurs migrants doivent remettre à l'agence de recrutement au Guatemala afin que cette dernière puisse soumettre leur demande de visa. Aux preuves de solvabilité financière, d'absence d'antécédents criminels, de statut familial et de l'état de santé que requiert le gouvernement canadien, s'ajoutent également la prise de renseignements biométriques et la vérification des antécédents migratoires tous les dix ans.

Figure 8 : Liste de documents exigés par les agences pour la demande de visa



Source : Photographie prises à partir d'un document aide-mémoire remis à un travailleur migrant par son agence

Comme plusieurs de ces documents obligatoires ne sont valides que pour douze ou six mois (ex : certificat médical, certificat de police, cote de crédit, déclaration état civil), les travailleurs sont tenus de répéter la majorité des procédures à chaque nouveau contrat, peu importe s'il s'agit du deuxième ou troisième séjour de travail dans cette entreprise québécoise.

Le besoin de main d'œuvre augmentant avec la récolte des pommes de terre, Diane soumet à l'UPA, durant l'été, une demande de transfert de travailleurs consistant à embaucher des travailleurs migrants temporaires déjà au Québec, mais dont le contrat est terminé. Auparavant, cette pratique n'était autorisée que dans le cadre du PTAS, mais l'adoption d'une politique temporaire d'IRCC pendant la pandémie permet maintenant à tout travailleur temporaire dont le permis est expiré, y compris ceux du volet agricole, de demander un nouveau permis sans retourner dans leur pays d'origine et travailler pendant que leur dossier est traité (IRCC 2022b). Cette

nouvelle mesure, valide jusqu'en 2025, permet donc à Diane d'embaucher cinq travailleurs guatémaltèques de la bleuetière voisine pour le mois des récoltes en septembre. Toutefois, elle explique qu'il faut recommencer tout le processus administratif (EIMT, visa, permis de travail) comme s'il s'agissait du recrutement d'un nouveau travailleur encore à l'étranger.

Le covid a fait que c'était impossible de transférer des travailleurs mexicains, par contre, on pouvait avoir des prolongations de contrats de travailleurs du Guatemala en refaisant toute la paperasse, comme si moi je faisais des démarches depuis le début, ça ne se faisait pas avant avec le Guatemala, ils ne pouvaient pas transférer dans une ferme, quand ils avaient fini leur contrat, ils retournaient chez eux. Depuis le covid, on peut le faire, l'an dernier j'ai expérimenté le processus, c'est extrêmement long! En paperasse j'ai ça de papier à remplir [montre une pile de documents], ensuite faire signer les travailleurs guatémaltèques pour qu'ils puissent venir travailler aux récoltes, il faut que je les *scan* et que je les envoie parce que ça prend du temps avant que le permis de travail soit émis, ça prend plus d'un mois [...] Avec le Guatemala, écoute, c'est fou la paperasse que je dois signer, c'est des contrats c'est hallucinant, je dois tout noter, j'ai des consentements, des contrats types, des demandes de sélection temporaire, des recours au service d'un représentant de immigration Canada, des contrats de service professionnels avec l'UPA, des documents pour l'UPA encore, et d'autres papiers qui concernent les travailleurs, que je n'ai pas qui sont chez l'autre employeur, et ça c'est sans compter toutes les autorisations que je dois signer par email pour l'UPA, pour l'EIMT.

Enfin, une fois le transfert réglé, elle doit déjà s'activer à préparer la prochaine saison. Avant même la fin de la période des récoltes et le départ des travailleurs au début du mois de novembre, le cycle des procédures administratives doit recommencer à nouveau, autant pour elle que pour les employés de nationalités mexicaine et guatémaltèque.

L'expérience de Diane et des travailleurs migrants qu'elle emploie illustre comment la migration de travail temporaire est dictée par une multitude de normes, règles, catégories et procédures constituant, pour reprendre le terme de Tuckett (2018), un « régime de la documentation », avec lequel doivent composer quotidiennement employeurs et migrants. Pour l'autrice, qui a étudié les interactions des migrants à statut précaire avec la bureaucratie italienne, l'environnement réglementaire de la migration est un système labyrinthique, empreint d'ambiguïtés et d'incertitudes, qui requiert des migrants des aptitudes pour zigzaguer à travers toutes les formalités et la paperasserie qui conditionnent la mobilité et l'installation des étrangers sur un territoire (Tuckett 2018, 4-5). Cette réalité réglementée de la migration est l'expression d'une dynamique plus globale de l'organisation de la vie sociale et économique contemporaine marquée par la « bureaucratisation néolibérale » (Hibou 2012; 2013). Selon Hibou, la bureaucratie à l'ère néolibérale se caractérise par deux traits fondamentaux. D'abord, elle est le résultat de l'enchevêtrement du public et du privé, où les formalités sont empruntées à « un certain monde de l'entreprise industrielle managériale, complexe et sophistiqué » (2012, 23), et se transposent à la

sphère étatique et à l'ensemble de la société. Les règles qui régissent notre quotidien sont donc le co-produit des domaines public et privé et il devient de plus en plus difficile de discerner ce qui relève de l'un ou de l'autre. Ensuite, la bureaucratie se caractérise par l'abstraction comme « mode de gouvernement » (Hibou 2012, 41) où la catégorisation, la quantification, la rationalisation ou encore la normalisation deviennent des capteurs de la réalité sociale. De ces dynamiques bureaucratiques découlent des modes de domination et de contrôle plus imperceptibles et diffus qui se déploient « à travers les acteurs qui en sont la cible et qui consciemment ou non font ce processus » (Hibou 2013, 11). La bureaucratisation néolibérale, explique Hibou, est le reflet d'un réaménagement de l'État et de sa gouverne, qui se caractérise, d'une part, par la délégation de certains pans de l'action gouvernementale à la sphère privée (autant entrepreneuriale qu'individuelle) et, d'autre part, par une « inflation réglementaire et normative », nourrie tout autant par le domaine public que privé (2012, 93; 2013, 3-4).

La réflexion développée dans ce chapitre autour de la bureaucratie migratoire et du rôle des acteurs intermédiaires privés dans la formulation et la mise en œuvre des règles de la migration s'inscrit dans le sillage des travaux de Hibou. Elle mise sur une compréhension dynamique, plutôt que dichotomique, des rapports public-privé. L'action des intermédiaires n'est pas nécessairement entendue comme remplaçant celle de l'État, mais plutôt comme son complément. Plus que l'expression de la privatisation des politiques migratoires, la présence des intermédiaires dans l'arène politique révèle une reconfiguration de la gouvernance de la migration de travail autour de formes hybrides d'autorité publique-privée où le pouvoir de l'État alimente celui du privé et vice-versa (J. T. Anderson et Franck 2019; Kemp et Raijman 2014). La bureaucratie migratoire n'est donc pas l'apanage unique de l'État. Elle est formée d'un ensemble de règles, pratiques, et procédures, dont les contours sont déterminés par l'action gouvernementale, mais aussi par l'industrie migratoire, qui participe activement à sa (re)définition sur le terrain, ainsi que par les employeurs et les migrants, qui en sont les principaux sujets et qui les naviguent de manière quasi quotidienne. L'expérience de Diane démontre bien comment la bureaucratie prend vie par de petits gestes anodins consistant à remplir et signer des formulaires exigés tout autant par l'État que par les intermédiaires qui les assistent. La bureaucratie migratoire constitue donc un terrain d'action où foisonnent diverses formes de documentation (formulaires, attestations, déclarations, certificats, code de conduite, etc.) visant à faire cadrer des réalités sociales dans des catégories administratives prédéterminées (Tuckett 2018; Beneduce et Taliani 2013). Par exemple,

l’affichage d’un poste, année après année, fait office d’une preuve probante de la pénurie de main d’œuvre à laquelle font face les producteurs agricoles.⁵⁹ Quant à elle, la qualité du logement où vivent les travailleurs se mesure par le nombre de réfrigérateurs, par la distance entre les lits et la hauteur des plafonds.⁶⁰ Dans ce régime de la documentation, explique Tuckett, les intermédiaires en viennent à occuper une position-clé, mais ambivalente, « they help migrants [and employers] navigate the unfathomable bureaucracy, but at the same time enable the exclusionary and kafkaesque immigration bureaucracy to function » (Tuckett 2018, 109). C’est ce rapport entre la bureaucratie et l’industrie de la migration qui m’intéresse ici, comment la première contribue à fomentier un besoin pour la seconde et quels rôles les intermédiaires privés sont appelés à jouer dans un régime de la documentation.

Au cours de la recherche, les nombreux échanges avec les participants concernant la « *papelería* » ou la « paperasse » révèlent une perception généralisée parmi les migrants et les employeurs que migrer au Canada/recruter au Guatemala est un processus administratif complexe, chronophage, et parsemé de potentiels écueils. La situation de Diane n’est pas unique et illustre bien le dédale des procédures bureaucratiques avec lesquelles les employeurs et les travailleurs migrants jonglent au rythme des contrats de travail. Trois principaux facteurs expliquent la nature complexe de la bureaucratie régissant la migration de travail agricole au Canada. Le premier concerne la récurrence des procédures puisque, jusqu’à ce jour, il n’existe aucune voie simplifiée pour les travailleurs migrants cumulant plusieurs séjours en sol canadien ni pour les producteurs ayant recours aux programmes de travail temporaire depuis des années. Chaque nouvelle arrivée de travailleurs sur une ferme signifie donc l’aboutissement d’une série d’étapes administratives destinées à obtenir les documents exigés par le gouvernement canadien. Par ailleurs, pour les employeurs, la récurrence des procédures bureaucratiques se vit également au sein d’une même année puisque l’EIMT ne concerne que les postes de même fonction dont les dates de début et fin d’emploi sont identiques (EDSC 2022a). Par exemple, si un producteur laitier accueille deux travailleurs en mars et que ces derniers sont remplacés en septembre par deux autres employés, alors il est tenu de soumettre deux demandes d’EIMT annuellement. Ainsi, tous les producteurs

⁵⁹ Pour consulter le formulaire de demande d’EIMT : [Formulaire EIMT](#) (Consulté le 5 avril 2023).

⁶⁰ Pour consulter le formulaire d’inspection du logement : [Formulaire inspection logement EDSC EMP5598](#) (Consulté le 5 avril 2023).

rencontrés dans cette recherche mentionnaient devoir refaire ce processus plusieurs fois par année, certains jusqu'à cinq ou six fois.

Le second facteur de complexité relève de l'extrême fragmentation bureaucratique due à la disparité des règles entre les deux programmes de migration (Volet agricole et PTAS), de la participation de plusieurs instances gouvernementales (fédéral : EDSC et IRCC; provincial : MIFI) et d'une chaîne d'intermédiaires, ainsi que des multiples lieux de traitement de la documentation (Québec, Ottawa, ville de Guatemala et Mexico). Comme indiqué dans le chapitre 4, les cadres règlementaires du PTAS et du Volet agricole, malgré de nombreuses similitudes, comportent plusieurs différences, notamment au niveau de la durée du contrat, des frais assumés par les employeurs et travailleurs (ex. : billets d'avion et logement), des transferts de ferme, et du recours aux tierces parties. Ainsi, les producteurs employant des travailleurs par le biais de ces deux programmes sont confrontés à une documentation et des obligations différentes même si l'emploi réalisé demeure le même. En outre, l'intervention de différentes instances ministérielles et intermédiaires résulte en une multiplication des exigences, processus et lieux de traitement de la documentation avec lesquels doivent se familiariser les producteurs agricoles et les travailleurs migrants. Cette réalité est d'ailleurs exacerbée dans le corridor migratoire entre le Québec et le Guatemala pour deux raisons. D'abord, l'approbation conjointe de l'EIMT par les gouvernements provincial et fédéral est unique au Québec. Dans les autres provinces canadiennes, ce processus est une responsabilité exclusivement fédérale assumée par EDSC. Ensuite, comme l'ambassade canadienne au Guatemala n'offre pas de services de visa et d'immigration, toutes les demandes de ressortissants guatémaltèques sont acheminées par les agences de recrutement aux autorités consulaires à Mexico.⁶¹ Un producteur maraîcher exprimait, en entrevue, comment ces multiples lieux et instances de traitement des dossiers rendaient ces processus administratifs encore plus difficiles à suivre :

Moi je ne sais pas ce qui se passe avec FERME Québec et le gouvernement. J'aimerais ça qu'ils arrivent à la mi-juin mais t'sais, je ne sais pas, à partir d'aujourd'hui, tout le dossier est complet ici, là c'est le visa de travail qui doit passer du Guatemala, s'en va au Mexique puis au Guatemala, est-ce qu'il est parti ou il n'est pas parti, qui va me le dire? Est-ce que c'est FERME Québec ou ComuGuate ?

⁶¹ Lors de l'entrevue avec l'ambassadrice du Canada au Guatemala en février 2020, on m'a confirmé que la section de visas avait été fermée en 2015 et que les services d'immigration sont centralisés, depuis cette date, à Mexico. Des objectifs de rationalisation des coûts et d'efficacité des procédures ont justifié cette décision du gouvernement canadien.

Enfin, le dernier facteur de complexité, et non le moindre, est que les règles bureaucratiques sont changeantes et imprévisibles. Si, depuis l'introduction du volet agricole en 2011, les programmes de migration de travail temporaire en agriculture n'ont pas connu de réformes majeures, ils ont toutefois fait l'objet d'une multitude de micro-réglages. En effet, la gouvernance actuelle de la migration temporaire au Canada est de plus en plus le résultat de changements procéduraux communiqués par différents canaux bureaucratiques et dans un jargon technique difficilement accessible pour les principaux concernés (Coderre et Nakache 2022; Hennebry 2021). Hennebry souligne, qu'au Canada, « the approach to policy-making has shifted from governing migration using democratic and legislative processes [...] to a system driven by market interests and micro-managed through Ministerial instructions and myriad of programme and operational level changes » (2021, 185). Le caractère exceptionnel de la pandémie de COVID-19, et la pénurie de main d'œuvre actuelle ont d'ailleurs encouragé cette forme de gouvernance par réglages bureaucratiques. Par exemple, IRCC a adopté une politique temporaire en vigueur de 2020 à 2025 qui, comme le démontre l'expérience de Diane, autorise maintenant les travailleurs guatémaltèques à transférer de ferme (sous condition de demander un nouveau permis) plutôt que retourner au Guatemala à la fin de leur contrat. Pour sa part, EDSC a récemment annoncé des allègements temporaires à la demande d'EIMT qui dispensent jusqu'en juin 2023, les producteurs agricoles de devoir fournir des preuves de recrutement au Canada, et prolongent pour une période indéterminée, la validité de leur EIMT.⁶² Ces exemples démontrent que la pleine connaissance des règles régissant la migration temporaire n'est jamais garantie et que se conformer aux exigences administratives nécessite un travail continu de veille d'informations pour être capable d'identifier et s'ajuster à la myriade de réglages. De plus, ils mettent en relief la nature évolutive de la bureaucratie migratoire, qui est en constant mouvement, cherchant à remédier, ici et là, les conséquences d'une hyperréglementation et les lacunes réglementaires. Cet environnement est particulièrement profitable pour les intermédiaires qui peuvent devenir à la fois exécuteurs et producteurs des règles de la migration, des techniciens au service de l'État et des experts externes à l'État.

⁶² À compter du 4 avril 2022, et jusqu'à nouvel ordre, l'EIMT délivré par EDSC est valide pour une période maximale de 18 mois (plutôt que six ou neuf mois). Voir le site d'EDSC pour plus d'informations [Validité maximale de 18 mois pour l'étude d'impact sur le marché du travail](#) (consulté le 6 avril 2023).

6.2 Exécuter les règles de la migration : des techniciens au service de l'État

La complexité des règles de la migration (c.-à-d.. leur récurrence, fragmentation et caractère changeant) génère une demande des employeurs et des migrants pour les services des intermédiaires, qui deviennent des acteurs pratiquement incontournables pour naviguer les formalités bureaucratiques. En effet, les intermédiaires de la migration « flourish beneath the veneer of guest worker regulation » et agissent comme un « buffer between migrants [and employers] and regulations » (McKeown 2012, 44-45). Cette fonction tampon de l'industrie migratoire est rendue possible par la mobilisation d'un savoir technique (Cranston 2018) se caractérisant par une fine connaissance des formalités administratives, par des habiletés de vulgarisation des exigences bureaucratiques aux employeurs et migrants, et par des compétences pour remplir et assurer le suivi de la documentation auprès des autorités gouvernementales. La mise à contribution de leur savoir technique crée une situation gagnante-gagnante où l'action étatique et celle des intermédiaires se renforcent mutuellement. D'une part, l'État, par le déploiement de procédures bureaucratiques sophistiquées crée un espace tout indiqué pour les intermédiaires qui peuvent convertir en activité lucrative leur savoir-faire dans un domaine particulier et ainsi consolider leur présence dans l'organisation de la migration (Hernández-León 2021). D'autre part, en tant que techniciens de la bureaucratie migratoire, ces intermédiaires garantissent la reproduction et la pérennité du pouvoir étatique de contrôler l'(im)mobilité des migrants sur son territoire (J. Lindquist, Xiang, et Yeoh 2012; Kemp et Raijman 2014).

6.2.1 *Hyperréglementation, savoir technique, et coûts de la migration*

L'inflation normative et réglementaire qu'associe Hibou à la bureaucratisation engendre la création de nouveaux métiers d'experts pour créer, mettre en œuvre et évaluer la multiplicité des formalités. L'autrice explique que « la complexité croissante des procédures et la sophistication perpétuelle des normes et des règles (...) ont l'avantage de rendre l'expert indispensable et de lui fournir toujours plus de travail » (2012, 144). L'expérience d'une productrice agricole décrite plus haut démontre que recourir aux programmes de migration de travail temporaire nécessite des compétences particulières, si ce n'est que pour éviter les erreurs de procédures et les rejets d'application. C'est pour répondre à ce besoin que toute une gamme d'intermédiaires privés se spécialise désormais dans le domaine de la documentation de la migration (Hernández-León 2021; J. Lindquist 2012; Cranston 2018). Dans le cas étudié, ce savoir-faire est réparti en différentes

catégories d'expertise, où les intermédiaires ne « maîtrisent qu'un segment de la chaîne bureaucratique sans saisir la signification globale de ces documents et de ces réformes » (Hibou 2012, 90). Cranston définit cette organisation comme un processus de compartimentalisation (2018, 635) qui permet aux intermédiaires de convertir leurs compétences en profit en se créant des niches spécialisées à chaque petite étape réglementaire de la migration. Toutefois, pour les employeurs et les migrants, ces multiples composantes de la bureaucratie migratoire sur lesquelles capitalise l'industrie migratoire se transforment en fardeau financier, voire une source d'endettement (voir plus bas le tableau 8 sur les coûts de la migration).

Au Québec, les étapes réglementaires auxquelles doivent se conformer les producteurs agricoles pour recruter au Guatemala ont engendré la formation de trois principaux marchés pour les intermédiaires. Le premier secteur d'activités concerne la demande d'EIMT (désigné dans le jargon technique par le numéro EMP5519) dont l'UPA est devenue le principal chef d'orchestre. D'autres entreprises et individus (ex. : firmes d'avocats ou de consultants en immigration), disposant des qualifications requises par le gouvernement canadien⁶³, peuvent également remplir cette demande pour les employeurs. Afin de promouvoir ses services auprès des producteurs agricoles, l'UPA se positionne comme la spécialiste de l'EIMT en insistant sur son taux d'approbation presque parfait des demandes soumises (99,9%) (UPA 2023b; 2021). Grâce à « un partenariat solide avec FERME » (UPA 2023b), l'UPA a été en mesure de sécuriser une grande part du marché des demandes d'EIMT. Sachant que FERME compte environ 1500 membres actifs (FERME 2022c), que les frais chargés par l'UPA pour réaliser chaque demande d'EIMT oscillent, selon les employeurs rencontrés, entre 350\$ et 250\$ (le prix variant selon le nombre d'EIMT par année), et que bon nombre de producteurs effectuent ce type de demande plusieurs fois par année, il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'un service particulièrement lucratif pour l'UPA. Comme l'illustrent les propos d'une productrice maraîchère ci-dessous, l'expérience des intermédiaires et leur connaissance des technicalités sont un élément décisif pour gagner la confiance des employeurs :

La majorité des UPA autour de Montréal, Québec, sont très performants, ils en font beaucoup, sont efficaces, mais je regarde ici pis mon UPA [...] écoute, ils ont commencé l'an dernier à faire des demandes de travailleurs étrangers et il y a eu des erreurs par manque d'expérience, de connaissances.

⁶³ Selon la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, les tiers qui sont autorisés à être rémunérés pour offrir des services dans le domaine de l'immigration doivent être membres d'un ordre professionnel d'avocats, notaires ou du conseil de consultants en immigration et en citoyenneté (IRCC 2001, LIPR, art. 91).

Ça faisait 2 mois que l'UPA avait finalisé les documents, mais comme ils ne les avaient pas bien faits, que ça ne s'est pas rendu comme il faut à l'immigration, nous, l'employeur, on a attendu 3 semaines avant de recevoir les travailleurs.

Le second marché d'intermédiation de la migration de travail temporaire au Québec est investi principalement par les agences de liaison. Ces dernières sont sanctionnées par le gouvernement québécois comme des agences de recrutement, mais en pratique, nous l'avons vu, ces responsabilités sont déléguées à des intermédiaires dans les pays d'origine. Les agences, comme FERME et ARIMÉ, jouent plutôt un rôle de coordination et c'est pourquoi elles se présentent, auprès des employeurs, comme des entreprises offrant une « solution clé en main » (FERME 2022c) à leurs défis de main d'œuvre et un « service d'accompagnement à l'écoute de leurs besoins » (ARIMÉ 2021b). Ce qui distingue ces intermédiaires et participe à leur succès comme experts de la migration est l'étendue de leur réseau qui les place au cœur de toutes les activités de l'industrie migratoire. Par leurs multiples liens, ils sont en mesure de superviser l'ensemble du processus bureaucratique, de l'EIMT jusqu'à l'arrivée en règle des travailleurs en sol canadien. Ils deviennent donc le principal point de référence des employeurs pour obtenir de l'information sur le traitement de leur demande. Ce rôle étendu rend difficile l'estimation des gains monétaires que ces agences peuvent tirer de la bureaucratie migratoire. En entrevue, les employeurs ont rapporté divers paiements effectués à FERME ou ARIMÉ, mais plusieurs d'entre eux étaient destinés à rémunérer des services offerts par leurs partenaires (ex. : agence de recrutement, agence de voyage, firme d'inspection) et il était donc impossible de connaître les montants réels que les agences de liaison percevaient sur ces sommes. FERME, par exemple, tire une part de ses revenus des cotisations annuelles des membres employeurs (environ 50\$/année), mais comme l'indique un producteur maraîcher, « *ils vont [aussi] chercher des frais à gauche, à droite, et c'est comme ça qu'ils font rouler leur business* ».

Enfin, à ce noyau d'intermédiaires de la documentation, il faut aussi ajouter des acteurs, dont le secteur d'activités n'a pas de lien direct avec le domaine de la migration, mais qui, en raison des exigences bureaucratiques, ont pu faire de la mobilité humaine l'une de leurs principales sources de revenus. C'est le cas notamment des firmes d'inspection du logement dont l'importance dans l'industrie migratoire est due à une directive d'EDSC, émise en janvier 2018, et qui oblige les employeurs à faire inspecter le logement offert aux travailleurs temporaires tous les huit mois et soumettre le rapport d'inspection avec leur demande d'EIMT (EDSC 2022a). Au Québec, les principales agences de liaison, FERME et ARIMÉ, coordonnent les inspections pour les

employeurs en faisant appel à des firmes d'inspection privées. Une productrice explique ci-dessous comment le service d'inspection offert par FERME constitue une formule payante, mais clé-en-main pour les employeurs :

Productrice laitière : je paye aussi 150\$ pour l'inspection du logement

Mylène : et c'est FERME qui vient faire l'inspection ?

Productrice laitière : Bin ça s'appelle Inspec-Thor, mais c'est FERME à qui j'envoie la facture. À chaque EIMT il faut une inspection de logement... C'est le fédéral qui demande ça, mais c'est FERME qui gère ça. Donc j'envoie un courriel [à FERME], inspection de logement vers telle date et d'habitude 48 heures après je reçois un appel d'Inspec-Thor qui prend rendez-vous.

La firme québécoise Inspec-Thor, à laquelle réfère la productrice, est le principal sous-traitant de FERME pour les inspections de logement. Elle dispose d'un réseau d'inspecteurs certifiés dans presque toutes les régions du Québec et a maintenant un service exclusivement consacré aux inspections pour les producteurs embauchant des travailleurs temporaires (Inspec-Thor 2022). En tant que principal collaborateur de FERME dans ce dossier, la firme Inspec-Thor a accès à un marché approximatif de près de 2000 inspections de logement par année (FERME 2022a).⁶⁴

Naviguer l'environnement réglementaire complexe du recrutement international représente toutefois un coût important pour les producteurs agricoles. L'étude de Gravel et al. (2017, 84), menée auprès des employeurs, démontre bien que recruter des travailleurs migrants n'est pas une solution économique. En tenant compte de l'ensemble des dépenses engagées par les producteurs québécois, les chercheurs arrivent à la conclusion qu'il est plus onéreux d'embaucher des travailleurs migrants que des travailleurs locaux. Lorsque j'ai demandé à une productrice laitière d'estimer les coûts qu'elle doit assumer pour le recrutement international, elle m'a répondu : « *cher, ça me coûte ... le billet d'avion c'est minimum 1000\$ pour arriver ici, s'en aller là-bas c'est 5-600\$, et là c'est plus cher à cause des vols nolisés, en tout et partout, je dirais, pas en bas de 3000\$, et c'est sans compter la quarantaine [obligatoire pendant la pandémie de Covid-19] parce que là c'est 600\$ par travailleur* ». Tel que comptabilisé dans le tableau plus bas, environ la moitié du montant total estimé par cette agricultrice provient de frais liés à la documentation (EIMT, demande de sélection temporaire) et de frais payés pour les services d'intermédiation. Ces frais s'additionnent pour chaque nouveau travailleur recruté et sont récurrents d'un contrat à l'autre. Dans un contexte où la situation financière de plusieurs fermes québécoises est fragile et affectée par la conjoncture économique inflationniste⁶⁵, ces dépenses de recrutement deviennent de plus en

⁶⁴ Cette estimation se base sur le nombre de demandes d'employeurs que FERME a administré en 2021 (1922).

⁶⁵ Un sondage mené par l'UPA en mars 2023 révèle que trois fermes sur dix ne génèrent pas suffisamment de revenus pour couvrir leurs obligations financières et que la moitié des fermes anticipent une détérioration de leur situation

plus lourdes à porter, surtout pour les plus petits producteurs et ceux connaissant un niveau d'endettement élevé.

Au Guatemala, les multiples règles et formalités administratives que doivent naviguer les candidats à la migration pour obtenir un visa de résident temporaire pour le Canada a élargi les fonctions des recruteurs, en les convertissant également en experts de la documentation. Étudiant la migration de travail temporaire entre le Mexique et les États-Unis, Hernández-León fait remarquer que les « *document processors* » dans les pays d'origine sont généralement des individus provenant du milieu public ou non-gouvernemental, jouissant d'une certaine familiarité avec le monde bureaucratique, des compétences qui convertissent par la suite en source de revenus comme entrepreneurs de la migration (2021, 2348-49). Cette observation est validée dans le contexte guatémaltèque où, nous l'avons vu dans le chapitre précédent, la plupart des propriétaires et employés d'agences ont d'abord occupé des fonctions au sein de l'OIM et des services consulaires. Ce sont donc des intermédiaires détenant un certain niveau de littératie institutionnelle, capables d'interagir avec le système et les procédures gouvernementales et ayant une connaissance de l'anglais et/ou français. Outre leur service de recrutement de personnel, les agences guatémaltèques offrent un ensemble de services reliés à la documentation: réception et examen des documents des travailleurs, coordination du rendez-vous médical, soumission de la demande de visa en ligne, prise de rendez-vous pour les données biométriques, préparation de formulaires d'immigration, etc. Sur leur site web respectif, elles promeuvent leur expertise de la documentation en mettant en exergue leurs années d'expérience, le nombre d'employeurs, de travailleurs et de secteurs d'emploi desservis (ComuGuate 2023; Amigo Laboral 2021; HRO 2017). Bien que leurs opérations quotidiennes concernent d'abord les travailleurs migrants, ce discours d'autopromotion est toutefois destiné aux employeurs puisque ce sont eux qui les rémunèrent pour leurs services, généralement par le biais de l'intermédiaire au Canada. Les modes de rémunération de ces agences sont très variables. Pour ComuGuate, sa rémunération provenait principalement de FERME et était plus élevée s'il s'agissait d'un nouveau travailleur (230\$ comparativement à 70\$ pour un travailleur ayant déjà réalisé un contrat au Canada). Quelques agences chargeaient plutôt un tarif fixe par travailleur (150\$) aux employeurs alors que d'autres

financière au cours de la prochaine année. Les raisons évoquées sont notamment la hausse des coûts des intrants de production (engrais, carburant, nourriture animale) et la hausse des taux d'intérêt : [Sondage de l'UPA. Agriculture sous pression](#) (consulté le 20 avril 2023).

allaient jusqu'à offrir un service sans frais aux employeurs et transférer ce coût aux travailleurs. Dans ce dernier cas de figure, deux agences m'ont explicitement rapporté en entrevue ne recevoir aucune rémunération de l'employeur ou de l'agence partenaire au Québec et être « contraintes » de charger des frais administratifs entre 150 et 200\$ aux travailleurs migrants. Ceci signifie que les coûts assumés par les employeurs et les travailleurs migrants ne sont pas uniformisés et dépendent des intermédiaires auxquels ils ont recours.

Avec la demande croissante des producteurs agricoles pour des travailleurs migrants guatémaltèques, le marché du recrutement et des demandes de visa au Guatemala est appelé à croître et devenir un terrain de convoitise. Pour tirer profit de ce marché, l'acquisition d'un savoir technique par les intermédiaires est une condition nécessaire, mais n'est pas suffisante. En effet, le caractère oligopolistique de l'industrie migratoire fait en sorte que ce sont les acteurs capables de se joindre au noyau d'intermédiaires dominants qui pourront consolider leur autorité dans l'opérationnalisation quotidienne de la bureaucratie migratoire. Par exemple, certains joueurs du domaine médical, grâce à leurs liens avec des intermédiaires-clés, parviennent à tirer des revenus considérables de la migration de travail temporaire. D'emblée, l'exercice de la médecine à des fins d'immigration est un marché potentiellement fructueux puisqu'il se concentre entre les mains d'une minorité de médecins désignés par les autorités gouvernementales (Aptekar 2020). Au Guatemala, seulement sept médecins sont autorisés à réaliser l'examen pour l'immigration au Canada (IRCC 2022a). Toutefois, l'un d'eux, maintenant propriétaire de trois cliniques au Guatemala, a acquis une position stratégique dans l'industrie migratoire en devenant l'expert médical pour FERME. Tous les migrants que j'ai rencontrés et qui sont recrutés par le tandem FERME-ComuGuate devaient se rendre à l'une des cliniques opérées par ce médecin. L'examen médical ne dure que quelques minutes, où ils sont tâtonnés, mesurés et pesés. Cet examen, somme toute sommaire et machinal, coûte aux travailleurs environ 150\$ (entre 850-900 *quetzales* selon les entrevues) et doit être répété régulièrement, car les résultats ne sont valides que pour douze mois. Comme bien des travailleurs rencontrés, Jorge remettait en question l'utilité d'un tel examen : « *À l'examen ils ne font rien, ce n'est rien de plus qu'un business autour des exigences pour voyager, mais c'est beaucoup d'argent que nous payons!* ». En effet, pour ce médecin, ce partenariat est d'une rentabilité impressionnante. Si tous les travailleurs recrutés par FERME-ComuGuate font partie de sa clientèle (ils étaient 10 280 en 2021, FERME 2022a), et reviennent à année après année, cela représente des revenus annuels dépassant le million et demi de dollars,

et qui augmentent au fur et à mesure que le nombre de travailleurs recrutés par FERME-ComuGuate s'accroît. Le travail à la chaîne permet ainsi à un petit nombre d'intermédiaires de se partager différentes niches de spécialisation dans la bureaucratie migratoire. Il leur assure une mainmise sur le marché de la documentation liée à la migration temporaire ainsi qu'un contrôle étroit sur les modes d'opérationnalisation des procédures bureaucratiques sur le terrain.

Alors que le terrain de la bureaucratie migratoire est devenu très lucratif pour un noyau d'intermédiaires disposant de liens stratégiques, pour les migrants, il est synonyme d'une énorme pression financière. Tel qu'abordé dans le chapitre 5, l'endettement fait partie de la réalité quotidienne des communautés d'origine des travailleurs migrants et comme ils se trouvent dans une situation financière précaire avant la migration, ils n'ont pas le capital nécessaire pour assumer les dépenses relatives au projet migratoire, surtout lors de leurs premiers contrats. Or, les coûts assumés par les travailleurs pour migrer et l'endettement qui s'ensuit sont des produits directs des formalités bureaucratiques. Comme le souligne O'Connell Davidson, « people can actively choose to finance their migration through debt without this being a 'voluntary' and autonomous choice. Indeed, the migration policies pursued by states play a significant role in producing migrant indebtedness » (2013, 177). Les travailleurs migrants rencontrés pendant cette recherche estimaient devoir déboursier environ 1200\$ (7000 *quetzales*) pour un premier contrat au Canada.⁶⁶ Ce montant ne concerne que des dépenses directes et indirectes liées au processus d'obtention de visa et du permis de travail (voir le tableau 8 ci-dessous). De prime abord, le coût de leur migration peut paraître peu élevé, mais celui-ci doit être évalué en fonction des salaires gagnés au Guatemala. Sachant que la rémunération mensuelle moyenne pour des Guatémaltèques autochtones et/ou vivant en milieu rural oscille entre 300 et 350\$ (INE Guatemala 2021, voir chapitre 5), assumer l'ensemble des dépenses nécessaires pour migrer représente environ deux à quatre mois de revenus. En outre, comme il sera abordé dans le chapitre 8, le coût de la migration peut s'avérer beaucoup plus substantiel si les travailleurs migrants ont payé des personnes tierces pour être recommandés à un employeur canadien.

⁶⁶ Ce montant diminuait légèrement pour les années suivantes, environ 850\$ (5000 *quetzales*), car certains documents (passeport, prise de données biométriques) ont une validité de plusieurs années.

Tableau 9. Coûts de la migration pour les travailleurs migrants et les employeurs

Frais administratifs	Travailleur	Employeur
EIMT *Frais du gouv. du Québec. Au niveau fédéral, les employeurs embauchant via le volet agricole sont exemptés des frais de l'EIMT.		216 \$
Demande de sélection temporaire (Certificat d'acceptation du Québec)	216\$	
Passeport du Guatemala	87\$ (valide 5 ans) 133\$ (valide 10 ans)	
Permis de travail et visa de résident temporaire *Lorsque la personne présente une demande de visa et une demande de permis de travail, seuls les frais du permis de travail sont perçus	155 \$	
Données biométriques	85 \$	
Documents originaux et photocopies nécessaires à la demande de visa (ex : Historique migratoire, solvabilité financière, antécédents criminels, état civil notarié)	170-300\$	
Frais payés à des tiers		
Cotisation annuelle FERME *uniquement pour les employeurs recrutant via cette agence		50\$
Frais administratifs de recrutement	150-200\$ *certaines agences seulement	70 à 230\$
Frais d'examen médical	130-170\$	
Frais pour la demande d'EIMT		250 à 350\$
Frais d'inspection de logement		150\$
Frais de transport		
Billet d'avion		1000 à 1500\$
Frais de déplacement à la ville de Guatemala *estimation basée sur 4 à 5 allers-retours entre Tecpán (une des principales communautés d'origine) et la capitale	50-60\$	

Source : Informations provenant des entrevues et du site d'IRCC : <https://www.cic.gc.ca/francais/information/frais/bareme.asp> (Consulté le 18 avril 2023)

Le tableau récapitulatif ci-dessus démontre que même dans un contexte où l'employeur assume le prix du billet d'avion ainsi que les frais de recrutement des employés, comme l'exige le gouvernement fédéral (EDSC 2022a), cela ne signifie pas que la migration ne représente aucun

coût pour les travailleurs migrants. Au contraire, on constate que la documentation, la mobilité intra-Guatemala, et les frais perçus par certains intermédiaires représentent un récurrent fardeau financier. C'est une réalité avec laquelle ils doivent composer et qui, couplée à une situation de déportabilité constante au Canada (Vosko 2018), limite significativement leur capacité à déterminer les paramètres de leur expérience de mobilité.

6.2.2 Un savoir technique qui reproduit les contrôles de l'(im)mobilité

Jusqu'à présent, ce chapitre a voulu démontrer comment l'État, par la mise en place de multiples et complexes procédures bureaucratiques, nourrit une demande pour les services des intermédiaires privés. Les coûts importants que sont prêts à payer les agriculteurs et migrants pour recourir à l'assistance des intermédiaires démontrent comment ceux-ci ont su mobiliser leur expertise pour se positionner comme des acteurs indispensables, faisant naturellement partie de leur quotidien dans les démarches pour migrer/recruter à l'international. Cette section vise maintenant à analyser une autre facette de l'enchevêtrement du pouvoir public et privé engendrée par la bureaucratie migratoire. En capitalisant sur le marché de la documentation, les intermédiaires de la migration contribuent également à consolider le pouvoir de l'État de contrôler, surveiller et gérer la mobilité des travailleurs migrants sur son territoire. En effet, une perspective foucauldienne de l'État nous invite à envisager la bureaucratisation de la migration non pas uniquement comme une occasion d'affaires pour le secteur privé, mais surtout comme productrice d'une forme de pouvoir et de savoir sur les populations (Foucault 1976; Lascoumes 2004; Hibou 2012, voir chap.4). Les demandes d'EIMT et de visas qui rythment la mobilité des travailleurs, contrat après contrat, semblent neutres et apolitiques compte tenu de leur nature technique et procédurale, mais elles constituent une manière subtile pour l'État de discipliner la mobilité (Geiger 2013; 2016). Les intermédiaires de la migration deviennent alors des acteurs-clés dans la reproduction quotidienne de ce pouvoir. D'abord, en tant que techniciens de la documentation, ils sont les bras exécuteurs de la bureaucratie migratoire. Ils facilitent les interactions des migrants et des employeurs avec l'administration étatique et favorisent ainsi une plus grande acceptabilité des procédures auxquelles ces acteurs sont soumis. Ensuite, par leur position d'intermédiaire entre le gouvernement, les migrants et les employeurs, ils incarnent aussi les yeux de l'État, ils deviennent des vérificateurs de proximité attestant de la conformité ou non des sujets avec les règles de mobilité dictées par le pouvoir public.

Les agences de liaison québécoises, FERME et ARIMÉ, définissent respectivement leur rôle comme « celui d'un facilitateur » qui est destiné à « simplifier la vie du client en matière de recrutement à l'international » (FERME 2022c; ARIMÉ 2021c). En se positionnant comme des agents facilitateurs, ces intermédiaires reconnaissent implicitement la nature complexe du recrutement international et positionnent leurs services comme une ressource permettant d'y pallier. Cette fonction facilitatrice est rendue possible par leur travail d'information et de représentation des employeurs qui fluidifie les démarches administratives, évite les délais et les blocages, et atténue la perception de complexité que les producteurs entretiennent vis-à-vis le processus de recrutement international. Comme expliqué dans la première partie du chapitre, l'un des facteurs de complexité de la bureaucratie migratoire relève de sa nature très changeante. Les intermédiaires permettent de mitiger les impacts des réglages bureaucratiques en assurant une veille continue des cadres réglementaires et sont ainsi en mesure de communiquer et vulgariser une information actualisée aux employeurs. FERME, par exemple, a développé des liens de collaboration avec des institutions gouvernementales clés (ex. : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au Travail du Québec (CNESST), EDSC et le MIFI) qui font de cette agence l'un des principaux acteurs informés des changements réglementaires. Les employeurs rencontrés dans cette recherche ont reconnu la valeur pédagogique de l'information offerte par les agences de liaison :

Productrice maraîchère: Je trouve qu'ils font un bon travail. En général, la structure, les documents qu'ils nous fournissent pour nous aider, documents traduits.

Productrice laitière: Moi je suis vendue à FERME. C'est la notion d'information. Il y a des documents en espagnol, pour moi c'est un soutien (...) ils ont fait un webinaire sur la Covid-19. La formation a duré deux heures, un bijou, c'est pratique, pas des concepts, je prends des notes et je le fais.

Par ce travail, les agences diminuent le caractère imprévisible des règles de la migration, permettent aux employeurs de s'adapter plus aisément aux modifications réglementaires les concernant et assurent ainsi la conformité des demandes de recrutement avec les plus récentes exigences bureaucratiques.

Au-delà de leur rôle de service-conseil, elles possèdent aussi la capacité de représenter les producteurs auprès des différentes institutions ministérielles. Les principaux intermédiaires dans le secteur agricole (UPA, FERME, ARIMÉ) se sont tous dotés au cours des dernières années de ressources humaines accréditées comme consultants en immigration leur permettant d'exercer un

mandat légal de représentation des producteurs agricoles auprès des acteurs gouvernementaux. Cette responsabilité consiste, par exemple, à soumettre, au nom de l'employeur, la demande d'EIMT à EDSC et au MIFI et accéder aux documents et renseignements liés à son dossier. Il s'opère alors un transfert des responsabilités des employeurs vers l'industrie migratoire. Comme l'illustrent les citations des producteurs ci-dessous, en prenant sur elle le fardeau administratif, l'industrie migratoire allège les efforts que les producteurs doivent consacrer à ces démarches et simplifie significativement les interactions qu'ont ces derniers avec les différentes institutions composant la bureaucratie migratoire.

Productrice laitière : moi je passe par l'UPA, il fait tout et moi je fais juste signer, le contrat tout est monté d'avance, il envoie ça à FERME, il envoie aussi une partie à Immigration Québec parce que je reçois une facture d'immigration Québec.

Productrice maraîchère : J'ai eu la chance de travailler durant mes 4 dernières années avec des UPA qui étaient hyper expérimentés et mes papiers, en l'espace d'une semaine, j'avais tout, tout était signé.

Même si les employeurs acquièrent, au fil du temps, une certaine connaissance des formalités et exigences administratives reliées au recrutement international, la représentation des intermédiaires est, pour eux, une garantie que leur demande sera traitée et acceptée sans délai :

Producteur maraîcher : De plus en plus je pense qu'on serait capable, autonomes. Maintenant c'est tout en ligne, ça se fait.

Mylène : donc après 8 ans [d'expérience avec le recrutement international] vous seriez capable de faire les demandes ... mais c'est du temps.

Productrice maraîchère : C'est plus simple [de le faire avec une agence] pis c'est aussi pour ne pas faire d'erreurs parce qu'après tu retardes toute ta demande.

Par leurs fonctions d'informateurs et représentants au sein de la bureaucratie migratoire, les intermédiaires de la migration atténuent les trois éléments qui la rendent si complexe pour les producteurs agricoles: sa récurrence, sa fragmentation et sa nature changeante. Leur présence économise le temps et l'énergie investis par les employeurs dans les procédures administratives, permet de coordonner le traitement des dossiers à travers les différentes entités et lieux impliqués dans le processus et assure que les règles de la migration soient connues et comprises par les producteurs. Ainsi, même si les employeurs continuent de décrier la complexité des procédures administratives auxquelles ils doivent se soumettre, les intermédiaires garantissent le bon fonctionnement des contrôles et, par le fait même, participent à les rendre plus acceptables dans la vie quotidienne des agriculteurs.

Au Guatemala, la bureaucratie migratoire induit des relations entre les intermédiaires et les populations migrantes qui diffèrent de celles observées au Québec avec les employeurs. Le

chapitre précédent a abordé les différentes dynamiques dans la sélection et la préparation des travailleurs migrants qui les subordonnent à l'autorité de l'industrie migratoire. Ce rapport de domination imprègne également la manière dont les intermédiaires « facilitent » le processus d'obtention du visa. D'emblée, il faut mentionner que les travailleurs migrants ne sont pas libres de choisir l'agence qui les assistera dans leurs démarches d'immigration, ils dépendent de l'intermédiaire choisi par l'employeur auquel leur permis est rattaché. Par exemple, si un employeur sollicite les services de FERME, alors le travailleur sera automatiquement pris en charge au Guatemala par l'agence ComuGuate. Ainsi, la relation de dépendance découlant du permis fermé ne se vit pas que par rapport à l'employeur, mais aussi par rapport aux intermédiaires. En cas d'abus et de mauvais traitements commis par l'agence guatémaltèque, recourir aux services d'un autre intermédiaire signifierait, pour les travailleurs, perdre leur opportunité d'emploi au Canada et recommencer le processus de sélection à partir de zéro. De plus, plusieurs facteurs font en sorte que réaliser les démarches d'immigration de manière autonome est peu envisageable. Outre le faible niveau de littératie qui concerne bon nombre de travailleurs migrants (voir chapitre 5) et justifie l'assistance des intermédiaires pour vulgariser des documents au contenu technique, le fait que les démarches doivent être réalisées dans l'une des langues officielles du Canada rend pratiquement impossible la complétion de la documentation sans l'aide d'une personne maîtrisant le français ou l'anglais. Également, comme le processus de demande de visa s'effectue en ligne, il requiert des ressources que peu de travailleurs migrants disposent, notamment une carte de crédit. Ces deux éléments, l'imposition de l'agence par l'employeur et l'impossibilité pour les travailleurs de réaliser les démarches de leur propre chef exacerbent l'autorité de l'intermédiaire dans la complétion des procédures administratives. Contrairement à leurs partenaires québécois qui assistent et représentent les employeurs, ici l'intermédiaire est aux commandes du processus et joue plutôt un rôle de vérificateur. En effet, comme l'expriment ci-dessous un responsable d'une agence et un travailleur, ces intermédiaires dictent les directives à suivre aux travailleurs, réceptionnent la documentation et vérifient sa conformité.

Amigo Laboral : On fait un pré-examen là-bas [dans la communauté] et après on les invite au bureau avec leurs antécédents criminels, policiers, leur historique migratoire pour voir si ce qu'ils ont dit était réellement vrai. Ce ne sont pas des exigences que nous voulons imposer, ce que nous demandons c'est uniquement ce que la demande de visa requiert.

Juan : Le premier appel qu'ils font [les intermédiaires] c'est pour que tu ailles chercher la feuille avec toutes les exigences [les documents nécessaires, voir figure 8]. Ils t'indiquent aussi la date où tu feras

ton examen [médical] et que tu devras remettre cette *papelería*. Après cela, quand tu vas remettre la *papelería*, ils vérifient que tout est en ordre.

Les agences guatémaltèques occupent une position stratégique dans le processus de traitement de la documentation qui leur donne accès tout autant aux autorités canadiennes responsables d'évaluer les demandes de visa qu'aux agences de liaison québécoises, responsables de la demande d'embauche des employeurs. L'agence ComuGuate, par exemple, a développé des canaux de communication directe avec les autres acteurs dans le processus d'immigration. Dans ses bureaux, elle dispose d'une ligne téléphonique fixe, dédiée exclusivement aux échanges avec l'agence partenaire au Québec, FERME. Lors de ma visite à l'agence, ce téléphone a sonné à quelques reprises et permettait aux deux intermédiaires de communiquer rapidement entre eux pour faire progresser les dossiers. L'agence jouit également d'un accès privilégié à la section d'immigration de l'ambassade canadienne à Mexico, lui garantissant des échanges faciles et réguliers avec le personnel responsable d'évaluer les demandes de visa des travailleurs migrants. Dans la pratique, les agences de recrutement se transforment en quelque sorte en bureaux gouvernementaux de première ligne, devenant la principale interface de la bureaucratie migratoire sur le terrain. Elles sont les principaux acteurs à qui les demandeurs de visa doivent rendre des comptes, prouver la véracité de leur documentation et des informations personnelles qu'ils fournissent. L'exemple des antécédents migratoires est évocateur de cette dynamique particulière entre les intermédiaires et les migrants. Depuis 2018, toutes les personnes tenues de solliciter un visa pour séjourner, travailler ou étudier au Canada doivent fournir leurs renseignements biométriques. Cette initiative s'inscrit dans un projet d'expansion de la biométrie, amorcé en 2015, qui prévoit aussi l'échange de renseignements avec les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande (Gazette du Canada 2018). Concrètement, pour les travailleurs guatémaltèques, cette initiative s'est traduite par une obligation de fournir une *hoja migratoria* (litt. feuille migratoire) faisant état de leurs expériences d'immigration antérieures. L'échange de renseignements biométriques entre le Canada et les États-Unis permet de vérifier l'exactitude des informations fournies par le demandeur de visa. Ainsi, si un candidat à la migration soumet une déclaration erronée, en dissimulant, par exemple, une déportation des États-Unis ou du Mexique, il voit sa demande de visa pour le Canada refusée. Dans ce contexte, les intermédiaires tentent de déceler la véracité ou non des antécédents migratoires déclarés par les travailleurs migrants : « *Nous insistons beaucoup pour savoir si la personne a voyagé ou non aux États-Unis (...) le délit c'est de ne pas avoir déclaré un rejet de visa ou d'avoir été illégalement aux États-Unis (...) le problème c'est qu'ils ne*

le disent pas et pour cela leur visa est rejeté » (Amigo Laboral). Toutefois, pour les travailleurs migrants avec des antécédents de migration irrégulière, l'honnêteté ne leur garantit pas que leur candidature sera considérée par les agences. Par exemple, un ancien travailleur cumulant sept ans d'expérience de travail au Canada m'a raconté que lorsque cette nouvelle exigence a été mise en œuvre, il a suivi les règles en confiant avoir été auparavant arrêté et déporté par les autorités américaines. Or, cette franchise lui a coûté son emploi au Canada, l'agence de recrutement l'aurait automatiquement exclu du processus de sélection. Ces récits contribuent à fomentier une croyance assez répandue chez les travailleurs migrants voulant que, depuis l'introduction de la prise de données biométriques par le Canada, *« si quelqu'un a eu des problèmes aux États-Unis dans le passé, il ne peut pas voyager »* (Jorge).

La vérification des antécédents migratoires par la biométrie illustre comment, par leurs pratiques routinières et procédurales, les intermédiaires facilitent l'exécution des pouvoirs étatiques sur le terrain. Grâce à leur surveillance de proximité dans le pays d'origine, l'État peut contrôler à distance l'accès à son territoire ainsi que l'applicabilité des conditions d'entrée des travailleurs migrants (Kemp et Rajman 2014; J. T. Anderson et Franck 2019). En effet, les demandes de visa acheminées aux autorités consulaires canadiennes ont précédemment fait l'objet d'un examen minutieux des agences guatémaltèques, qui ont rejeté les candidatures ou les documents jugés non conformes et ont assemblé toutes les preuves requises pour évaluer pleinement l'identité et la situation personnelle du requérant. Ce travail routinier de vérification permet aux intermédiaires de traquer ceux qui ne se conforment pas ou qui seraient tentés de déjouer les règles établies par l'État. Il est rendu possible par la « production bureaucratique de l'indifférence » (Hibou 2012, 120), dans le sens où les formalités administratives engendrent un détachement affectif des agences leur faisant perdre de vue les conséquences humaines derrière l'exclusion d'un « dossier » d'immigration et encourageant leur pleine adhésion aux contrôles de l'État.

En somme, la bureaucratie migratoire a besoin du savoir technique des intermédiaires privés pour être effective et ces derniers voient leurs activités s'étendre grâce à la complexité des règles gouvernant la migration. Cette relation gagnante-gagnante provoque un gonflement des coûts de la migration pour les travailleurs migrants et les employeurs tout en contribuant, paradoxalement, à l'acceptabilité et l'applicabilité de la bureaucratie migratoire auprès de ceux qui en sont les sujets. Ceci a comme effet de dissimuler l'omniprésence des modes de contrôle de la mobilité découlant

de l'action de l'État, par l'imposition d'exigences multiples et répétées, et de l'industrie migratoire qui elle, assure leur pleine exécution et pérennité dans le quotidien de la migration.

6.3 Co-produire les règles de la migration : l'autorité normative des intermédiaires

La bureaucratisation repose sur un travail participatif et pédagogique, mené tout autant par des acteurs de la sphère publique que celle du privé, qui recompose les règles, normes et procédures en fonction des attentes et intérêts des différents groupes de la société et érige un « système de savoirs et de savoir-faire considérés comme les bonnes manières à suivre » (Hibou 2013, 15; 2012, 141). La première partie du chapitre s'est focalisée sur la fonction exécutrice des intermédiaires, qui mobilise leur savoir technique afin que les procédures bureaucratiques formulées par l'État soient suivies de la « bonne manière » par les agriculteurs et les migrants. La seconde partie s'intéresse plutôt à leur fonction productrice, soit la capacité qu'ils ont acquise, en tant qu'experts quotidiens de la migration, d'influencer la formulation des règles qui la gouvernent. L'industrie migratoire ne fait pas que jouer à l'intérieur des cadres réglementaires imposés par l'État, elle peut participer directement et indirectement à la production de nouvelles règles et/ou à la redéfinition de celles existantes (Axelsson et Pettersson 2021; Zhang et Axelsson 2021). Elle détient le pouvoir, tout comme l'État, de délimiter les contours des « bonnes manières de faire » dans différentes dimensions de la gestion de l'(im)mobilité. En prenant comme point d'ancrage théorique le pouvoir au quotidien, l'analyse ne porte pas sur la mobilisation directe et ouverte des intermédiaires vis-à-vis les politiques de l'État, mais sur leur capacité à revisiter subtilement les règles de la migration dans l'accomplissement de leur fonction comme agence de recrutement ou de liaison (Elias et al. 2016, 246; Kerkvliet 2005, 22). Cette capacité n'est toutefois pas innée et dépend largement de la possibilité de former des alliances stratégiques dans leur routine de travail (Axelsson et Pettersson 2021). Étant donné le caractère oligopolistique de l'industrie migratoire entre le Québec et le Guatemala, les intermédiaires dominants (FERME et ses partenaires) ont acquis une visibilité qui leur donne la possibilité d'établir des liens de proximité avec des acteurs-clés dans la gouvernance de la migration et ont ainsi pu consolider une autorité normative leur conférant un rôle prépondérant dans la production de règles.

La présente recherche a documenté deux principales formes d'expression de l'autorité normative des intermédiaires. La première se manifeste à travers le pouvoir autorégulateur des agences guatémaltèques, dans un contexte où plusieurs d'entre elles sont très critiques quant à la

capacité de l'État de réguler les activités de recrutement au Guatemala. La seconde forme d'autorité normative est incarnée par FERME au Québec qui a su investir des espaces de concertation et de consultation stratégiques lui permettant d'établir des relations de proximité avec les autorités décisionnelles, et ainsi être en mesure de faire progresser ses idées à l'intérieur du jeu politique traditionnel. Que l'autorité normative s'acquière dans des espaces de régulation internes ou externes à l'État, elle confère aux intermédiaires le pouvoir de (re)définir les règles de la migration en fonction de leurs propres intérêts et représentations de la mobilité.

6.3.1 Réguler le recrutement : du laisser-faire à la prolifération de règles

Depuis le début de la migration guatémaltèque au Canada, il y a vingt ans, les intermédiaires du recrutement ont évolué dans un environnement législatif marqué par le laisser-faire et ont pu opérer librement. Quelques initiatives réglementaires récentes, menées tout autant par l'État que l'industrie migratoire ont voulu corriger cette situation. Or, il en résulte plutôt une multiplication des cadres réglementaires où, malgré des avancées significatives sur papier, les agences continuent en pratique à s'autoréguler et échapper à de réels mécanismes de reddition de comptes.

Si la mobilité des travailleurs migrants guatémaltèques est hyper-réglémentée, les activités des intermédiaires, quant à elles, sont demeurées très peu encadrées et surveillées par l'État, et ce autant au Québec qu'au Guatemala. D'abord, le Québec a longtemps été la province canadienne où le recrutement des travailleurs migrants temporaires était le moins réglementé.⁶⁷ Ce n'est qu'en 2019 que le gouvernement québécois a adopté un règlement pour enregistrer les agences de recrutement de travailleurs temporaires et normaliser leurs activités alors que la majorité des gouvernements des autres provinces canadiennes s'étaient déjà dotés d'une législation similaire au cours de la première décennie des années 2000 (Gesualdi-Fecteau et al. 2017). Or, la nouvelle réglementation québécoise a une portée très limitée puisqu'elle n'est pas effective en sol guatémaltèque, là où se déroule le recrutement. En effet, dans le contexte étudié, il y a un décalage significatif entre la loi et la pratique puisque les agences qui détiennent un permis pour recruter des travailleurs temporaires, comme FERME et ARIMÉ, ne sont pas celles qui réalisent quotidiennement les activités de recrutement, mais plutôt celles qui les délèguent à des partenaires externes au Guatemala. Autrement dit, la plupart des pratiques que le règlement québécois vise à

⁶⁷ Le droit du travail au Canada étant une compétence provinciale, il revient donc aux provinces de légiférer sur les intermédiaires du travail (agences de placement et de recrutement).

encadrer (ex. : la non-rétention des documents personnels des travailleurs, les frais de recrutement, la remise du contrat de travail) relèvent d'acteurs qui échappent à cette réglementation.⁶⁸ Ensuite, au Guatemala, il a fallu attendre jusqu'à 2022 avant que l'État se dote d'un premier registre des entreprises et individus effectuant du recrutement pour des emplois à l'étranger (MINTRAB Guatemala 2022). Bien qu'il s'agisse d'une avancée significative, l'adoption du règlement est très tardive si l'on considère que la migration de travail temporaire des Guatémaltèques a débuté il y a vingt ans et que plusieurs pays de la région s'étaient dotés d'une législation similaire depuis plusieurs années déjà (OIM 2021, 20; ILO 2020, 15-16). Comme l'affirme un recruteur ci-après, avant l'entrée en vigueur de ce registre, le statut légal des agences était identique à n'importe quelle société commerciale : *Comme entreprise, nous sommes enregistrés, ce qui se passe c'est que le ministère du Travail n'a pas ce mécanisme d'enregistrement (...) je n'ai pas un document qui me reconnaît comme agence de recrutement* » (Amigo Laboral). Seul le Code du travail, datant de 1961, prévoyait certaines obligations pour les agences de recrutement,⁶⁹ mais, en l'absence de règlement précisant les modalités de leur mise en œuvre, ces dispositions sont restées lettre morte. En somme, jusqu'à très récemment, les opérations des intermédiaires étaient soumises à un très faible contrôle gouvernemental. En théorie, le nouveau règlement au Guatemala est censé affirmer l'autorité de l'État par rapport aux intermédiaires dans la définition des règles de recrutement. En pratique, il a plutôt été l'occasion pour les agences de consolider leur autonomie régulatrice, et ce, pour plusieurs raisons.

Premièrement, lors du processus d'élaboration du règlement, certaines agences de recrutement ont été consultées par les autorités gouvernementales et ont pu influencer indirectement, par leurs critiques, certaines dispositions réglementaires. Selon deux agences, avec qui je me suis entretenue sur cette question précise, la version initiale du règlement n'était pas du tout adaptée à leur réalité quotidienne et du contexte de la migration temporaire au Canada. Les représentants de ces agences contestaient, par exemple, la légitimité de certaines dispositions, dont celle les

⁶⁸ C'est d'ailleurs pour éviter cette problématique que la Colombie-Britannique a formulé une loi obligeant tous les recruteurs actifs dans la province, indépendamment du lieu de leurs opérations, de s'enregistrer et détenir un permis d'opération (Temporary Foreign Workers Act 2018). Cette nouvelle législation a alors contraint les agences guatémaltèques offrant des services de recrutement aux employeurs de cette province à solliciter un permis auprès du gouvernement britanno-colombien.

⁶⁹ Ces dispositions concernent par exemple l'obligation pour l'agence d'être située dans la capitale du pays, d'assumer les coûts du transport international depuis la localité d'origine du travailleur, de déboursier une caution en cas de rapatriement du travailleur, et de fournir un exemplaire du contrat de travail au MINTRAB et aux autorités consulaires guatémaltèques dans le pays où s'effectue l'emploi.

obligeant à déposer une caution de garantie pour le rapatriement du travailleur (en cas de décès ou de retour prématuré par exemple). Selon elles, comme les travailleurs disposent déjà d'une couverture de protection (assurance-vie), qu'ils sont *théoriquement* protégés par les normes du travail, et que le transport de retour est généralement aux frais de l'employeur, cette caution devenait tout simplement inutile. D'autres dispositions impliquant des formalités et des coûts additionnels pour les agences (ex. : frais d'inscription au registre) étaient aussi critiquées, car elles alourdisaient leurs responsabilités administratives et pourraient éventuellement nuire à leur capacité d'offrir des services compétitifs. Par exemple, lorsque questionné sur les recommandations à adresser au gouvernement guatémaltèque, le représentant de l'agence HRO m'a répondu qu'il fallait « *créer des normes qui sont viables et qui tiennent compte de l'importance d'être compétitifs avec le Mexique* ». Certaines de leurs recommandations adressées au gouvernement lors de l'élaboration du règlement semblent avoir été prises en compte, car la réglementation finale est peu contraignante pour les intermédiaires privés. On ne fait mention ni de caution obligatoire ni de coût d'inscription au registre. Aucun mécanisme de plainte n'est prévu et il revient aux recruteurs eux-mêmes la responsabilité de déclarer les cas d'abus de travailleurs à l'étranger (article 10). On fait référence à la possibilité d'inspection, mais les modalités d'opérationnalisation demeurent des variables inconnues (article 9). Le changement majeur apporté par ce règlement est, outre la création d'un registre public des agences autorisées, l'interdiction formelle de solliciter une rétribution en espèce, biens ou services aux travailleurs migrants pour des services de placement en emploi (article 11). Or, comme le règlement ne prévoit pas de moyens de vérification et de dénonciation, des agences enregistrées peuvent continuer à opérer en exigeant une participation financière des travailleurs migrants pour leurs services de recrutement.

Deuxièmement, bien que la plupart des agences interviewées se sont pliées à la nouvelle réglementation en adhérant au registre public⁷⁰, elles remettent ouvertement en question la capacité et la légitimité du MINTRAB de mettre en œuvre le règlement. Le scepticisme qu'elles nourrissent à l'égard du gouvernement guatémaltèque est principalement dû à son rôle hybride dans le domaine du recrutement, étant à la fois arbitre et joueur. En effet, comme il dispose lui-même de son propre

⁷⁰ ComuGuate, Amigo Laboral et Serttegua figuraient dans le registre lors de ma dernière consultation le 11 mai 2023. Deux agences (HRO et Conexión-Guatemala-Canadá), recrutant toujours des travailleurs pour des employeurs canadiens, étaient toutefois absentes. Pour consulter le registre du MINTRAB : [Registro de reclutadores](#)

programme de recrutement (Movilidad Laboral), son intention de superviser et encadrer le travail des agences est perçue comme une stratégie intéressée visant à discréditer les agences privées et ainsi accroître sa part de marché.

Serttegua (2^e entrevue) : S'ils veulent faire leur programme de Movilidad Laboral, qu'ils le fassent, mais pas en essayant de compétitionner avec nous (...). Ils veulent nous sortir du chemin et rester seuls, mais en faisant cela ils nous nient le droit, comme Guatémaltèques, d'aller de l'avant et de devenir de petits entrepreneurs.

ComuGuate (2^e entrevue) : Au Guatemala, il y a encore plus d'agences de recrutement qu'avant, beaucoup ne se conforment pas aux exigences, donc c'est une bonne avancée le règlement, mais je pense que plus que le règlement, il doit y avoir une institution qui soit neutre et supervise comment se font les choses, tout autant par le ministère que par les agences.

Une propriétaire d'une agence racontait, par exemple, avoir voulu collaborer avec des employés du MINTRAB lors d'une séance de recrutement dans une municipalité, mais, selon elle, ils ont cherché à « *voler [leurs] méthodes de recrutement plutôt que les valider* » en prenant des photos du processus, du matériel, et des entrevues. Un autre recruteur contestait, quant à lui, l'intention du gouvernement derrière la nouvelle obligation de fournir une quantité importante d'informations sur leurs entreprises clientes (nom, adresse, coordonnées, secteur d'activités). Pour ce propriétaire d'agence, il ne faisait aucun doute que le gouvernement, par ce règlement, essayait de se constituer une base de données pour éventuellement encourager les employeurs à recruter via leur programme. La confiance des recruteurs privés à l'égard de la compétence de l'État de réglementer les activités de recrutement est également altérée par l'existence de pratiques illicites ou illégitimes au sein de la fonction publique. En entrevue, les agences n'ont pas manqué de soulever des exemples médiatisés de ces pratiques : des employés du ministère vendant des visas pour les États-Unis et le Canada (Ramos 2020), la gestion déficiente de leur programme de recrutement qui comprend une liste d'attente de plusieurs dizaines milliers de noms (Gándara 2021), ou encore une vidéo, partagée sur les médias sociaux, où le MINTRAB s'attribue le placement en emploi de centaines de travailleurs ayant plutôt été sélectionnés par des agences privées.⁷¹ Ainsi, pour les agences, la présence du gouvernement comme nouvel acteur du recrutement est problématique, car il ne dispose pas du savoir-faire nécessaire pour agir comme intermédiaire et il serait beaucoup plus utile s'il allouait les ressources publiques à mieux superviser la migration de travail temporaire :

⁷¹ Deux agences, HRO et Amigo Laboral, ont partagé, sur leur page Facebook, la vidéo de travailleurs en attente à l'aéroport, mise en ligne par le MINTRAB, en précisant que les 292 travailleurs migrants n'avaient pas été sélectionnés par le programme Movilidad Laboral, mais par elles-mêmes.

ComuGuate (1^{re} entrevue) : Dans un monde idéal le gouvernement devrait prendre en charge les activités de recrutement ça devrait être fait de pays à pays, mais il n'a pas les compétences et il existe trop de problèmes de corruption, c'est pour la même raison que le secteur privé prend de l'ampleur aussi au Mexique.

Amigo Laboral : Si tu me demandes ce qui serait l'idéal, je pense que le ministère du Travail devrait être l'entité de supervision et de régulation du programme, pas un exécuteur (...) Tous ces efforts, qu'ils les mettent plutôt à faire des accords [avec d'autres pays], à lutter pour que les processus soient plus courts, qu'il y ait plus d'opportunités pour le Guatemala, pour la prévention de la fraude, pour l'accompagnement des travailleurs là-bas.

Autrement dit, au moment où le gouvernement guatémaltèque témoigne d'un intérêt certain pour la promotion de la migration de travail temporaire (voir chapitre 5), il est perçu par les intermédiaires comme un novice en la matière, ne maîtrisant pas les rouages de ces programmes, ne détenant pas les compétences requises et la neutralité nécessaire pour assumer son double rôle d'entité régulatrice et exécutrice. En discréditant l'État, les intermédiaires peuvent ainsi gagner en crédibilité et revendiquer leur professionnalisme dans ce domaine d'activités (Khan 2019, 301). Dans une volonté de légitimer leur présence et leurs opérations, certaines agences privées vont plus loin et créent des espaces de régulation parallèles à l'État, où elles peuvent définir elles-mêmes les normes et procédures qui devraient encadrer les activités de recrutement.

Au cours des dernières années, les deux principales agences de recrutement guatémaltèques, ComuGuate et Amigo Laboral, ont reçu l'appui technique de l'OIT pour procéder à un examen de leurs pratiques de recrutement et définir des principes devant guider les actions des agences privées (OIT 2021b). Selon les représentantes de ComuGuate, ce processus s'est échelonné sur une période de cinq ans au cours de laquelle les employés ont participé à plusieurs ateliers de formation et ont reçu une attestation de l'organisation internationale, reconnaissant l'alignement de leurs pratiques avec les normes du recrutement équitable.⁷² Leur collaboration avec l'OIT a culminé avec l'adoption d'un code de conduite à la fin de l'année 2021, dont sont parties prenantes quatre agences de recrutement (Código de Conducta 2021).⁷³ Ce code fait partie des réalisations du projet REFRAME, un projet piloté par l'OIT et financé par l'Union européenne, ayant comme mission de contribuer à la diffusion et la mise en œuvre des principes du recrutement équitable dans certains

⁷² L'Initiative sur le Recrutement Équitable a été lancée par l'OIT en 2014 et stipule treize principes généraux pour que le recrutement soit considéré équitable. Notons par exemple, l'interdiction des commissions de recrutement et frais connexes, l'accès à une information gratuite, accessible et vulgarisée en ce qui a trait aux conditions d'emploi, et l'accès à des mécanismes de règlement des différends et des modes de réparation en cas de violation.

⁷³ Outre Amigo Laboral et ComuGuate, les agences signataires sont MOCI et Conexión Laboral.

pays d'origine des travailleurs migrants, dont le Guatemala.⁷⁴ Par ce mécanisme d'autorégulation, les agences signataires expriment une série d'engagements dont l'adhésion à la loi, la prestation gratuite de services aux travailleurs migrants, la transparence des conditions du contrat, la qualité du service rendu, etc. Au-delà de son objectif global de promouvoir des pratiques de recrutement équitable, l'adoption du code de conduite illustre comment les acteurs intervenant aux niveaux micro ou méso, peuvent faire un usage stratégique des normes internationales dans leur travail quotidien pour promouvoir leurs intérêts à plus grande échelle. Henry (2016), par exemple, a documenté comment les associations de travailleurs et syndicats au Myanmar, dans un climat politique où les libertés sont restreintes, ont su transposer les normes de l'OIT à leurs réalités locales et ainsi gagner un certain pouvoir dans leurs relations quotidiennes avec les employeurs et le gouvernement. De la même manière, l'adoption du code de conduite par les agences privées s'inscrit dans un contexte particulier où les pratiques abusives et frauduleuses autour du recrutement de travailleurs migrants sont fréquemment pointées du doigt dans la presse nationale (Gándara 2019; Glenda Sanchez 2023) et où le ministère démarre son propre programme de recrutement. La mobilisation des normes du recrutement équitable par les agences devient dès lors un outil pour se présenter comme « des agences socialement responsables » (OIT 2021b).

Cette autodésignation a deux principaux effets. Le premier est de réaffirmer leur position dominante dans le marché du recrutement et donc protéger leurs intérêts commerciaux. Par exemple, le code est présenté par les signataires comme une manière de « consolider leur réputation comme acteurs-clés de l'industrie » en s'engageant à offrir des services conformes aux « principes les plus élevés d'intégrité, de professionnalisme et de pratiques commerciales justes et équitables ». (p.7). Le second est qu'il confère à ces agences un pouvoir normalisateur leur permettant, au même titre que l'État, de décider des règles du jeu dans lesquelles les actions des autres recruteurs devraient s'inscrire pour être considérées comme équitables. C'est dans la perspective d'imposer leurs normes que les agences signataires exhortent, par exemple, les autres acteurs du recrutement au Guatemala à adhérer à ce code (p.6) et encouragent la dénonciation de toute action performée par un recruteur qui entre en contradiction avec le code de conduite, qu'il soit adhérent ou non à ce dernier (p.14). Néanmoins, la question de neutralité que soulèvent les intermédiaires par rapport

⁷⁴ Le projet REFRAME a débuté en 2017 pour opérationnaliser l'Initiative sur le Recrutement Équitable et se concentre surtout sur les axes migratoires Guatemala-Mexique, Pakistan-Moyen Orient, Sri Lanka-Moyen Orient et Madagascar-Moyen Orient. Consulter la brochure du projet ici : [ILO/EU REFRAME Project](#)

au gouvernement guatémaltèque se pose également ici où les agences deviennent juges et parties dans la mise en œuvre de ces règles. Aucune entité neutre n'est responsable de superviser l'effectivité de ce code de conduite, et ceci explique certainement le décalage existant entre les normes auxquelles adhèrent les agences et certaines de leurs pratiques. L'obligation de fournir des contrats dans une langue comprise par le travailleur, l'interdiction de confisquer le passeport ou autre document d'identité ou encore la non-discrimination des groupes socialement marginalisés sont quelques-uns des engagements explicites pris par les agences, mais qui, nous l'avons vu dans le chapitre précédent, sont contredits par leurs pratiques routinières de recrutement.

Par leur alliance avec l'OIT, certaines agences privées ont donc pu affirmer leur autorité normative dans un contexte où le gouvernement guatémaltèque cherche à standardiser leurs pratiques et qu'elles ne sont pas assujetties à la législation québécoise. La création d'espaces d'autorégulation externes à l'État devient dès lors un refuge pour les intermédiaires où ils peuvent définir eux-mêmes les standards devant servir de baromètre pour juger de la légitimité et l'éthique des pratiques du recrutement. Pour Hibou, il s'agit là d'une démonstration de l'individualisation de la responsabilité où chacun est libre de définir les normes qui lui sont convenables, et de s'y conformer ou pas. Dans ce contexte, précise-t-elle, « la responsabilité apparaît ainsi réifiée, exaltée, mais dans la réalité évanescence du quotidien, dispersée, et pour tout dire difficile à saisir et localiser » (Hibou 2012, 126). En effet, si les pratiques de recrutement des travailleurs migrants ont longtemps évolué dans un vacuum réglementaire, aujourd'hui elles sont l'objet d'une prolifération de règles contraignantes et volontaires, fragmentées entre des actions publiques et privées, une situation qui entretient un véritable flou quant aux standards à respecter, aux mécanismes de mise en œuvre, et à l'entité responsable de leur sanction. Le résultat est que certaines agences de recrutement continuent à opérer sans être soumises à aucune réglementation (ni règlement guatémaltèque / québécois ni code de conduite), alors que d'autres se font les porte-étendards du recrutement équitable en adhérant autant à la législation nationale qu'aux normes internationales, mais sans qu'aucun processus ne garantisse la concrétisation de ces engagements dans la pratique.

6.3.2 La proximité pour influencer les règles de la bureaucratie migratoire

La présence exponentielle de travailleurs migrants agricoles au Québec a favorisé, ces dernières années, un éveil collectif aux réalités de la migration temporaire dans ce secteur

économique. Les enjeux du logement, des tracasseries bureaucratiques, des conditions de travail ou de la conjoncture sanitaire, par exemple, ont tour à tour été discutés récemment dans le débat public (voir par ex: Lavigne 2021; R. Champagne 2023; Radio-Canada 2023; Meza 2021). Dans ce contexte, les divers acteurs gravitant autour de la migration de travail agricole sont appelés à intervenir dans les médias et à se concerter pour répondre aux défis vécus par les employeurs et les travailleurs migrants. Plus particulièrement, la principale agence de liaison au Québec, FERME, a su se positionner comme un interlocuteur-clé auprès de la presse, des représentants gouvernementaux et des autres intervenants dans ce domaine. Ceci lui a permis d'acquérir une autorité suffisante pour se prononcer à titre d'experte sur les politiques, et indirectement contribuer à leur évolution.

Des travaux antérieurs ont déjà souligné l'autorité institutionnelle de FERME dans l'organisation de la migration de travail agricole au Québec (Valarezo 2015; Gesualdi-Fecteau 2014), mais très peu est connu sur son rôle politique et la manière dont l'agence parvient à faire progresser ses idées dans la sphère publique. Dernièrement, FERME a investi plusieurs espaces de dialogue qui lui permettent de développer des relations de proximité avec les cercles décisionnels. Elle siège à la nouvelle table de concertation provinciale des travailleurs étrangers temporaires agricoles, créée en 2018, par l'UPA et AGRICarières. Cette instance réunit cinq à six fois par année une diversité d'acteurs provenant des milieux associatif, syndical, patronal, et gouvernemental, parmi lesquels on note la présence des ministères fédéraux responsables des programmes de migration de travail temporaire (EDSC et IRCC) et le MIFI (AGRICarières et UPA 2021).⁷⁵ L'agence est aussi l'autrice de plusieurs mémoires adressées aux autorités gouvernementales et participe aux consultations liées aux programmes de migration de travail temporaire. Par exemple, elle a soumis un mémoire dans le cadre d'un examen réalisé par un Comité de la Chambre des Communes⁷⁶ sur le PTET en 2016 et a également participé aux récentes consultations d'EDSC sur l'agriculture primaire et les logements fournis aux travailleurs étrangers temporaires (EDSC 2019; 2022b; HUMA 2016). FERME est également intervenue lors de consultations menées à l'échelle provinciale et portant sur des thèmes plus généraux comme l'alimentation ou la diversité

⁷⁵ Parmi les autres membres de la table, on retrouve des employeurs de travailleurs temporaires, le RATTMAQ, la CNESST, et le MAPAQ.

⁷⁶ Cette consultation était menée par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, de la Chambre des Communes.

culturelle.⁷⁷ En entrevue, le directeur de l'agence décrivait ainsi la fréquence de ses interactions avec la sphère politique :

Mylène : Au niveau des politiques, est-ce que vous êtes consultés de façon régulière, que ce soit par le gouvernement fédéral ou québécois?

FERME : Oui. Le gouvernement du Québec c'est très peu, ce sont des programmes fédéraux alors c'est au niveau de l'administration centrale de Service Canada, Emploi et Développement social Canada. On a des réunions téléphoniques 4 ou 5 fois par année pour échanger sur le programme, on a des réunions trimestrielles pour le PTAS, on a des réunions pour le programme global, on fait peut-être 10 ou 12 réunions par année pour voir l'évolution, mais à cause de la covid on en a eu 5 ou 6 je pense des réunions déjà. Donc oui le gouvernement, c'est sûr qu'ils ne vont pas nous dire comment ils vont faire les choses, mais oui souvent on est consultés, au moins pour qu'ils nous expliquent leur vision des politiques. On a été consultés quand ils ont fait des tournées pour savoir ce que les employeurs pensaient sur le programme, les travailleurs, les centres d'appui donc on a été interpellés par ça, on participe. Quand il y a des projets-pilotes, on essaie de participer aussi.

Enfin, l'agence est régulièrement sollicitée par les médias québécois pour exprimer son avis sur les tendances dans la migration de travail agricole ou pour contextualiser des situations individuelles particulières, telles que les délais pour remplacer un travailleur (Laplante El Haïli 2022b) ou encore la hausse des cas de désertion chez les travailleurs guatémaltèques (G. Proulx 2022; Morneau 2022).

Le travail de FERME ne se limite donc pas à la gestion de la documentation, mais concerne aussi des échanges sur une base routinière avec les pouvoirs publics et la sphère médiatique et ceci est un élément majeur qui la distingue des autres agences de liaison similaires (comme ARIMÉ par exemple). L'agence évoque notamment sa force du regroupement et sa capacité d'autorégulation comme éléments supportant sa crédibilité (FERME 2022d; 2016a, 4). Comme elle est un organisme sans but lucratif et fonctionne par *membership*, elle représente les 1500 producteurs agricoles qui en sont membres, ce qui constitue un avantage indéniable pour l'agence. En effet, plusieurs employeurs rencontrés attribuent à FERME un rôle beaucoup plus étendu que celui d'administrer leur documentation et perçoivent cette organisation comme le porte-voix de leurs préoccupations : « *FERME c'est un poids politique, [le nom de la productrice] appellerait Service Canada pis ça ne donnerait rien, mais eux oui* » (Productrice laitière). En étant membre de FERME, les agriculteurs estiment qu'ils ont un levier plus important pour influencer les décisions gouvernementales : « *C'est clair qu'il y a beaucoup de politique là-dedans, le fait d'être*

⁷⁷ Par exemple, dans leur rapport sur le droit au logement des travailleurs migrants agricoles, Gallié et Bourbeau (2014) citent deux mémoires de FERME présentés à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles et à la Consultation générale sur le Livre vert pour une politique bioalimentaire.

un regroupement comme FERME, tu as plus de pouvoir pour faire changer les choses, améliorer les choses » (Producteur maraîcher). Bien que l'agence se targue d'être indépendante (FERME 2022c), sa structure organisationnelle ne laisse aucun doute sur sa capacité à représenter les intérêts des producteurs agricoles. C'est probablement pour contrecarrer la perception d'un biais favorable à l'égard des employeurs que FERME insiste, plus que les autres agences, sur l'importance qu'elle accorde au bien-être des travailleurs.

On a été très clairs avec le gouvernement, on veut s'assurer que le programme fonctionne, on veut s'assurer que les employeurs comprennent leurs obligations, qu'ils respectent les droits des travailleurs (...) On est très conscients de notre rôle, ce que nous on fait chez FERME en général ça va être suivi par les autres organismes alors on veut s'assurer que les travailleurs ici arrivent dans les meilleures conditions, qu'ils ont tous leurs droits et aussi qu'ils comprennent toutes leurs obligations. Alors oui quand le gouvernement fédéral annonce qu'il va faire des inspections auprès des employeurs, on est contents, on veut s'assurer que nos employeurs soient les meilleurs dans le pays.

Dans cette perspective, FERME a récemment conclu une entente de collaboration avec l'UPA et le principal organisme représentant les travailleurs migrants agricoles au Québec, le RATTMAQ, afin d'intervenir en synergie lorsque les droits des travailleurs sont bafoués (UPA 2022). En outre, elle signale qu'elle est la seule agence à soumettre les employeurs à un code réglementaire obligatoire et qu'elle a joué un rôle pionnier dans l'élaboration des règles du logement en établissant ses propres normes pour les entreprises membres de l'organisation (FERME 2016b, 4; 2022d). Signe de ce pouvoir normalisateur, la firme Inspec-Thor, mandatée par l'agence pour inspecter les logements, désigne le certificat d'inspection comme une « attestation FERME en salubrité et sécurité » (Inspec-Thor 2022). Or, comme le font remarquer Gallié et Bourbeau (2014, 20), les règles de FERME visant à encadrer et sanctionner, le cas échéant, les actions des employeurs ne sont accessibles ni au public ni aux travailleurs, renforçant ainsi une impression de partialité de l'agence à l'égard des employeurs. Cette perception se voit d'ailleurs accentuée par les positions prises par l'agence au cours des dernières années qui témoignent d'un intérêt certain pour un arrimage encore plus étroit entre les règles et programmes de migration de travail et les besoins des producteurs agricoles.

Un des dossiers prioritaires sur lequel travaille FERME concerne l'allègement des procédures administratives pour les employeurs. Dans un mémoire soumis à EDSC en 2016, elle propose de créer une voie simplifiée pour les employeurs dont la demande d'EIMT est identique depuis au moins 3 ans (FERME 2016b, 11). En entrevue, le directeur de FERME a réitéré sa demande adressée au gouvernement fédéral : *« si un employeur ça fait plusieurs années qui est dans le programme, c'est que c'est un employeur de confiance, qui respecte ses obligations, il devrait*

avoir un fast-track pour sa demande ». Cet appel a été entendu puisque dans le dernier budget fédéral, un montant de 30 millions de dollars est consacré à la mise en place d'un « modèle d'employeur de confiance » qui réduirait les exigences pour les employeurs embauchant les mêmes travailleurs et qui respectent les normes en matière de conditions de travail et d'hébergement (Gouvernement du Canada 2022, 147). Les nouvelles mesures temporaires suspendant l'obligation d'affichage de l'emploi pour la demande d'EIMT et prolongeant sa durée de validité s'inscrivent dans cette perspective défendue par FERME (EDSC 2023). Or, en focalisant l'attention sur le fardeau administratif des employeurs, on fait fi de celui pesant sur les travailleurs migrants temporaires et pour qui la récurrence et les coûts des contrôles bureaucratiques ont des conséquences majeures. Ainsi, si les demandes de l'agence sur l'assouplissement des exigences relatives à l'EIMT sont légitimes, en revanche, on reste muet sur la répétition des procédures de visas ou la fréquence des examens médicaux qui constituent, nous l'avons démontré plus haut, des sources d'endettement considérables pour les travailleurs.

Une autre demande, soutenue autant par FERME que son partenaire l'UPA, est l'instauration d'un permis sectoriel, permettant aux travailleurs de changer d'employeur tout en demeurant dans le secteur agricole. Une résolution en faveur de cette proposition a été entérinée au congrès annuel de l'UPA en 2021 (R. Champagne 2021a) et une recommandation similaire figure également dans le mémoire de FERME (FERME 2016b, 10). Si le gouvernement fédéral ne s'est pas encore prononcé sur la question, la politique temporaire adoptée par IRCC qui permet, sous certaines conditions, le transfert de travailleurs entre les fermes est un pas dans cette direction (IRCC 2022b). De plus, une refonte prochaine des programmes de migration temporaire en agriculture et de la transformation du poisson laisse croire à un éventuel examen de la nature des permis octroyés pour mieux les adapter aux réalités de ces secteurs économiques (Gouvernement du Canada 2022, 147). À première vue, la position de FERME converge avec celle défendue par les groupes de défense des droits des migrants qui réclament l'abolition du permis fermé depuis longtemps (Conseil canadien pour les réfugiés 2022; Krol 2022)⁷⁸. Cependant, elle repose sur un argument diamétralement opposé. Par exemple, le permis sectoriel est envisagé par le RATTMAQ comme une avenue qui permettrait aux travailleurs de quitter un employeur et des conditions de travail

⁷⁸ L'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme, par exemple, prépare le dépôt d'une requête pour contester devant les tribunaux la constitutionnalité du permis fermé. Pour plus de détails : <https://dtmf-rhfw.org/recours-constitutionnel/>

abusives (Castro 2023; Cloutier 2021). À l'inverse, FERME envisage cet hypothétique permis comme une manière de favoriser « la libre circulation des ressources » entre employeurs et suggère que ces derniers aient le pouvoir de contrôler cette circulation (FERME 2016b, 10). Plutôt qu'accroître la capacité des travailleurs migrants de choisir leur lieu d'emploi, le scénario proposé renforcerait l'autorité des employeurs en établissant une forme de permis lié à un groupe de producteurs plutôt qu'un seul.

Enfin, FERME s'est également positionné sur l'enjeu de l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs migrants agricoles. Sur son site web, elle précise que la majorité des travailleurs ne sont pas désireux d'immigrer au Canada de façon permanente (FERME 2022d). Pour l'agence, la résidence permanente n'est pas une « panacée » au problème de main d'œuvre que vit le secteur agricole et pourrait même engendrer, pour les agriculteurs, des problèmes de rétention des employés (FERME 2016b, 14). Elle est donc favorable à un accès *contrôlé* à la résidence permanente et proposait, en 2016, la création d'un projet-pilote uniquement pour les travailleurs occupant des emplois non saisonniers. Cette demande a été concrétisée par l'adoption d'un projet-pilote sur l'agroalimentaire par IRCC en 2021 qui rend éligibles les personnes travaillant dans les secteurs de production annuelle (production animale, culture en serres) à une demande d'immigration permanente (IRCC 2022c). Compte tenu des prérogatives du Québec en matière d'immigration, le projet-pilote n'est toutefois pas accessible aux travailleurs exerçant un emploi dans cette province (Gouvernement du Québec 1991).⁷⁹ Ici aussi, l'élargissement des droits des travailleurs migrants agricoles n'est envisagé que dans une perspective de mieux conditionner la migration aux besoins de production agricole. On encourage dès lors la création de nouvelles hiérarchies de mobilité où le droit de s'établir au Canada et échapper au statut migratoire précaire est réservé à ceux comblant un besoin *permanent* de main d'œuvre annuelle, mais refusé à ceux comblant un besoin *permanent* de main d'œuvre saisonnière.

Ces quelques exemples démontrent comment un intermédiaire disposant d'une autorité dans l'organisation de la migration de travail peut parvenir à élargir son champ d'activité en intégrant différents espaces de dialogue avec les pouvoirs publics et ainsi acquérir une autorité normative

⁷⁹ En vertu de l'accord Canada-Québec relatif à l'immigration, le Québec dispose des pleins pouvoirs en matière de sélection des résidents permanents. Les trois programmes pilotes en vigueur dans la province pour les travailleurs migrants temporaires se restreignent aux emplois de préposées aux bénéficiaires, et ceux dans les secteurs de la transformation alimentaire ainsi que de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels : <https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration>

lui conférant le pouvoir de co-produire, avec l'État, les règles de la migration. Dans le cas de FERME, on constate que les positions défendues participent à renforcer les structures de pouvoir inhérentes aux programmes de travail temporaire en agriculture en faisant prédominer les besoins du marché du travail et des employeurs sur l'amélioration des conditions de mobilité des travailleurs migrants. Si les producteurs agricoles trouvent en FERME un porte-voix de leurs préoccupations, l'autorité normative qu'acquiert l'agence dans son travail de représentation auprès des gouvernements sert également ses propres intérêts. En influençant les politiques de sorte qu'elles permettent un accès plus facile des employeurs de l'agroalimentaire au recrutement de main d'œuvre étrangère (en allégeant les exigences d'EIMT par exemple), elle contribue, consciemment ou non, à générer une demande grandissante pour les services d'intermédiation. De plus, les avenues proposées par l'agence constituent des demandes « productrices de bureaucratie » (Hibou 2012, 146) puisqu'elles nécessitent l'élaboration de nouvelles règles pour être opérationnalisées. Par exemple, la notion d'« employeur de confiance », préconisée par FERME pour encourager un allègement des procédures, constitue paradoxalement une nouvelle catégorie administrative s'accompagnant d'exigences et conditions spécifiques pour bénéficier de ce statut. Ces mesures ont comme effet d'élargir la capacité d'intervention des intermédiaires dans la gestion migratoire en encourageant le recours à leur savoir technique pour mettre en œuvre les nouvelles règles de la migration. La promotion de ce type de réformes par les intermédiaires nous démontre que derrière leurs discours dénonçant l'hyperréglementation de la migration temporaire, ils ont en pratique peu d'intérêt vers un réel assouplissement des contrôles de la mobilité car ils bénéficient amplement d'une migration gérée et ordonnée par la bureaucratie. Ainsi, en établissant des interactions pérennes et constructives avec l'État, les acteurs privés peuvent déplacer leur pouvoir d'influence, traditionnellement dans une position externe à l'État, à l'intérieur des cercles décisionnels et ainsi participer directement à la (re)définition des règles de la bureaucratie migratoire en fonction de leurs intérêts et des groupes qu'ils représentent (Zhang et Axelsson 2021).

Conclusion

Ce chapitre a voulu démontrer comment un ensemble de pratiques des intermédiaires performées sur une base quotidienne et/ou routinière sont définies par *et* définissent l'ensemble des règles et procédures qui gouvernent la migration de travail temporaire entre le Guatemala et le Québec. L'objectif était ainsi de faire ressortir leur agentivité vis-à-vis les structures politiques imposées par l'État en analysant comment ils acquiescent, négocient ou résistent à la bureaucratie migratoire et ce que ces actions nous révèlent sur leurs intérêts et leurs impacts sur la mobilité des travailleurs migrants.

Que ce soit en tant qu'exécuteurs ou producteurs des règles de la migration, les intermédiaires mobilisent un savoir technique, une expertise de la documentation et des rouages de la migration temporaire pour, non seulement légitimer leurs opérations (Cranston 2018), mais aussi construire des alliances stratégiques avec des acteurs-clés dans la gouvernance de la migration. Par exemple, dans le contexte étudié où l'industrie migratoire a une organisation oligopolistique, la conclusion de partenariats officiels ou tacites avec des intermédiaires dominants permet à certains acteurs de maximiser leur profit en s'imposant dans des niches spécialisées de la réglementation (ex : EIMT, inspection du logement, demande de visa, examen médical). C'est également par le développement de liens de proximité, cette fois avec les autorités gouvernementales ou les organisations internationales, que les intermédiaires peuvent acquérir une autorité normative leur conférant le pouvoir de créer des espaces de régulation parallèles à l'État (code de conduite, code réglementaire) ou d'influencer les règles de la migration définies par l'État. Le rôle prépondérant des intermédiaires dans la formulation et la mise en œuvre de la bureaucratie migratoire démontre comment celle-ci est produite par des pratiques et contrôles relevant tout autant de la sphère étatique qu'entrepreneuriale, si bien que la frontière public-privé est parfois difficile à discerner (J. T. Anderson et Franck 2019; Hibou 2012; 2013). Par exemple, on en vient parfois à confondre les agences de recrutement avec les bureaux gouvernementaux d'immigration puisque tous deux vérifient la conformité des candidats avec les exigences d'entrée en sol canadien, ou à confondre le rôle de certaines agences québécoises avec celui des législateurs, compte tenu de leur capacité à véhiculer leurs idées auprès du gouvernement.

Les pratiques des intermédiaires analysées dans ce chapitre ont comme effet systématique de reproduire ou renforcer le pouvoir que peut exercer l'État, les employeurs ou l'industrie migratoire sur la mobilité des migrants. D'abord, comme ils bénéficient de la récurrence, la fragmentation et

la nature changeante des règles de la migration, les intermédiaires consacrent surtout leurs efforts à l'applicabilité et l'acceptabilité des contrôles migratoires sur le terrain plutôt qu'à leur contestation. Ainsi, ils maximisent les gains financiers qu'ils peuvent tirer de la complexité bureaucratique et font abstraction du fait que cette même complexité est un vecteur de vulnérabilité des travailleurs migrants, ces derniers n'ayant d'autres choix que de s'en remettre à des intermédiaires et de s'endetter pour se conformer aux règles de migration. Ensuite, l'autorité normative acquise par les intermédiaires est principalement mise à profit pour conserver ou étendre leur autonomie régulatrice et pour réaffirmer l'importance d'articuler les politiques migratoires au marché. Si leur pouvoir autorégulateur s'accompagne d'une apparente volonté de protéger les droits des travailleurs, par exemple en adoptant des normes de recrutement équitable ou un code réglementaire pour les employeurs, il est empreint d'opacité quant aux mécanismes de mise en œuvre et de sanction et n'accorde pas d'espace à la dénonciation. De plus, lorsque l'autorité des intermédiaires dans la gestion migratoire leur permet d'influencer les politiques de l'État, ils l'emploient essentiellement pour représenter les intérêts de leurs principaux clients, les employeurs. C'est dans cette perspective que les agences guatémaltèques résistent à la réglementation de leurs pratiques sous prétexte qu'il faut que le Guatemala demeure compétitif en matière de recrutement, ou que les intermédiaires québécois réclament un assouplissement des mesures administratives et des conditions de mobilité uniquement pour répondre aux besoins de la production agricole.

Pour conclure, les grands oubliés de cette bureaucratie migratoire demeurent les travailleurs migrants. Alors que les règles de leur migration sont négociées par l'État, les employeurs et l'industrie migratoire, ce sont principalement eux qui portent le coût monétaire et humain de la bureaucratisation. L'influence des intermédiaires sur la mobilité des migrants ne s'estompe pas une fois qu'ils ont rempli toutes les exigences réglementaires et atterri en sol canadien. Nous verrons dans le chapitre suivant qu'elle s'immisce aussi dans leurs relations avec les employeurs et se poursuit jusqu'à leur retour au Guatemala, où certains seront immobilisés contre leur gré.

CHAPITRE 7. FACILITER ET CONTRÔLER L'(IM)MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU QUÉBEC ET AU RETOUR AU GUATEMALA

Appréhender le pouvoir de l'industrie migratoire sous l'angle théorique de l'(im)mobilité, c'est d'abord reconnaître que celui-ci s'exerce à différents moments et espaces du processus de migration (Cranston, Schapendonk, et Spaan 2018, 550-51). Quelques travaux ont su démontrer comment, dans le contexte de la migration irrégulière, divers acteurs intermédiaires influencent l'évolution des trajectoires migratoires, notamment en facilitant/contrôlant l'emprunt de certaines routes ainsi qu'en élargissant/restreignant l'accès des migrants à des ressources (information, biens matériels, argent, contacts, etc.) (voir par ex.: Basok et al. 2015; Schapendonk et Steel 2014; Gabriella Sanchez et Zhang 2018; Balčaitė 2020). En revanche, pour les PMTT, l'examen des pratiques d'intermédiation demeure majoritairement cantonné aux dynamiques en amont du processus migratoire (ex.: recrutement, formation des travailleurs migrants, coûts de la migration).⁸⁰

Pourtant, l'influence de l'industrie migratoire dans les expériences des travailleurs migrants guatémaltèques va bien au-delà du recrutement et concerne aussi une panoplie d'actions performées au moment de la réalisation du contrat de travail au Canada et au moment du retour au Guatemala. Ce chapitre examine donc ce rôle étendu que jouent les intermédiaires et cherche à répondre aux questions suivantes. Quels sont les sites de pratiques que les intermédiaires parviennent à investir dans ces deux moments du processus migratoire ? Qu'est-ce que ces pratiques nous révèlent sur l'espace et la nature du pouvoir de l'industrie migratoire ? Quels sont les moyens d'exercice de ce pouvoir et sur quelles dimensions de l'(im)mobilité des migrants agit-il ? Par cette analyse, je veux démontrer que certaines dynamiques structurelles de la migration temporaire en agriculture, en particulier les rapports asymétriques entre employeurs et travailleurs et la déportabilité des migrants (voir par ex: Vosko 2018; Preibisch et Hennebry 2012; Basok, Bélanger, et Rivas 2014), sont aussi nourries par le pouvoir au quotidien de l'industrie migratoire.

Le chapitre est organisé en trois principales parties. Les deux premières examinent les dynamiques de facilitation et de contrôle de la mobilité produites par les intermédiaires lorsque les

⁸⁰ Le chapitre 5 de la thèse examine le rôle des intermédiaires en amont de la migration et cite plusieurs études adoptant une perspective analytique similaire. Particulièrement, les travaux de Lindquist (2010; 2012) ainsi que de McCollum et Findlay (2013; 2018) fournissent un examen éclairant des dynamiques de recrutement.

travailleurs migrants arrivent au Québec et réalisent leur contrat de travail. Elles mettent en exergue la capacité de l'industrie migratoire d'intervenir dans tous les interstices de l'expérience de travail, du transport à la ferme jusqu'aux pratiques des employeurs à l'égard des travailleurs et vice-versa. La troisième partie s'intéresse à l'expérience de retour des travailleurs migrants au Guatemala. Elle fait ressortir le rôle d'immobilisation que peut jouer l'industrie migratoire dans le processus de migration temporaire et comment le contrôle exercé sur l'(im)mobilité des travailleurs migrants participe au développement d'un marché illicite de recrutement pour des emplois au Canada.

7.1 Façonner la mobilité géographique des travailleurs pendant leur séjour au Québec

L'ÉPI au quotidien permet de s'attarder aux micro-pratiques qui assurent l'arrimage des dynamiques d'(im)mobilité des travailleurs migrants aux logiques de production et aux intérêts des producteurs agricoles. Si quelques recherches se sont précédemment intéressées aux diverses formes de contrôles des employeurs sur la mobilité quotidienne des travailleurs migrants lors de la réalisation de leur contrat au Canada (Bélanger et Candiz 2015; Reid-Musson 2017; Tomic et Trumper 2012), l'intervention des intermédiaires dans ce domaine demeure toutefois très peu explorée. Dans cette partie, je souhaite donc faire ressortir les formes de pouvoir exercées par les intermédiaires sur la mobilité géographique des travailleurs migrants pendant leur séjour au Québec. Ce pouvoir se manifeste dans deux principaux espaces temporels, au moment de leur arrivée et au moment de la réalisation du contrat de travail, et il vise à faciliter la mobilité du travailleur jusqu'à la ferme pour ensuite le fixer à celle-ci pour la durée requise par l'employeur. L'exercice de ce pouvoir est parfois explicite, notamment au moment de l'arrivée des travailleurs où les intermédiaires gèrent leur transport jusqu'au lieu de travail. Mais, plus souvent, il s'exerce de manière indirecte et insidieuse, dissimulé à travers des techniques de formation et d'accompagnement déployées par les intermédiaires à l'intention des migrants et qui ont comme effet de mouler leur expérience de mobilité au Québec dans un cadre bien spécifique.

7.1.1 « Livraison à la porte » : organiser la mobilité jusqu'au lieu de travail

Dans le chapitre 5, nous avons démontré comment les intermédiaires au Guatemala effectuent un contrôle routinier de la mobilité des travailleurs migrants afin qu'ils puissent atterrir en sol canadien dans les délais requis. L'organisation d'une migration juste-à-temps nécessite également

la mise sur pied d'une infrastructure d'arrivée au Québec garantissant que les travailleurs se rendent à leur destination finale en sol canadien, leur ferme d'attache. Pour Xiang (2012a), les intermédiaires performant en quelque sorte un acte de transplantation de la main d'œuvre, en la déplaçant avec précision du lieu de vie dans le pays d'origine vers le lieu de travail dans un pays étranger. Il souligne que les PMTT « seek not only “just-in-time migration” but also “to-the-point allocation”; that is, migrants must be sent to the exact place where they will start working immediately once arriving on the border » (Xiang 2012a, 722). Par leur intervention au moment de l'arrivée des travailleurs migrants en sol québécois, les intermédiaires façonnent leur expérience de mobilité et par conséquent, les représentations qui lui sont associées. Comme l'explique Cresswell, « how we experience mobility and the ways we move are intimately connected to meanings given to mobility » (2006, 4). La gestion des arrivées des travailleurs migrants permet aux intermédiaires de garantir à l'employeur la disponibilité d'une force de travail sur-le-champ et, ce faisant, ces micro-pratiques de contrôle contribuent à réifier la finalité productive de leur migration.

Au printemps, où les arrivées de nombreux travailleurs migrants agricoles se succèdent, les agences de liaison fluidifient le déplacement de l'aéroport à la ferme, en prévenant les risques de blocages ou délais, et en évitant toute possibilité d'arrêt entre le lieu d'arrivée et le lieu de travail. En effet, les principales agences offrent à leurs entreprises clientes un service de transport collectif de l'aéroport vers le lieu de travail et/ou d'hébergement des travailleurs migrants (ARIMÉ 2021a; FERME 2022c). Si plusieurs producteurs préfèrent accueillir eux-mêmes les employés à leur arrivée, d'autres utilisent ces services offerts par les intermédiaires, notamment lorsqu'ils emploient un nombre élevé de travailleurs (par exemple dans le secteur maraîcher) ou lorsqu'ils vivent loin d'un des principaux aéroports de la province. Une productrice du Témiscamingue explique ci-dessous comment la logistique de transport est déployée dans une logique de juste-à-temps, les modes de déplacement des travailleurs variant selon les besoins de main d'œuvre :

Avant que ça arrive [la pandémie], quand on avait besoin d'un travailleur étranger, il arrivait en avion à Montréal, il y avait un employé de FERME qui l'accompagnait jusqu'au terminus et qui le mettait sur le bon autobus pour s'en aller à Rouyn-Noranda, on payait la personne chez FERME autour de 100-110\$ pour faire cet accompagnement-là. Pis on avait un autobus qui nous coûtait 70\$ et nous on faisait une heure et quart de route pour aller le chercher. Parfois, ils arrivaient aussi en avion, ça dépendait de la possibilité, mais c'était plus cher, ça coûtait 500\$, donc ça dépendait de la rapidité à laquelle on en avait besoin.

De même, le contexte pandémique auquel réfère la productrice, est un exemple éloquent de comment une conjoncture extraordinaire peut venir renforcer le contrôle qu'exercent les

intermédiaires sur le déplacement des travailleurs migrants, toujours dans une perspective de fournir aux employeurs la main d'œuvre à l'endroit et au moment exigés. Au moment où j'effectuais ma recherche auprès des producteurs agricoles (été 2021), les mesures sanitaires étant toujours en vigueur, la principale agence, FERME, avait fortement déconseillé aux employeurs de se présenter à l'aéroport et mis en place un système de transport par autobus nolisés menant les travailleurs à leur lieu de quarantaine. Afin d'assurer l'adhésion des producteurs à leur offre de transport privé, l'agence a assumé une partie des coûts de location d'autobus et établi un prix fixe payable par l'employeur (environ 200\$), sans égard à sa localisation au Québec (FERME 2022c). Pour les producteurs, ce service les déchargeait à faible coût de la responsabilité de se rendre eux-mêmes à l'aéroport et assuraient, pour reprendre les termes de l'un d'entre eux, une « livraison à la porte » des travailleurs. L'instauration de telles mesures était justifiée par l'agence par des considérations sanitaires, mais aussi économiques. En fait, comme l'illustrent ci-dessous les propos de FERME, la prévention de la contagion parmi les travailleurs n'était pas envisagée comme une finalité, mais plutôt comme un moyen d'éviter des délais dans le début de l'emploi : *«On a fait beaucoup d'efforts pour s'assurer qu'ils [les employeurs] comprennent que la santé des travailleurs passe par eux, c'est eux qui doivent s'assurer que les travailleurs vont rester en santé, en sécurité pour justement pouvoir commencer à travailler dans leurs champs rapidement».*

L'infrastructure d'arrivée mise en place par les intermédiaires comporte aussi un volet éducatif et d'accompagnement à l'intention des travailleurs migrants afin de les orienter dans leur expérience aéroportuaire et leurs premiers jours au Québec. L'agence FERME a mis en ligne, sur *YouTube*, différentes vidéos décrivant, de manière détaillée, les différentes étapes que les travailleurs devront réaliser jusqu'à leur sortie de l'aéroport: le contrôle douanier, la récupération des bagages, la délivrance du permis de travail, l'enregistrement auprès de l'agence, etc. (FERME Voyages 2023a). Par exemple, dans une vidéo, l'agence explique comment repérer son personnel à la sortie des passagers en montrant le logo de l'entreprise, l'habit vestimentaire des employés et l'emplacement de son kiosque à l'aéroport. Elle indique que les travailleurs recrutés par leurs services devront s'enregistrer auprès du personnel de l'agence qui les guidera ensuite vers leur moyen de transport jusqu'à la ferme (FERME Voyages 2023b). Fait intéressant, l'agence de liaison mentionne dans cette vidéo que d'autres acteurs sont aussi présents à l'aéroport pour les accueillir, (entre autres le réseau d'aide aux travailleurs agricoles -RATTMAQ- et le consulat du Guatemala), mais précise qu'ils ne sont pas tenus de leur partager leurs renseignements personnels. Autrement

dit, le message envoyé aux travailleurs est qu'il est nécessaire de s'enregistrer auprès de l'agence responsable de leur placement, mais accessoire de signaler leur présence auprès d'institutions gouvernementales ou non-gouvernementales responsables de leur protection en sol québécois. Si ces outils audiovisuels développés par FERME servent à accompagner et informer les travailleurs, ils sont aussi un moyen de prévenir toute situation qui aurait comme effet de retarder leur arrivée à la ferme ou compromettre le début de leur emploi (ex. : bagage non-récupéré, problème dans la délivrance du permis, etc.). Dans le même ordre d'idées, les principales agences de liaison dans le domaine agricole proposent également aux employeurs une gamme de services post-arrivée afin de rendre le travailleur fonctionnel sur le marché du travail québécois le plus rapidement possible. Elles offrent à leurs entreprises clientes d'assister les travailleurs migrants dans l'ouverture de leur compte bancaire, leurs premières courses (épicerie, achat d'équipement de travail), dans les démarches administratives pour obtenir leur numéro d'assurance sociale et la couverture d'assurance-maladie, etc. (ARIMÉ 2021a; FERME 2022c).⁸¹ Luis résume ici comment, par ce travail d'intermédiation, il était prêt à l'emploi seulement 24 heures après son arrivée :

C'est là-bas [à l'aéroport] qu'ils programment comment ils nous reçoivent. Avec une tablette, ils nous ont demandé notre nom et nous ont dit 'vous allez à telle ferme', ils nous ont fait monter dans un autobus, et là il y avait un responsable de la ferme. Nous sommes arrivés à la ferme [après 5h30 de route] et tout de suite après, ils nous ont emmenés à l'épicerie. Le deuxième jour, ils nous ont fait une présentation sur la culture du concombre, les objectifs de rendement et les règles de travail.

En organisant la mobilité des travailleurs migrants depuis leur atterrissage en sol québécois jusqu'à leur ferme d'attache, les intermédiaires contribuent à renforcer la représentation dominante des migrants comme des personnes venues au Québec uniquement pour leur force de travail. Dès qu'ils atterrissent, tout un système logistique s'affaire à les acheminer le plus rapidement et directement possible au travail. La prise en charge de la mobilité des travailleurs migrants une fois en sol québécois rend, pour ces derniers, l'expérience d'arrivée fluide sans pour autant favoriser une plus grande agentivité dans ce processus. Il s'agit d'une forme de mouvement où « the transported traveller becomes a passenger, who does not himself move but is rather moved from place to place » (Ingold 2007, 78). En effet, ils n'ont pas la possibilité de remettre en question le plan d'arrivée qui a été préalablement choisi pour eux; ils ne peuvent choisir qui les accueillera ni comment et quand ils se rendront à la ferme. Les moyens d'accompagnement offerts par les

⁸¹ Les travailleurs migrants agricoles venant du Guatemala, du Honduras, du Mexique et du Salvador sont admissibles au programme d'assurance maladie du Québec. Ils doivent effectuer une demande à chaque nouveau contrat de travail et leur couverture débute dès leur arrivée au Québec. Pour plus d'information : [Conditions d'admissibilité à la RAMQ](#) (consulté le 29 mai 2023).

intermédiaires aux travailleurs garantissent que ces derniers se trouvent à l'endroit requis, au moment requis, et l'information qui leur est partagée s'inscrit dans cette perspective. En effet, ils savent où se diriger à l'aéroport et comment localiser le moyen de transport qui les mènera à leur lieu d'emploi, mais bon nombre d'entre eux ne sont pas consultés, ni même avisés, du trajet et de la destination finale en territoire québécois. Marta, par exemple, me racontait avoir appris avec stupéfaction, une fois montée à bord de la camionnette devant la conduire à la ferme, qu'il lui restait encore dix heures de route à faire pour rejoindre son lieu de travail. Alors que les employeurs savent avec précision quand et comment les travailleurs arriveront, ces derniers vivent une expérience de mobilité à leur arrivée ponctuée d'éléments inconnus et sur lesquels ils n'ont aucun contrôle. Le déploiement d'une infrastructure d'arrivée dans le pays de destination va ainsi de pair avec une infrastructure de départ dans le pays d'origine (voir chapitre 5). Par les liens transnationaux qui se tissent entre les intermédiaires, l'industrie migratoire peut simultanément faciliter *et* contrôler la mobilité des travailleurs migrants temporaires (Cranston, Schapendonk, et Spaan 2018, 551). C'est que l'organisation de la migration dans un espace temporel (juste-à-temps) et géographique (jusqu'à la destination d'emploi) bien précis ne peut être assurée que par la mise en œuvre de mécanismes de contrôle pour rendre le déplacement le plus efficace possible. Ainsi, l'intervention des agences de liaison québécoises pour guider les travailleurs à l'aéroport, coordonner leur transport jusqu'à la ferme d'attache, et assister à la complétion des démarches post-arrivée participe à la fabrication quotidienne d'une expérience de mobilité des travailleurs migrants rythmée par les logiques de production, et en raison desquelles ils ont été initialement admis au Canada.

7.1.2 Fixer le travailleur à la ferme : prévenir les cas de fuite

De la perspective des employeurs, ce qui rend la migration temporaire si attrayante n'est pas seulement la possibilité d'obtenir des travailleurs juste-à-temps, mais aussi la garantie que ces derniers demeureront à leur disposition pour la durée que leur force de travail est requise (Gravel et al. 2017). Le fonctionnement des PMTT, comme celui étudié dans cette thèse, repose sur un équilibre entre la mobilité internationale des travailleurs migrants et leur immobilité sur le marché du travail national afin que la venue de cette main d'œuvre étrangère ne serve que des secteurs économiques précis, en particulier ceux qui ne sont pas délocalisables (ex : agriculture, emplois liés au soin à la personne) et/ou qui sont délaissés par les nationaux (Castles et Ozkul 2014; Reilly

2011; B. Anderson et Ruhs 2010). Pour maintenir cette condition d'« immobilité dans la mobilité » (Bélanger et Silvey 2020), le contrôle institutionnel le plus répandu est certainement le permis fermé qui lie le droit de travail du migrant à l'obligation d'être attaché à une seule entreprise (B. Anderson 2010, 309-10). À celui-ci s'ajoutent d'autres moyens d'immobilisation comme l'isolement des travailleurs, le contrôle de leur déplacement par l'employeur, la surveillance ou la réduction de leur temps libre, etc. (Basok et Bélanger 2016; Vosko 2019; Tomic et Trumper 2012; Pantaleón et Castracani 2017; Reid-Musson 2017). Ainsi, la littérature attribue le pouvoir de fixer les travailleurs migrants à leur lieu de travail à l'État et les employeurs. Or, les intermédiaires ne sont pas inactifs dans ce processus d'immobilisation. Leur intervention sur la mobilité géographique des migrants ne s'estompe pas dès lors qu'ils sont arrivés à la ferme et prêts à l'emploi. Afin de répondre aux attentes des employeurs et assurer la reproduction de la demande pour leurs services, ils cherchent aussi à discipliner les migrants de sorte que l'immobilité prévue par le permis fermé soit intériorisée par les migrants comme une condition non négociable de leur mobilité internationale. Cette intention des intermédiaires se manifeste principalement par la mise en œuvre de techniques de sensibilisation qui s'immiscent dans la vie des migrants et qui, indirectement, façonnent leur compréhension de leurs droits et obligations par rapport à leur mobilité.

L'exemple le plus éloquent de ce rôle joué par les intermédiaires est l'insistance dont font preuve les agences auprès des migrants à l'égard de leur « obligation » de respecter la durée de leur contrat de travail. Dernièrement, l'agence FERME a développé tout un volet d'accompagnement pour les travailleurs migrants intitulé *FERME Contigo*.⁸² Dans ce cadre, depuis octobre 2022, elle offre des formations aux travailleurs pour les informer de leurs droits et obligations au Québec. Au cours de ces séances, le personnel de l'agence leur rappelle l'importance de demeurer au sein de l'entreprise tout au long de leur contrat, même s'ils sont insatisfaits :

Vous avez la possibilité de demander un nouveau contrat. Comment s'y prendre ? Vous retournez dans votre pays d'origine, que ce soit le Mexique ou le Guatemala et vous dites : 'Je n'aime pas cette entreprise, je préfère essayer ailleurs...' Mais ce qui est très important et ce que nous aimerions, c'est que vous terminiez votre contrat. Terminez bien votre contrat (InfoTET Québec 2023a).

⁸² Les activités de *FERME Contigo* sont principalement promues par l'agence sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram).

Toujours dans cette perspective de veiller à l’immobilisation des migrants à la ferme, l’agence a diffusé une vidéo en espagnol sur ses réseaux sociaux où elle s’adresse aux travailleurs et leur explique qu’en complétant leur contrat de travail, ils démontrent qu’ils sont « *responsables et respectueux de leurs obligations* » et ceci facilitera leur placement pour un contrat de travail subséquent (FERME Trabajadores 2023b). La priorisation de ce thème dans leurs interactions avec les migrants s’inscrit dans un contexte où plusieurs employeurs sont récemment intervenus dans les médias pour rapporter que des travailleurs s’étaient enfuis de leur ferme (Morneau 2022; G. Proulx 2022; Dussault 2021). Ces situations préoccupent les agences, car elles ont le potentiel de miner leur réputation comme intermédiaires responsables de recruter des travailleurs qui répondront aux attentes des employeurs (Findlay et al. 2013). Selon l’agence FERME, interrogée dans l’un des reportages médiatiques (G. Proulx 2022), les cas de désertion⁸³ connaissent actuellement une hausse et il est important « *que le gouvernement prenne plus au sérieux les cas de TET qui abandonnent leurs emplois durant la saison. Ce phénomène met en péril les activités des producteurs* » (Johnston 2022). Les agences de recrutement au Guatemala cherchent également à dissuader les travailleurs migrants de quitter leur emploi en cours de contrat. Par exemple, une agence a récemment fait circuler cet avertissement sur les réseaux sociaux à l’intention des travailleurs qu’elle recrute. Elle prévient qu’abandonner son emploi au Canada nuit au travailleur ainsi qu’à tous les Guatémaltèques. Alors que les agences québécoises insistent sur les conséquences des fuites des travailleurs sur les activités de production, les agences guatémaltèques, elles, sont davantage préoccupées par l’impact que pourrait avoir ce phénomène sur l’attractivité de la main d’œuvre guatémaltèque.

⁸³ Les fuites de travailleurs sont communément désignées par l’acronyme AWOL (Absent Without Leave). Empruntée au langage militaire, cette expression est employée pour décrire une situation où un individu quitte son poste sans permission.

Figure 9: Avertissement d'une agence de recrutement contre les fuites de travailleurs



Source : *Story* d'une agence publiée sur Facebook en avril et mai 2023.
Le caviardage dans le coin inférieur gauche vise à anonymiser les réactions des internautes.

Les départs sans avertissement s'expliquent par une multitude de facteurs et constituent bien souvent des « contre-conduites » (Castracani 2017, 261) ou un « exercice de contestation » (Basok et Bélanger 2016) des travailleurs migrants vis-à-vis les conditions d'immigration et de travail qui leur sont imposées. Par exemple, dans cette recherche, j'ai documenté des trajectoires dans lesquelles des travailleurs avaient quitté leur ferme, car le nombre d'heures était en deçà de ce qui avait été fixé dans le contrat, car l'employeur les avait informés qu'il ne les rappellerait pas l'année suivante, ou encore, car ils subissaient de l'exploitation au travail. De plus, l'endettement qui pesait sur eux était un facteur aggravant qui les menait à voir la fuite comme une avenue plus sûre afin de gagner un revenu suffisant pour rembourser les dettes au Guatemala. En insistant uniquement sur l'obligation du travailleur de terminer son contrat, les intermédiaires ignorent ces complexités à l'origine des décisions des migrants dans leurs trajectoires et surtout, détournent l'esprit des règles en évinçant de la discussion des droits fondamentaux qui leur sont garantis. Si les migrants temporaires sont liés par leur contrat de travail, ils ont le droit, comme n'importe quel citoyen ou résident permanent au Canada, de quitter un environnement de travail s'ils y subissent du harcèlement, de l'exploitation ou un traitement dégradant (CNESST 2021). Ils peuvent notamment demander un permis ouvert pour travailleurs vulnérables s'ils sont victimes de violence de la part de l'employeur auquel ils sont liés. Cette mesure lancée en 2019, bien qu'elle ne soit pas exempte de critiques (voir par ex: Dépatie-Pelletier, Deegan, et Berze 2022), autorise les travailleurs avec un permis fermé à quitter leur emploi et changer d'employeur en toute légalité. Pourtant, dans leurs formations et communications avec les migrants, les agences demeurent silencieuses sur les recours qui s'offrent à eux en cas d'abus. Par exemple, elles ne mentionnent pas l'existence du

permis ouvert pour travailleurs vulnérables, car il n'est pas dans leur intérêt de voir les migrants recourir à ce type d'instrument et quitter l'employeur. Par conséquent, elles viennent altérer la connaissance qu'ont les migrants de leurs droits en faisant primer l'obligation de demeurer avec la même entreprise pour la durée du contrat de travail, sans apporter de nuances sur les conditions de réalisation du contrat ni sur les contextes où la rupture du contrat par le travailleur est justifiée. En filtrant et sélectionnant les informations qu'elles communiquent aux migrants, les agences sont donc en mesure d'exercer une influence indirecte sur le rapport qu'ils entretiennent avec leur mobilité au Québec. Non seulement ils sont fixés à la ferme par l'État, mais ils sont aussi conditionnés à respecter cette restriction par les messages des intermédiaires répétés sous différents formats (formations en personne, réseaux sociaux) qui interpellent leurs obligations morales (respect des engagements, responsabilité à l'égard de l'employeur et les autres Guatémaltèques) et leurs aspirations migratoires (la possibilité d'obtenir un nouveau contrat de travail).

7.2 Façonner les rapports entre les employeurs et les travailleurs migrants

L'industrie migratoire représente, bien souvent, la principale institution de la migration temporaire avec laquelle les travailleurs et les employeurs interagissent dans le quotidien, non seulement pour le recrutement et le transport, mais aussi pour faciliter et/ou arbitrer les relations de travail (Chau 2020; van Eerbeek et Hedberg 2021; Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020). Dans cette section, je m'inspire de la métaphore de Wee et al. (2020) qui associe les intermédiaires à des traducteurs pour mettre en exergue la latitude qu'ont les intermédiaires de façonner les rapports entre les employeurs et les travailleurs migrants. Selon ces auteurs, les intermédiaires disposent d'un pouvoir particulier dans la production quotidienne des relations de travail en raison de leur « specific ability to translate in the spaces and situations in which employers and workers flounder in partial understanding of the law and of each other » (2020, 1011). L'exercice de ce pouvoir s'exprime d'abord par leur capacité d'interpréter les cadres réglementaires de la migration et, ainsi, influencer la manière dont ceux-ci sont traduits en pratiques sur le terrain et définissent les conditions de travail et d'immigration des travailleurs. Ensuite, ce pouvoir se matérialise également par leur rôle d'agent intégrateur et médiateur dans les relations de travail qui vise à rendre les attentes et comportements des employeurs plus lisibles pour les migrants et vice-versa. Ces pratiques de traduction ouvrent parfois des espaces d'opportunités pour les travailleurs

migrants, mais, dans leur essence, elles visent surtout à maximiser leur employabilité et assurer leur fonctionnalité à l'intérieur des contraintes de la migration temporaire.

7.2.1 *Des conseillers en matière de conditions de travail*

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé comment les intermédiaires acquièrent un savoir technique qui leur permet de se positionner comme des experts de la bureaucratie migratoire (Cranston 2018). Cette expertise n'est pas mobilisée uniquement pour exécuter et influencer les politiques de l'État, elle sert également d'outil de légitimation pour conseiller les employeurs dans leur application des règles de la migration. En effet, par leur avis et recommandations, les intermédiaires peuvent encourager certains comportements dans les limites qu'imposent les règles codifiées et, ce faisant, intervenir sur le degré de précarité des migrants (Kellynn Wee, Goh, et Yeoh 2019; Kellynn Wee, Charmian, et Yeoh 2020).

D'abord, les intermédiaires disposent de la flexibilité nécessaire pour sélectionner l'information réglementaire qu'ils transmettent aux migrants et aux employeurs de manière à préserver le caractère temporaire de la migration et la fonction productive qui lui est associée. Ceci leur permet notamment d'influencer le salaire et les conditions d'immigration des travailleurs migrants. Par exemple, un producteur racontait avoir été découragé par un intermédiaire de hausser la rémunération des employés :

Producteur porcin : Pourquoi je ne peux pas donner à mon bon [travailleur] 16\$ de l'heure, 17, 18. Il [le taux horaire] est fixe, puis moi, ils me disent tout le temps l'UPA, ne donne pas plus d'argent, ça va être hyper compliqué pour eux quand ils vont retourner au Guatemala.

Mylène : Qu'est-ce qui va être compliqué ?

Producteur porcin : Je ne sais pas, mais c'est tout le temps ça qu'ils me disent : 'Il ne faut pas qu'ils gagnent plus que ce qui est sur leur contrat de travail'. (...) Moi, pour mes Québécois, bon, je n'en ai pas beaucoup, mais j'ai une échelle salariale. Juste être capable de dire, toi ça fait quatre ans que tu viens ici, ça fait que c'est pour ça que tu gagnes 16\$ et que tu ne gagnes pas 13,50\$. Puis tu sais, j'ai une gérante de ferme [québécoise] qui va gagner cette année 70 000\$. Pourquoi mon gérant de ferme ici [travailleur du Guatemala] va en gagner 40? Ça ne marche pas. Puis il fait pas mal plus d'heures en plus. Il ne fait pas juste 40 heures semaine, il en fait 50.

À l'instar de cet agriculteur, la majorité des employeurs rencontrés offraient aux travailleurs la rémunération *minimale* établie par le MIFI⁸⁴, même si ceux-ci effectuaient des tâches additionnelles (ex : chef d'équipe, conduire le tracteur, responsable du vêlage, etc.). Peu étaient

⁸⁴ La liste des taux horaires minimaux par secteur de production est accessible ici : [Établir le salaire d'un travailleur étranger agricole](#) (consulté le 2 juin 2023).

informés qu'ils pouvaient déterminer librement le salaire des travailleurs en autant que celui-ci ne soit pas inférieur au seuil défini par le gouvernement. En omettant de partager cette information-clé aux producteurs, les intermédiaires influencent la connaissance qu'ont les employeurs des conditions salariales des travailleurs migrants. Ils s'assurent que la rémunération est conforme au cadre réglementaire en vigueur, mais font une interprétation peu généreuse de ce dernier, ce qui a comme effet de maintenir les travailleurs tout en bas de l'échelle salariale en incitant les employeurs à leur attribuer la rémunération de base comme s'il s'agissait d'un taux horaire fixe imposé par le gouvernement. Par ce type d'action, les intermédiaires contribuent à immobiliser le travailleur dans une catégorie professionnelle considérée comme « peu qualifiée » par les politiques migratoires, celui d'ouvrier agricole, peu importe la fonction réellement assumée à la ferme. Cela a comme effet de maintenir les conditions précaires de mobilité qui sont associées à ce statut migratoire, dont l'impossibilité d'être accompagné de sa famille ou d'accéder à la résidence permanente (Nakache et Kinoshita 2010; Rajkumar et al. 2012).

De manière similaire, certaines agences recommandent aux employeurs dans les secteurs agricoles non saisonniers (élevage animal, sericulture) d'opter pour des contrats plus courts que la durée maximale permise par le PTET (24 mois). Dans une formation donnée aux travailleurs migrants, une employée de FERME justifie la préférence de l'agence pour des contrats courts comme suit :

N'oubliez pas que le programme vous offre la possibilité de voir votre famille de temps en temps, c'est pourquoi nous y tenons beaucoup et nous recommandons souvent que les contrats ne dépassent pas huit mois, ce n'est pas parce que nous n'aimons pas vous voir ici, c'est parce que, premièrement, cette durée permet à plus de travailleurs de bénéficier de la possibilité de venir travailler et de soutenir leur famille. Deuxièmement, cela vous permet d'être en contact avec votre famille (InfoTET Québec 2023a).

Cette recommandation de la principale agence de liaison n'est pas étrangère au fait que peu d'employeurs recrutent des travailleurs pour une durée de deux ans. Parmi les producteurs rencontrés employant des travailleurs migrants pour des emplois non saisonniers, un seul sur six offrait des contrats de deux ans, les autres optant plutôt pour des contrats variant de huit à douze mois, comme encouragé par l'agence. Cette interprétation des règles est à l'avantage des intermédiaires qui, en encourageant l'octroi de contrats plus courts, reproduisent une demande pour leurs services et agrandissent leur part de marché. Cependant, la priorisation des contrats courts précarise davantage les trajectoires migratoires. Cela exacerbe l'insécurité d'emploi, car comme nous le verrons dans la deuxième partie du chapitre, chaque fin de contrat rime avec le risque de ne pas être rappelé à nouveau pour un contrat subséquent. Mais surtout, on prévient

l'intégration à plus long terme à la société et à l'économie québécoise et on consolide la représentation et l'usage des migrants comme une force de travail temporaire alors que leur apport est, en réalité, permanent (Piore 1979, 83). Comme le souligne Reilly, « the short-term nature of the visas is itself intended to send a clear message that seasonal workers are temporary residents » (2011, 132). L'intention des intermédiaires de préserver le caractère utilitaire et temporaire de la migration a pu être constatée également auprès des agences guatémaltèques, comme celle citée ci-dessous qui évitait de transmettre des informations relatives à l'immigration permanente afin de ne pas distraire les migrants du but principal de leur séjour au Canada qui doit demeurer l'emploi :

Serttegua (1^{re} entrevue): Il y a certaines choses pour lesquelles nous ne leur donnons pas l'information. Par exemple, l'employé quand il est au Québec avec un contrat de travail, il peut appliquer à un visa de résidence [résidence permanente]. Il peut le faire, mais nous, nous ne les informons pas. Pourquoi ? Parce qu'alors l'employé s'en va avec une autre idée, une mentalité différente que celle d'aller travailler. Il cherchera la manière de s'installer, jusqu'à même rester illégalement pour obtenir son visa de résidence.

Dans la même perspective, des employeurs désireux de transformer la migration individuelle d'un des employés guatémaltèques en projet familial ont abandonné l'idée, car l'agence responsable du recrutement les avait prévenus que cette démarche n'était pas envisageable :

Mylène : Si les travailleurs avaient une possibilité d'immigrer de façon permanente, est-ce que c'est quelque chose qui pourrait vous aider?

Producteur laitier : Si nos meilleurs restaient à l'année, ce serait l'idéal !

Productrice laitière : Oui, et quand les enfants étaient plus petits, je me disais ça serait le fun que la femme vienne avec les enfants, t'sais tout le monde apprendrait, on avait demandé pour faire venir, mais FERME a dit 'non c'est pas possible', mais t'sais on aurait pu donner du travail à la femme aussi.

Bien que les opportunités d'immigration permanente et d'accompagnement familial sont difficilement accessibles pour les travailleurs migrants agricoles⁸⁵, il n'est toutefois pas impossible de les appuyer lorsqu'ils y aspirent (Laplane El Haïli 2022a). Au cours des entrevues, on m'a partagé des histoires dans lesquelles les employeurs avaient embauché la conjointe ou les enfants d'âge adulte de leurs employés ou avaient promu les travailleurs à un poste plus élevé et fourni des cours de francisation afin qu'ils se qualifient pour la résidence permanente. Les exemples de pratiques d'intermédiation évoqués plus haut suggèrent que lorsque les travailleurs migrants et les employeurs remettent en question la représentation dominante du migrant comme une simple main

⁸⁵ Bien qu'on assiste actuellement à une refonte des voies d'accès à la résidence permanente dans la province (MIFI 2023), la durée de l'expérience de travail, le niveau de qualification du poste occupé (évalué notamment par la rémunération), et la maîtrise de la langue française demeurent des critères décisifs dans la possibilité d'obtenir un statut permanent par le biais de l'immigration économique (voir à ce sujet: Fleury, Bélanger, et Lechaume 2020).

d'œuvre, ils ne peuvent pas systématiquement compter sur le savoir-faire des intermédiaires, qui est mobilisé avant tout pour reproduire la routine de la migration temporaire (c-à-d., faire venir des travailleurs sur une base individuelle et pour une durée limitée). En effet, ces derniers influencent la connaissance qu'ont les employeurs et les migrants des cadres réglementaires en encourageant une application stricte des règles de la migration temporaire et en évitant de proposer des avenues alternatives qui engendreraient de nouvelles formes de mobilité avec un éventail plus large de droits et d'opportunités, dont l'éligibilité à la résidence permanente.

Néanmoins, comme l'ont déjà souligné quelques travaux (Deshingkar 2019; Awumbila et al. 2019; Kellynn Wee, Goh, et Yeoh 2019), l'influence des intermédiaires dans la mise en œuvre des cadres réglementaires n'est pas unidirectionnelle et, parfois, certaines de leurs pratiques quotidiennes peuvent plutôt contribuer à protéger les migrants et accroître leur agentivité. Par exemple, l'agence FERME a mis sur pied une escouade *Prévention et Conformité* qui sillonne le territoire québécois afin de rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de normes du travail et d'hébergement (InfoTET Québec 2023a). Ainsi, un producteur maraîcher racontait avoir été informé par son agence de liaison du temps de repos qu'il devait obligatoirement offrir aux employés : « *En toute bonne foi, on ignorait qu'on devait donner le 32 heures de repos consécutifs. Quand tu regardes la loi, ça dit le travailleur a droit à 32 heures mais pas dans le sens il peut choisir ou pas, c'est obligatoire. Ça c'est FERME qui nous a allumés là-dessus* ». Par son intervention active sur le terrain auprès des employeurs, l'agence contribue à diminuer le suremploi des travailleurs migrants, et protéger le temps où ils sont libres de se déplacer à l'extérieur de la ferme. Ainsi, par leur fonction d'interprète des cadres réglementaires, les intermédiaires sont aussi en mesure de garantir l'effectivité des droits des travailleurs migrants protégés par différents instruments législatifs. Toutefois, comme le font remarquer Wee et al., remédier à la précarité des travailleurs migrants requiert un travail supplémentaire de la part des intermédiaires dans lequel seulement une minorité d'entre eux s'engagent (2019, 2682). En effet, dans le contexte étudié, l'agence FERME se démarque des autres agences concurrentes (ex. : ARIMÉ) par ses diverses initiatives pour favoriser une mise en œuvre efficiente des règles qui régissent les obligations des employeurs à l'égard des travailleurs migrants. Questionné au sujet de la protection des droits des travailleurs migrants agricoles par la presse, le directeur de l'agence affirmait ceci : « *On fait aussi beaucoup de travail de formation des entreprises, pour qu'elles soient au courant des changements. On essaie d'être proactif pour informer les employeurs et*

s'assurer qu'ils respectent leurs obligations » (Dussault 2023). Outre, son volet *Prévention et conformité*, l'agence s'est aussi impliquée dans de récentes initiatives visant à répondre aux défis de protection des travailleurs migrants agricoles. Par exemple, elle a conclu une entente de collaboration avec le RATTMAQ et l'UPA pour mieux informer les travailleurs migrants sur leurs droits et intervenir plus rapidement en cas de violations (UPA 2022) et, en 2023, elle a également participé à la validation d'un guide d'information destiné aux travailleurs migrants agricoles (InfoTET Québec 2023b).

Ces divers exemples démontrent le rôle pivot que peuvent jouer les intermédiaires dans la connaissance et la mise œuvre des règles de la migration sur le terrain. Ils agissent, en quelque sorte, comme des « interprètes bureaucratiques » au quotidien (Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020, 994) en sélectionnant, filtrant et vulgarisant les conditions de travail et d'immigration, définies par l'État, à l'intention des employeurs et des migrants. Ces opérations de traduction ont des effets très concrets sur les conditions de travail et d'immigration des travailleurs migrants temporaires qui favorisent une plus grande effectivité de leurs droits sur le terrain tout en les maintenant dans un statut migratoire précaire, caractérisé par sa nature temporaire (peu importe si l'emploi occupé est permanent) et son association au travail peu qualifié (peu importe si les tâches requièrent des qualifications ou une expérience particulière).

7.2.2 Des agents intégrateurs et médiateurs

Si les rapports entre les employeurs et les migrants sont déterminés par les cadres réglementaires et l'interprétation qu'en font les intermédiaires, ils sont aussi façonnés par les pratiques d'intermédiation linguistique et culturelle des agences visant à faciliter leurs interactions quotidiennes. S'appuyant sur leur recherche auprès des agences de recrutement des travailleuses migrantes domestiques à Singapour, Wee et al. affirment que les intermédiaires, par leur travail de traduction, ont la capacité de produire des relations particulières entre les migrants et les employeurs : « beyond translating language, agents also engaged in other metalinguistic translations to produce particular impressions, repair miscommunications, and preempt, minimize, or solve conflicts » (2020, 1002). En effet, la pérennité de leurs activités commerciales ne tient pas qu'à leur capacité de recruter des travailleurs « idéaux » mais aussi à ce que ces derniers se comportent comme tel pendant qu'ils sont en emploi. Chau, par exemple, explique que le « succès » du placement des travailleuses domestiques en Suisse est substantiellement influencé par les

agents qui, en fonction de leur propre compréhension du travail lié au soin, conseillent et forment les nouvelles employées au début de la période d'emploi. On les initie entre autres aux codes culturels et aux manières de faire quotidiennes (gestion des déchets, alimentation, faire les courses, etc.) afin de faciliter leur adaptation à leur nouvel environnement de travail (2020, 138-39). Les intermédiaires s'imposent donc comme des acteurs incontournables dans les rapports employeurs-travailleurs migrants pour éviter les possibles frictions qui pourraient miner les chances de « réussite » de la migration temporaire, c'est-à-dire la complétion du contrat de travail à la satisfaction de l'employeur (Xiang et Lindquist 2018, 767). Dans le contexte étudié, les intermédiaires guatémaltèques et québécois cherchent également à minimiser les difficultés liées à l'embauche de travailleurs migrants qui nuiraient à leur réputation et affecteraient la demande pour leurs services. Ainsi, ils ont intégré, dans leurs opérations quotidiennes, toute une gamme de services et d'outils leur permettant d'intervenir dans le processus d'intégration au milieu de travail et de vie ainsi que dans la résolution de situations problématiques.

D'abord, plusieurs initiatives récentes pilotées par les intermédiaires se destinent à informer et guider les employeurs et travailleurs migrants dans leurs interactions. Par exemple, avec l'appui des partenaires de la table de concertation (voir chapitre 6), l'UPA et le comité sectoriel de la main d'œuvre Agri-Carières ont conçu des outils pédagogiques à l'intention des employeurs et des travailleurs migrants. Ainsi, la websérie *Mission TET* informe les producteurs agricoles sur leur niveau d'implication attendu, leurs responsabilités et les meilleures pratiques d'accueil, d'intégration et de gestion des ressources humaines.⁸⁶ Quant à elle, l'application *Agri-Connexion*, lancée en 2021, renseigne les travailleurs sur une diversité de sujets relatifs à leur vie au Québec, dont leurs droits et obligations en matière de logement et d'emploi, les services à leur disposition (ex. : le numéro d'Info-Santé, les coordonnées des consulats) ainsi que les réalités du travail agricole (Therrien 2021). Dans la même perspective, le volet de soutien aux travailleurs de l'agence FERME (*FERME Contigo*) inclut une présence régulière de son personnel sur le terrain, un service téléphonique WhatsApp en espagnol, ainsi que des formations sur les droits et obligations comme travailleur temporaire. Ensuite, la présence des intermédiaires dans le quotidien des employeurs et des migrants se matérialise aussi à travers leurs services de traduction et de médiation. Les deux principales agences – FERME et ARIMÉ – offrent toutes deux aux

⁸⁶ Un aperçu des épisodes de la websérie est accessible sur le site de l'UPA : [Websérie Mission TET](#) (consulté le 30 mai 2023).

employeurs des services de traduction de documents ainsi que d'interprétation en milieu de travail (ARIMÉ 2021a; FERME 2022c). Comme l'expliquent ci-dessous deux producteurs, la non-maîtrise de la langue espagnole est généralement perçue par les employeurs comme un facteur dissuasif pour recruter des travailleurs migrants :

Productrice laitière : [Prénom de son conjoint] est plus visionnaire que nous, ça faisait longtemps qu'il disait il va falloir qu'on se décide [à recruter des travailleurs migrants]. Le premier obstacle c'est sûr c'est la langue, pis les papiers aussi.

Producteur porcin : C'est souvent ce qu'on voit beaucoup, la grosse erreur que le monde font [sic]. C'est, non, non, je vais attendre, je vais attendre. Ça va se replacer. Je connais un producteur dans le coin de Mirabel. Ils sont deux à gérer une ferme et ils devraient être six. Puis, il fait juste repousser, ah, non, non, je vais trouver du monde. La barrière de la langue peut être pour beaucoup de monde un frein.

Dans ce contexte, les services d'interprétation offerts par les agences de liaison répondent aux principales appréhensions qu'éprouvent les employeurs à l'idée de recourir au recrutement international et encouragent donc la formation d'une demande pour leurs services. Mais surtout, le rôle d'interprète des agences est mobilisé lorsque surviennent des conflits ou des situations problématiques sur le lieu du travail. Sur un total de douze employeurs rencontrés, neuf ont déclaré ne posséder que des compétences de base en espagnol. Avec l'aide d'applications de traduction, ils étaient suffisamment autonomes pour assumer certaines responsabilités quotidiennes (ex. : montrer le fonctionnement d'un robot de traite ou le fonctionnement des appareils ménagers), mais éprouvaient davantage de difficultés de communication lorsque les échanges se complexifiaient. Tenant compte de cette réalité, les acteurs intermédiaires ont mis en place des mécanismes d'assistance leur permettant d'intervenir rapidement auprès d'employeurs et travailleurs. Les agences de recrutement guatémaltèques, par exemple, possédaient toutes une ligne WhatsApp pour communiquer avec les travailleurs lorsqu'ils sont au Canada. Quant à elle, l'agence FERME offre un service d'écoute et de médiation disponible en tout temps :

Ce sont des choses qu'on fait avec l'argent qu'on reçoit des membres ça sert pour donner des services. Donc on a quelqu'un qui répond au téléphone 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, il est toujours disponible. Avant [la pandémie] on se déplaçait dans les fermes s'il y avait des conflits on voulait être présents, on fait beaucoup de traduction pour les employeurs donc tout ça ce sont des services qui viennent avec les cotisations.

Par ces différentes initiatives, les intermédiaires se convertissent à la fois en agent intégrateur et agent médiateur. La faible présence gouvernementale n'est d'ailleurs pas étrangère à la capacité qu'ont les intermédiaires d'assumer ces fonctions. Comme souligné dans le chapitre 4, le Volet agricole du PTET prévoit un rôle beaucoup plus limité pour les gouvernements que le PTAS et cette différence est reconnue par les intermédiaires eux-mêmes : « *le Mexique, avec le PTAS, ils*

ont le rôle d'être l'agent de liaison tandis que le consulat du Guatemala, ici, ils n'ont aucun rôle dans le programme (...) pour le moment ça dépend de l'approche de chaque consul » (FERME). Si, depuis peu, l'administration actuelle du consulat du Guatemala à Montréal semble redoubler d'efforts pour s'impliquer auprès des ressortissants guatémaltèques au Québec⁸⁷, son absence sur le terrain est signalée depuis longtemps par les travailleurs :

José : Appeler le soir [au consulat], ça ne se peut pas, seulement de huit heures à cinq heures et de 8 à 5 nous travaillons. Sur l'heure du dîner, si tu as beaucoup de doutes, tu appelles, mais la ligne est occupée. Le consulat ne vient pas à nous, voir ce qui se passe avec les travailleurs, rien, jamais. Au cours des neuf années que j'ai passées à cette ferme, jamais le consulat n'est venu nous voir.

Puisque les représentants gouvernementaux du Guatemala sont perçus comme difficilement accessibles, la disponibilité quasi permanente des intermédiaires, par leur ligne 24/7 ou leurs comptes WhatsApp, positionne *de facto* ces acteurs comme le principal point de référence pour faciliter le processus d'intégration et la résolution de situations problématiques. Cependant, l'industrie migratoire ne peut être considérée comme une institution neutre dans la régulation des relations quotidiennes de travail, car ses activités commerciales dépendent essentiellement de la satisfaction de l'employeur à l'égard de leurs services de recrutement (J. T. Anderson 2019; McCollum et Findlay 2018; Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020). En combinant les fonctions de recrutement, d'intégration et de médiation, les intermédiaires ne peuvent prétendre à l'impartialité, ils sont des « arbitres partisans » (Faist 2014). Faist emploie ce terme pour illustrer l'inévitable biais des intermédiaires de la migration et donne notamment l'exemple de pratiques de plaidoyer et de solidarité en faveur des migrants (2014, 45-46). Or, dans une situation où la migration de travail temporaire est liée à une entreprise, la notion d'arbitre partisan permet plutôt d'illustrer comment l'intermédiation entre l'employeur et le travailleur migrant reproduit le *statu quo*, en réitérant la dimension productive de la migration et en maintenant des rapports asymétriques entre les deux parties, au bénéfice de l'employeur.

Premièrement, en tant qu'agents intégrateurs, les mesures privilégiées par les intermédiaires contribuent à l'autonomisation des travailleurs, mais principalement dans une perspective d'employabilité plutôt que de conscientisation des droits. Par exemple, si l'application *Agri-*

⁸⁷ Il n'a pas été possible de documenter la position du consulat du Guatemala sur cette question, car le consul en poste au moment de la collecte de données a refusé de m'accorder une entrevue. Toutefois, en observant leurs activités par le biais des médias sociaux, on peut constater une certaine volonté de s'impliquer davantage auprès des travailleurs migrants. Ils sont désormais présents à l'aéroport pour accueillir les travailleurs, rencontrent des acteurs-clés du terrain (notamment FERME et le RATTMAQ) et visitent régulièrement des fermes où sont employés des ressortissants guatémaltèques.

Connexion vulgarise certains droits des travailleurs (droit à la vie privée, droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, droit au repos hebdomadaire, etc.), la majorité des informations communiquées visent à rendre le travailleur plus fonctionnel dans son milieu de travail et de vie. On y aborde des thèmes comme l'importance de nettoyer le logement, comment se vêtir et conduire en hiver, comment communiquer avec son employeur ou comment lire un relevé de paie. Aussi, un lexique espagnol-français inclut des phrases clés en main pour garantir une bonne exécution des tâches : « est-ce que c'est comme ça que je dois arroser ? », « je ne comprends pas le travail que je dois faire » ou encore « est-ce que vous êtes satisfait de mon travail ? ». Une vidéo les initie également à certains aspects du travail agricole tels que la salubrité, l'équipement technologique, la manipulation des animaux et la gestion des déchets et produits toxiques. De même, les visites de l'agence FERME dans les productions agricoles semblent s'inscrire dans une logique de promotion du travail migrant plutôt que de sa protection. Par le biais de ses réseaux sociaux, l'agence partage le bilan de ses rencontres avec les travailleurs en les félicitant pour le travail accompli, en soulignant leur savoir-faire (ex : *ellos saben de tomates* – eux ils connaissent les tomates) ou le nombre de saisons de travail au Canada (ex : *Que bonito ! otro grupo de 20, 16, 8 temporadas* – que c'est beau, un autre groupe avec 20, 16, 8 saisons) et en publiant des photos où les travailleurs portent des articles à l'effigie de l'agence (casquette, chandail, sac bandoulière). Ainsi, l'intégration des travailleurs migrants est principalement abordée par les intermédiaires sous l'angle productif et pratico-pratique plutôt que civique et social. On reconnaît et cherche à maximiser la contribution économique du travailleur, on le guide dans sa vie quotidienne au Québec, mais on accorde peu d'attention à l'humain qui se trouve en sol étranger, loin des siens, ni aux facteurs structurels qui contribuent à la précarité de leurs conditions de travail et de vie.

Deuxièmement, comme agents médiateurs, les intermédiaires privilégient une approche qui nuit le moins possible aux activités de la ferme et qui n'aborde pas nécessairement les causes sous-jacentes aux problématiques signalées. Par exemple, une productrice laitière expliquait avoir dû faire appel à son agence de liaison pour résoudre un problème d'absentéisme et de consommation excessive d'alcool d'un des employés guatémaltèques. Cela faisait deux jours qu'il ne se présentait pas à ses quarts de travail et s'isolait dans sa chambre. Elle racontait avoir déboursé plusieurs centaines de dollars pour qu'un agent se déplace jusqu'à sa ferme et discute avec le travailleur. L'employé de l'agence a « résolu » la situation en conseillant à la productrice de jeter toutes les

boissons alcoolisées présentes dans la maison du travailleur et a convenu avec ce dernier un retour au travail le lendemain soir. Ainsi, on a réglé la problématique de l'employé absent pour la traite des vaches, mais ni l'agence ni la productrice n'ont tenté de comprendre si l'intoxication et le repli sur soi n'étaient pas symptomatiques d'une détresse plus profonde vécue par le travailleur. D'autres situations similaires rapportées pendant la recherche⁸⁸ laissent croire que les intermédiaires préconisent un règlement rapide des contentieux et pratiques abusives, principalement par le dialogue et la médiation informelle, dans la perspective d'encourager un retour « à la normale », c'est-à-dire au travail, le plus rapidement possible. En outre, comme le suggère ci-dessous un extrait de l'entrevue avec FERME, les stratégies de résolution de conflits accordent une place importante à l'employeur et à l'agence, comme juges et parties, en faisant fi du rapport de force qu'exercent ces deux acteurs sur les opportunités de migration futures des travailleurs migrants.

Ce n'est pas dans nos habitudes culturelles au Mexique ou au Guatemala de parler avec l'employeur. (...) On essaie d'éduquer les travailleurs pour dire qu'ici c'est différent, il faut avoir cette confiance de pouvoir exprimer les problèmes à l'employeur, plus tôt c'est mieux. Quand le problème est petit, c'est plus facile à gérer, quand on laisse trainer c'est un plus gros problème. Ça c'est la première chose qu'on demande aux travailleurs, c'est de contacter l'employeur, s'il pense que l'employeur ne l'a pas écouté alors ils ont deux options, soit de nous téléphoner à nous, on a quelqu'un qui est toujours au téléphone qui peut leur expliquer. On va les écouter, voir avec eux c'est quoi le problème, on va leur dire s'ils ont raison ou pas et on va intervenir auprès de l'employeur pour régler la situation. Des fois on va faire une certaine médiation comme un appel conférence et si ça devient plus un cas de protection consulaire dans ces cas-là on envoie ça au consulat.

Ainsi, selon la procédure décrite par cet intermédiaire, il n'y a pas de mécanisme prévu pour que le travailleur puisse formuler une plainte à l'agence en toute confidentialité et ainsi se protéger de possibles représailles de l'employeur (ex. : moins d'heures de travail, non-rappel du travailleur l'année suivante). Par ailleurs, comme médiatrice, l'agence se réserve le droit de juger de la légitimité ou non de la requête du travailleur, mais comme les employeurs demeurent ses clients, il est peu probable que l'arbitrage soit en faveur du premier. Dans ces conditions, seulement une minorité de travailleurs se risquent à dénoncer une situation problématique aux agences et ce sont donc davantage les employeurs qui utilisent ces mécanismes de résolution de conflits. Ainsi, en tant qu'arbitre partisan régulant les relations de travail entre employeurs et travailleurs migrants, l'industrie migratoire favorise, au même titre que des mesures institutionnelles comme le permis

⁸⁸ Ces situations concernaient notamment des cas de travailleurs logés dans des logements inadéquats (ex. : une étable) et ne recevant pas les soins médicaux appropriés (ex. : blessure traitée par un vétérinaire).

fermé, l'intériorisation par les migrants de comportements « désirables » axés sur la performance au travail et l'attitude conciliante et non-revendicatrice.

En somme, si le processus de recrutement est un aspect central dans la fabrique de travailleurs migrants idéaux (voir chapitre 5), il ne constitue pas l'unique dimension sur laquelle intervient l'industrie migratoire pour répondre à la demande de main d'œuvre des producteurs agricoles. Les deux parties précédentes ont fait état de différents types de contrôles quotidiens déployés par les intermédiaires pendant le séjour des travailleurs migrants au Québec qui façonnent leur mobilité géographique et leurs rapports avec les employeurs dans un dessein de faire tourner de manière optimale les rouages de la migration temporaire. À leur fonction de recruteur, les intermédiaires portent plusieurs chapeaux additionnels comme transporteur, conseiller, intégrateur et médiateur qui permettent d'atténuer certaines dimensions de la vulnérabilité des migrants (ex. : manque d'information sur leurs droits, non-respect des droits par les employeurs) tout en réitérant dans leur vie quotidienne, les conditions structurelles qui rendent leur migration si précaire (ex. : immobilisation à la ferme, bas salaires, contrats courts). Si leurs pratiques démontrent que les intermédiaires « play a range of multiple and often contradictory roles that straddle hazy boundaries between subjugation and empowerment » (Awumbila et al. 2019, 2656), cela met aussi en exergue le pouvoir dont disposent les intermédiaires pour « créer » le travailleur migrant guatémaltèque dans le quotidien de la migration temporaire. Par leurs avis, formations et recommandations, ils exercent une influence continue sur les comportements des migrants *et* des agriculteurs à leur égard dans les sphères productive et personnelle (le temps libre, le logement, les interactions, etc.). Ceci a comme effet de créer des expériences spécifiques de mobilité, de travail, et de vie qui maximisent l'employabilité du migrant et sa fonctionnalité à l'intérieur du cadre institutionnel imposé par les PMTT.

7.3 Le retour au Guatemala et la production de l'immobilité involontaire

Les programmes de migration en agriculture se distinguent d'autres formes de migration temporaire par leur caractère circulaire, soit une mobilité ponctuée de va-et-vient entre le pays d'origine et de travail. Nous avons vu précédemment dans la thèse que ce mouvement pendulaire n'est pas une stratégie de mobilité délibérément choisie par les migrants comme on peut l'observer dans certains espaces régionaux de libre circulation (par exemple dans la région ouest-africaine: Piché et Cordell 2015; Ouedraogo 2002). Il est encadré par des mécanismes institutionnels

découlant des politiques de l'État (contrat à durée déterminée, impossibilité de transiter vers un autre statut, etc.) (Cassarino 2008; Wickramasekara 2011). La circularité migratoire est fréquemment citée comme un facteur de succès de la migration temporaire qui devrait optimiser ses bénéfices pour les pays de destination et d'origine ainsi que les migrants (Ramón et al. 2022; GCIM 2005; Hennebry et Preibisch 2012; Abella 2006). Sur son site web, la principale agence québécoise, FERME, affiche fièrement le taux de rappel élevé des travailleurs temporaires par ses entreprises clientes – 87% – un chiffre prouvant « la satisfaction mutuelle des parties prenantes » (FERME 2022a). Si les travaux existants ont bien réussi à identifier les arrangements politiques, sociaux et économiques garantissant l'effectivité de la circularité migratoire (Vosko 2018; Basok et Bélanger 2016; Morice et Michalon 2008; B. Anderson 2010), en revanche, très peu d'attention a été accordée à l'interruption de ces allers-retours. Comme les études migratoires s'interrogent principalement sur le pourquoi et le comment de la migration, elles tendent à ignorer les déterminants de l'immobilité dans le pays d'origine qui sont tout aussi essentiels pour comprendre les processus migratoires (Schewel 2020; Chatterji 2017; Mata-Codesal 2015). Pour pallier cet angle mort dans la littérature, cette partie veut mettre en exergue les trajectoires humaines ignorées par le fort taux de rappel dont se réclament certains intermédiaires du recrutement. Qui sont ces « 13% » de personnes non rappelées et quels sont les processus ayant mené à leur immobilisation dans le pays d'origine ? L'objectif ici est d'identifier les dynamiques interrompant la migration temporaire, mais surtout souligner le rôle incontournable que jouent les intermédiaires, en complément à l'État et les employeurs, comme producteurs d'immobilité involontaire. Enfin, je terminerai en expliquant comment l'immobilisation des travailleurs alimente les activités frauduleuses liées à la migration temporaire dans les pays d'origine des migrants.

7.3.1 Les intermédiaires et la logistique du retour au Guatemala

Nous avons précédemment analysé les différentes pratiques des intermédiaires au Guatemala (chapitre 5) et au Québec (ce chapitre) qui encadrent la mobilité des migrants jusqu'à la ferme où ils travailleront. Si toute une logistique est mobilisée afin de garantir leur venue juste-à-temps, le retour au pays d'origine est un aspect du processus migratoire où les migrants vivent des expériences de mobilité très différenciées qui sont modulées par la libre discrétion des employeurs et des intermédiaires. L'analyse du retour dévoile comment la flexibilité de la main d'œuvre, recherchée par les politiques de migration temporaire, est reproduite et assurée par un éventail de

pratiques routinières d'intermédiation déployées dans la phase post-migration qui permettent à l'employeur de « commander » à nouveau les employés ou les retourner définitivement.

Lorsqu'ils quittent leurs proches au Guatemala, peu de travailleurs savent avec exactitude quand ils les retrouveront. Bien qu'ils signent un contrat à durée limitée, la date de leur retour est généralement indéterminée. Ne pas fixer le moment du départ permet d'articuler la disponibilité des travailleurs migrants aux cycles de production et s'inscrit donc dans un dessein de rendre encore plus malléable cette main d'œuvre (Preibisch 2010). L'organisation du transport des travailleurs migrants par les intermédiaires garantit cette flexibilité. En effet, comme l'explique un producteur de fraises, les agences de liaison préfèrent acheter des billets d'avion ouverts pour ajuster le départ des travailleurs aux besoins des employeurs, surtout dans le secteur maraîcher où la production est sujette aux variations météorologiques: « *on nous disait 'vous ne savez pas quand vos fraises vont geler, le 13 ou le 5 octobre, donc tu ne sais pas vraiment quand tes gars vont repartir'* ». Un billet de retour ouvert offre à l'employeur une importante latitude pour déterminer le moment du départ du travailleur, même si la date de fin d'emploi est pourtant fixée par le contrat de travail. Dans quelques situations, la capacité discrétionnaire de l'employeur se traduit par une souplesse à l'égard des préférences du travailleur. Par exemple, Juan expliquait avoir cette liberté de choisir le rythme de ses allers-retours entre le Guatemala et le Québec: « *Ils me demandent toujours si je veux revenir avec eux à la même date ou plus tard (...) Ils nous donnent l'option de choisir* ». Son frère Jorge racontait, quant à lui, avoir eu la possibilité, cette année, d'écourter son contrat de quelques mois : « *je suis resté 7 mois, mais j'ai signé un contrat d'un an (...), mais là-bas les patrons nous demandent si nous voulons retourner, c'est libre. Chaque personne peut revenir à la date qu'elle veut* ». Cette capacité décisionnelle est notamment utilisée par les travailleurs pour garantir leur présence au Guatemala lors d'événements familiaux significatifs (exemples évoqués dans les entrevues : naissance ou anniversaire d'un enfant, Noël). De cette perspective, la préférence des intermédiaires pour une date de départ flexible favorise l'agentivité des travailleurs migrants dans la définition des paramètres de leur retour. À l'inverse, pour de nombreux travailleurs, cette flexibilité se traduit par un contrôle exacerbé de l'employeur sur leur mobilité et les modalités du retour sont subies plutôt que choisies : la date de départ est imposée, elle est communiquée avec peu de préavis et ne coïncide pas nécessairement avec la durée promise par le contrat de travail. Ainsi, plusieurs personnes rencontrées pour cette recherche ont vu leur période d'emploi au Canada considérablement raccourcie et le vocabulaire employé pour décrire

leur expérience de retour – *mandarnos para Guatemala* (nous envoyer au Guatemala) – est évocateur de leur faible emprise sur cette dimension de leur mobilité. Pour les intermédiaires, le respect de la durée de l’emploi prévue au contrat de travail est donc à géométrie variable. D’un côté, on encourage les producteurs à garder une certaine flexibilité quant à la date de départ des travailleurs afin d’ajuster la durée de leur présence au Canada à la durée pour laquelle leur force de travail est requise. Mais de l’autre, on insiste auprès des travailleurs sur leur obligation à se conformer à leur contrat de travail et maintenir leur lien d’emploi pour la durée à laquelle ils se sont engagés (voir section 7.1.2). Autrement dit, les discours et pratiques des intermédiaires suggèrent qu’il est légitime pour un producteur d’écourter un contrat de travail s’il n’a plus besoin de la main d’œuvre, mais il est illégitime pour un travailleur de quitter son emploi prématurément.

Tout comme pour le moment du départ, les procédures guidant le retour des travailleurs au Guatemala sont destinées à maintenir le caractère flexible de la main d’œuvre migrante, les intermédiaires mettant en place des mécanismes de suivi qui renforcent simultanément leur pouvoir et celui de l’employeur sur les opportunités de migration futures des travailleurs migrants. D’abord, au moment du départ des travailleurs, les employeurs se tournent vers les agences de liaison et/ou de recrutement à qui ils communiquent les évaluations des employés et signifient leur intention de les rappeler ou non pour un contrat subséquent. Comme l’explique ici FERME, l’information exigée des employeurs est plutôt minimale et est surtout dédiée à planifier la prochaine saison de travail :

Tout ce qu’on demande à l’employeur c’est si le travailleur va être réembauché oui ou non. Donc quand ils font la demande de départ dans notre système, ils vont mettre leur commentaire sur l’évaluation du travailleur, s’il est recommandé ou non, s’il ne veut pas l’avoir, mais pourrait fonctionner ailleurs, et s’il y a des commentaires de les mettre dans cette case.

Ensuite, il appartient aux employeurs de choisir si et comment ils communiquent leur décision aux travailleurs. Certains font un bilan de la saison de travail avec les employés avant leur départ alors que d’autres se contentent plutôt de les raccompagner à l’aéroport sans les informer s’ils les rappelleront pour un contrat subséquent. En cas de non-rappel, les intermédiaires demandent généralement aux employeurs la raison pour laquelle le travailleur ne sera pas réembauché, mais il n’est pas garanti que ce dernier soit consulté pour exprimer son avis, ni même informé du non-renouvellement de son contrat (voir aussi: Valarezo et Hughes 2012). Un producteur racontait en entrevue avoir même été conseillé par son agence de liaison de prévenir le travailleur que son contrat ne sera pas renouvelé seulement lorsqu’il serait de retour au Guatemala : « *C’est ce qu’on*

avait convenu avec FERME. Un coup là-bas, c'est moi, par WhatsApp qui l'a avisé 'Tu ne reviendras pas' ». Ainsi, plusieurs travailleurs migrants retournent au Guatemala en pensant à tort qu'ils reviendront au Canada et ce n'est que plus tard qu'ils constatent que leur contrat ne sera pas renouvelé : « *Si le patron ne veut pas plus d'employés, il ne nous le dit pas, mais il appelle à la oficina et quand nous arrivons [au Guatemala], ils nous disent 'votre patron ne vous a pas redemandé'* » (José). Certains m'ont expliqué n'avoir pris conscience de la perte de leur opportunité de migration au Canada qu'au moment où leurs collègues se préparaient à retourner pour un nouveau contrat à la ferme alors qu'eux n'avaient toujours pas été contactés par l'agence. Signe que ces travailleurs non informés ne sont pas que des cas isolés, FERME a récemment mis en ligne une capsule vidéo destinée à répondre aux travailleurs se demandant pourquoi ils n'ont pas été rappelés (FERME Trabajadores 2023c).⁸⁹ On leur explique qu'ils peuvent communiquer avec l'agence afin qu'elle vérifie la raison de non-rappel évoquée par l'employeur dans son système informatisé et en cas d'information incomplète, elle consultera celui-ci (FERME Trabajadores 2023c). Ainsi, tout comme les employeurs, les intermédiaires exercent une capacité discrétionnaire dans le processus de renouvellement du contrat de travail. Ceci les place en position de force vis-à-vis les migrants qui voient leurs opportunités de migration conditionnées par la manière dont les agences administrent leur retour, mais aussi, dans une certaine mesure, vis-à-vis les employeurs, qui doivent rapporter et justifier leurs décisions aux agences de renouveler ou non un contrat de travail.

Ensuite, lorsque les travailleurs reviennent au Guatemala, les agences de recrutement exigent simplement d'être informées de leur arrivée au pays : « *on leur demande qu'ils se rapportent, qu'ils actualisent leur numéro de téléphone, s'il vous plaît quand vous revenez au Guatemala, rapportez-vous pour qu'on sache que vous êtes là* ». Aucun espace n'est prévu par les agences pour qu'ils puissent s'exprimer sur leur expérience de travail. Une seule agence au Guatemala – Serttegua (voir chapitre 8) – avait prévu un questionnaire pour les travailleurs. Or, elle ne les sondait pas sur leurs conditions de vie et de travail ou leurs relations avec l'employeur, mais plutôt sur les retombées économiques de leur emploi au Canada (ex : combien ils ont gagné, comment les revenus ont été utilisés), ainsi que sur les relations entre travailleurs. La non-consultation des travailleurs semble être d'ailleurs spécifique à l'expérience de retour des migrants guatémaltèques.

⁸⁹ Une section de la vidéo s'intitule : *No me volvieron a contratar y no sé por qué?* (Ils ne m'ont pas réembauché et je ne sais pas pourquoi?) (FERME Trabajadores 2023c).

Comme le souligne FERME, pour les travailleurs mexicains recrutés par le PTAS, le secrétariat du Travail du Mexique a mis en place une procédure systématique d'évaluation de leur expérience au Canada :

Dès que le travailleur arrive à Mexico, il doit faire une évaluation sur l'entreprise, sur sa saison, alors s'il y a des problèmes il va les mentionner là et avec ça le Mexique organise des listes de suivi qui sont envoyées au consulat. Donc s'il y a 5 travailleurs qui ont fait une plainte sur un employeur, le Mexique va recevoir un rapport et le consulat va faire un suivi auprès de l'employeur pour discuter de la situation et s'il pense que l'employeur ne mérite pas d'avoir des travailleurs, ils vont bloquer l'employeur. Ou s'il voit que 4 travailleurs ont fait une plainte contre un autre Mexicain, il va être appelé pour s'expliquer et s'il voit que les plaintes sont fondées alors il pourrait être suspendu lui aussi, alors il y a tout un suivi qui se fait de la part du gouvernement du Mexique qu'on n'a pas du côté du Guatemala. C'est plus nous et ComuGuate qui sont responsables. Donc c'est plus entre nous qu'on va discuter si on a des cas problématiques. Les employés du Guatemala savent que s'il y a quelque chose, il faut qu'ils le disent, des fois ils ne veulent pas le dire mais quand ils rentrent au pays, ils doivent nous avertir pour qu'on puisse intervenir.

La comparaison, effectuée ci-dessus par l'agence de liaison, entre les conditions de retour des travailleurs guatémaltèques et mexicains met en évidence comment l'expérience post-migration des premiers est beaucoup plus tributaire, dans le quotidien, des actions des intermédiaires. Plus encore, le fardeau de la dénonciation se trouve uniquement sur les épaules des migrants guatémaltèques et cette réalité les met dans une position délicate où pour faire valoir leurs droits en tant que travailleurs et signaler des cas d'abus, ils n'ont d'autre choix que de se tourner vers des acteurs intermédiaires dont les activités dépendent des employeurs. Sans surprise, ceci les dissuade de rapporter des situations problématiques vécues au Canada ou même de demander un changement de ferme :

José : La peur que nous avons les Guatémaltèques c'est que si quelqu'un décide, par exemple, de défendre son droit de travail, nous avons peur parce qu'ils peuvent nous dire, à partir de là-bas jusqu'ici à la *oficina*, qu'ils ne nous embaucheront plus (...) C'est la finalité de ces entreprises recrutant du personnel, qu'une personne ne peut pas rien exiger parce qu'ils disent 'ce travailleur ne me plaît pas et sors-le du programme', et ils nous sortent comme si rien ne s'était passé.

Les intermédiaires s'en remettent ainsi à la capacité autorégulatrice des migrants, en niant leur propre biais, leur pouvoir d'exclusion, et les contraintes structurelles (ex. : pauvreté et endettement, opportunité de migration conditionnelle au maintien de l'emploi, etc.) qui mènent les travailleurs migrants à préférer l'*omerta* à la dénonciation (Basok et Bélanger 2016; Preibisch 2010).

En somme, le retour est un aspect du processus migratoire qui fait l'objet d'un encadrement par les intermédiaires moins structuré que d'autres phases de la migration, comme le recrutement, la préparation, l'arrivée et l'intégration à la ferme. Le retour est géré quotidiennement par les

intermédiaires dans un souci de préserver un usage flexible de la main d'œuvre migrante par les employeurs, soit la possibilité de conserver, commander ou retourner la force de travail à leur guise. Une fois la force de travail utilisée et plus nécessaire, la logistique du retour au pays d'origine s'inscrit essentiellement dans la perspective de planifier le prochain contrat de travail. Les pratiques d'intermédiation post-migration catégorisent les migrants en fonction de leur employabilité future – rappelé; non rappelé, mais recommandé; non rappelé et non recommandé – et en cas de rappel, elles visent à conserver le lien de communication afin de les rejoindre facilement une fois que viendra le temps de relancer la demande de visa. À moins que l'employeur en décide autrement, ces pratiques d'intermédiation signifient, pour les migrants, devoir composer avec des paramètres de retour imprévisibles (le moment de départ, la possibilité de revenir au Canada), des modalités d'évaluation opaques, et des espaces d'expression limités, voire inexistants. Ceci révèle que même parmi des individus au statut migratoire identique et pour qui la migration est par définition temporaire, revenir dans leur pays d'origine s'inscrit dans un continuum d'expériences entre le retour choisi et contraint (Aberman 2022). Le mode de gestion du retour par les intermédiaires crée ainsi un contexte favorable pour que le dénouement du processus migratoire se traduise par l'immobilisation involontaire des travailleurs migrants.

7.3.2 *L'immobilisation des travailleurs migrants au Guatemala*

Dans le chapitre 5, nous avons exploré les conditions socio-économiques qui génèrent à la fois un désir et une contrainte de migrer parmi les populations défavorisées au Guatemala. Dans ce contexte, la migration temporaire n'est pas nécessairement une fin en soi (Carling et Collins 2018, 917). Selon les travailleurs rencontrés, elle est principalement entreprise comme un moyen d'aller de l'avant (*salir adelante*) et éventuellement vivre dignement chez soi. Autrement dit, il s'agit de « partir pour rester » (Cortes 2000), la migration circulaire étant une stratégie de mobilité déployée dans une finalité de s'immobiliser dans le pays d'origine (Mata-Codesal 2018, 8). Même lorsque rester au pays d'origine constitue l'aspiration ultime des migrants, il existe toutefois une différence substantielle entre choisir librement la fin de sa propre migration et la voir interrompue prématurément. Adaptant une citation de Massey (1993, 62), Schewel souligne que, tout comme la mobilité, « some are more in charge of their immobility; others feel imprisoned by it » (2020, 33). Dans mon étude, vingt personnes se trouvaient, au moment de l'entrevue, dans une situation que l'on peut qualifier d'« immobilité involontaire » (voir chapitre 3 ainsi que Carling 2002;

Bélanger et Silvey 2020). Leur migration s'est terminée contre leur gré, ils aspirent toujours à retourner au Canada, mais ils ne parviennent pas à concrétiser ce souhait. Au fil de la recherche, d'autres migrants interviewés, cumulant plusieurs années d'expérience de travail au Canada, ont également perdu leur emploi. D'un point de vue macro-institutionnel, ces expériences d'immobilisation sont une conséquence du statut déportable des travailleurs migrants où le permis fermé et à durée limitée confère à l'employeur une autorité discrétionnaire sur le renvoi dans le pays d'origine de même que sur la possibilité de revenir en sol canadien (Vosko 2018; Binford 2009; Basok, Bélanger, et Rivas 2014). Or, dans le quotidien de la gestion migratoire, les allers-retours sont plutôt manœuvrés par les intermédiaires et ce faisant, ils deviennent aussi des acteurs de première ligne dans la production de l'immobilité involontaire. Les causes d'immobilisation des travailleurs migrants guatémaltèques répertoriées par cette recherche sont diverses. Elles ont trait tout autant à l'adoption d'un comportement ne cadrant pas avec l'idéal-type du travailleur, c'est-à-dire performant et non revendicateur, comme l'ont avancé des études précédentes (voir par ex: Valarezo et Hughes 2012; Basok, Bélanger, et Rivas 2014), qu'à des variations dans la demande et l'offre de travail migrant, des rapports interpersonnels (entre employeur-employé, entre travailleurs) ou encore à des actions jugées répréhensibles (ex. : consommation excessive d'alcool, maltraitance des animaux, violence). La manière dont les intermédiaires répondent à ces diverses situations par leurs opérations procédurales est décisive dans l'interruption ou non du projet migratoire.

D'abord, bon nombre de migrants perdent leur opportunité d'emploi pour des raisons que l'on peut qualifier d'externes, qui ne relèvent pas de leur qualité de travailleur ou d'individu, mais plutôt d'irrégularités dans la chaîne d'approvisionnement transnationale de la main d'œuvre (Gordon 2017; Barrientos 2013). Par exemple, des producteurs maraîchers ont mentionné en entrevue avoir dû annuler des contrats de travail, car les retards administratifs, surtout pendant la pandémie, compromettaient l'arrivée des travailleurs au moment requis et s'être plutôt tournés vers des travailleurs migrants temporaires déjà présents au Québec pour combler le besoin de main d'œuvre.⁹⁰ D'autres soulignaient plutôt l'effet des conditions météorologiques sur leurs récoltes, les menant à revoir à la baisse le nombre de travailleurs embauchés. Enfin, plusieurs travailleurs

⁹⁰ Par exemple, les délais dans l'émission des passeports au Guatemala, souvent dénoncés par les agences de recrutement, peuvent compromettre le départ des travailleurs et la réalisation de leur contrat de travail au Canada (Guatevisión 2021).

interviewés, comme Pablo et Selvin, ont perdu leur emploi en raison d’une restructuration de l’entreprise (changement de propriétaire, dissolution ou vente de la ferme), qui a engendré un renouvellement du personnel en entier :

Pablo : Imagine-toi que durant le temps que je suis venu en vacances – ils te donnent un mois de vacances et après tu vas travailler pour deux ans – durant ce temps, l’entreprise a fait faillite et n’a pas appelé la quantité de personnes qu’elle devait appeler. Elle a plutôt appelé de nouvelles personnes. L’entreprise est passée à un autre patron, et nous, ils ne nous ont pas rappelés.

Selvin : J’ai commencé en 2007, mais au début de 2014, je n’ai pas pu voyager parce la ferme a été vendue. (...) Il y a eu plusieurs changements de personnes et nous sommes restés longtemps ici [au Guatemala]. Nous avons perdu l’opportunité de voyager parce que ce sont de nouveaux employés qui sont arrivés. J’ai continué à lutter, à me battre, et en 2016, j’ai recommencé à voyager.

Ainsi, si la demande et l’offre de main d’œuvre migrante se répondent mutuellement, toute perturbation dans ces dynamiques représente, d’un point de vue humain, des opportunités de migration perdues. Que se passe-t-il alors avec ces migrants dont la force de travail n’est soudainement plus requise ? Sont-ils informés, accompagnés, et relocalisés en priorité sur une autre ferme ?

Les agences de recrutement au Guatemala admettent ne pas avoir de procédure précise dans ces situations, les noms sont automatiquement remis dans la banque de candidatures – comptant, pour certaines agences, plusieurs centaines de personnes – et par chance, ils seront éventuellement appelés pour un nouveau contrat. La réalité est que la majorité de ces travailleurs tombent dans l’oubli s’ils ne font pas un suivi régulier auprès des différentes agences. Retournées au Guatemala trois mois plus tôt que prévu par l’employeur, car il n’y avait plus de fruits à cueillir, Nuria et ses compagnes de travail se sont présentées à plusieurs reprises à leur agence de recrutement, espérant être relocalisées dans une autre ferme pour une prochaine saison : « *La seule chose qu’ils nous ont dit c’est d’avoir de la patience, d’attendre qu’une autre entreprise sollicite du personnel. Mais comme je te dis, cela fait un an déjà et rien encore* ». Son dernier contrat remontant à 2018, cela fait maintenant plus de cinq ans que Nuria patiente au Guatemala et elle se résigne de plus en plus à l’idée de ne jamais retourner au Canada. L’immobilité involontaire se vit alors comme une attente perpétuelle de migrer et devient « a normalised way of being » (Bélanger et Silvey 2020, 3430). Les femmes migrantes sont, en outre, particulièrement vulnérables à cette expérience d’immobilisation de longue durée. Lorsqu’elles sollicitent une relocalisation dans une autre ferme auprès des recruteurs, on leur répond qu’elles seront avisées lorsqu’il y aura une nouvelle opportunité tout en précisant que « *pour les femmes c’est un peu plus compliqué, qu’il y a beaucoup*

de contrats, mais seulement pour les hommes » (Rosa). Comme elles sont majoritairement employées dans des secteurs dont la production dépend des conditions météorologiques, telle que la culture de petits fruits, leur emploi pour les saisons ultérieures n'est jamais garanti (voir aussi: Preibisch et Encalada Grez 2010). De plus, la probabilité de relocalisation dans une autre ferme est très faible, car à moins d'une volonté expresse des producteurs d'embaucher une main-d'œuvre féminine, les agences sélectionnent systématiquement des hommes (voir chapitre 5). Les expériences d'immobilité sont donc considérablement influencées par les dynamiques de genre (Schewel 2020, 343). Non seulement, les femmes guatémaltèques sont plus susceptibles de demeurer au pays pour s'occuper du ménage pendant que les hommes entreprennent un projet migratoire (Hughes 2014a), elles sont également plus à risque comme travailleuses migrantes de perdre leur opportunité de migration et d'éprouver, en raison des pratiques de sélection genrées des intermédiaires, des difficultés pour migrer à nouveau.

Le retour prématuré des travailleurs ou le non-rappel pour un contrat subséquent peut aussi découler de l'insatisfaction de l'employeur vis-à-vis des comportements ou des attitudes qu'il juge inadéquats ou répréhensibles, aussi bien par rapport à l'exécution du travail que du vivre-ensemble (Basok, Bélanger, et Rivas 2014; Valarezo et Hughes 2012; Preibisch et Encalada Grez 2010, 305-6; Binford 2009, 508). Dans les grandes fermes maraîchères où les activités dépendent de l'usage intensif de la main d'œuvre (Rogaly 2008; Geddes et Scott 2010), la productivité est un critère fréquent d'exclusion. Luis, un ancien travailleur d'une grande entreprise maraîchère québécoise racontait avoir été renvoyé au Guatemala après seulement une vingtaine de jours de travail en raison de son rendement faible (*bajo rendimiento*). Jorge, lui, expliquait qu'à chaque fin de saison, les travailleurs sont convoqués dans le bureau du responsable et ceux qui n'ont pas été performants (*que no rindió en el trabajo*) sont avisés qu'ils ne seront pas rappelés pour un contrat ultérieur. Selon la principale agence de recrutement au Guatemala, « *cuando un empleador no llama al trabajador, la mayoría del tiempo es porque no ha alcanzado el nivel de productividad que él debía alcanzar* ». Dans les domaines de la production laitière et porcine, outre la productivité, ce qui préoccupait les employeurs était la capacité des travailleurs migrants à réaliser des tâches impliquant des animaux. Certains déploraient des comportements craintifs ou rudes envers le cheptel, un autre expliquait avoir dû congédier un travailleur expérimenté pour ses

convictions « extrémistes » sur le bien-être animal.⁹¹ Au-delà de l'exécution du travail, les producteurs ont unanimement référé à leur responsabilité de veiller au climat de travail et à la bonne entente. Ainsi, la plupart des causes évoquées en entrevue pour ne pas rappeler un travailleur avaient trait à ses relations avec l'employeur et les autres employés. Ce facteur était particulièrement décisif dans les fermes avec un petit nombre de travailleurs où la proximité avec l'employeur est appelée à être plus grande. La timidité, l'agressivité, le mépris ou la contestation sont quelques-unes des attitudes que les employeurs ont rapportées comme problématiques.

Producteur laitier (conjoint) : Il y en a que c'est plus difficile l'adaptation, ils sont bin gênés (...) Tsé si nous on trouve que ça l'air un petit peu difficile, demande aux autres, si les quatre autres Guatémaltèques disent que ... tsé un moment donné c'est l'ambiance qui sera pas bonne, t'as pas le choix, il faut que tu prennes une décision.

Productrice laitière (conjointe) : Avec lui, il n'y a aucune communication, aucun *eye contact*, il n'adresse pas la parole fack ouf (sourir) !

Mylène : est-ce qu'il y a des travailleuses que tu ne rappelles pas à la fin de la saison?

Producteur maraîcher: ouais ouais (ton affirmatif) à chaque saison, rarement pour le travail, plus pour l'attitude. La première année j'ai eu des *señoras* et elles regardaient les jeunes de vraiment haut pis elles leur ont dit 'ce n'est pas grave si tu ne cueilles pas en fou, le boss est obligé de nous payer'. (...) J'ai demandé à une madame 'veux-tu venir pour traduire', elle comprend tout, et là je lui ai demandé si elle voulait le montrer aux autres, elle m'a répondu 'j'ai pas le temps et je ne suis pas payée pour ça'. À c'te moment-là, elle n'avait même pas commencé à travailler encore que je le savais qu'elle reviendrait pas. Elles vivent à 22-26 dans la maison j'ai pas le choix, il faut qu'il y ait une bonne ambiance.

Les études précédentes ont déjà souligné que la rupture ou le non-renouvellement du contrat est une décision unilatérale de l'employeur sur laquelle les travailleurs ont peu de recours (Verma 2007, 13; Valarezo et Hughes 2012, 101; Preibisch et Hennebry 2012, 55). Mais comment ce pouvoir coercitif des employeurs, conféré par les politiques de migration temporaire, se matérialise-t-il concrètement?

Dans la pratique, il s'exerce par une double intervention co-produite par les employeurs et les intermédiaires. D'abord, selon les témoignages des producteurs et migrants, il semble exister une règle non écrite voulant qu'après trois avis reçus de l'employeur, il soit justifié d'exclure un travailleur de l'entreprise. Une productrice résumait ainsi sa politique : « *Ici, c'est trois avertissements, quand t'a été averti deux fois, le 3e c'est ciao bye* ». Il n'a pas été possible d'établir si cette pratique des trois avertissements découlait de conseils prodigués aux employeurs par les

⁹¹ Dans ce cas précis, le producteur racontait avoir éprouvé des problèmes avec un travailleur qui s'était converti au véganisme et militait contre l'industrie porcine sur les réseaux sociaux. Il expliquait que ses convictions étaient incompatibles avec son travail et qu'il n'a eu d'autres choix que de le congédier.

intermédiaires. Néanmoins, en entrevue, un producteur laitier a référé au bulletin électronique de son agence de liaison en expliquant que c'est par ce moyen qu'il a été informé des « bonnes » pratiques de congédiement, dont celles d'émettre trois avertissements et conserver une trace de ceux-ci. Il a ajouté que l'agence leur avait partagé un cas d'un producteur poursuivi pour congédiement injustifié et qu'il fallait donc être très prudent dans ce type de démarche. Lorsque l'employeur décide ultimement de ne pas rappeler un travailleur, il avise l'agence de liaison et/ou l'agence de recrutement au Guatemala de son intention. Le pouvoir de l'employeur consiste donc à rompre le lien d'emploi du travailleur avec sa ferme, mais la sanction ultime, celle de ne pas revenir au Canada, appartient plutôt aux intermédiaires (voir aussi: Valarezo et Hughes 2012). En effet, ce sont eux qui reçoivent les évaluations des employeurs, les interprètent selon leurs propres schèmes et décident par la suite du placement ou non des travailleurs migrants dans une autre ferme. La gestion que font les agences de recrutement des cas de travailleurs dits « non rappelés, mais recommandés » est d'ailleurs éloquente de leur autonomie dans le processus d'immobilisation des migrants au Guatemala.

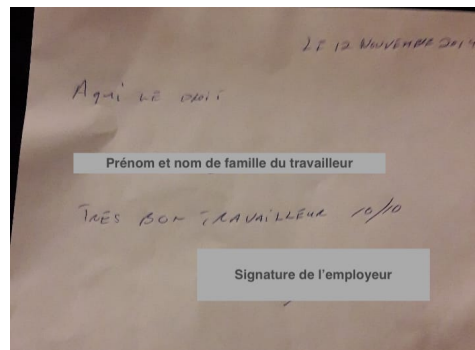
La plupart des producteurs rencontrés ayant licencié ou non-rappelé des travailleurs ont indiqué à leur agence qu'ils ne souhaitent pas les priver d'un emploi ailleurs au Canada, et certains ont également remis des lettres de recommandation pour faciliter leur placement dans une autre ferme. Or, ce type d'évaluation est reçu avec scepticisme par les intermédiaires. L'agence Amigo Laboral expliquait ainsi :

Beaucoup d'employeurs, en raison des règles de droits humains et tout, par exemple avec FERME, tous envoyaient des lettres disant qu'ils étaient bons, mais qu'ils les recommandaient pour un autre employeur. Alors on a eu une réunion, il y a quelques années, quand nous travaillions avec eux, pour dire que ça ne fonctionnait pas. Ok, il est bon, mais il ne marche pas pour moi, je l'envoie à un autre employeur et pareil, non, je ne le veux pas, mais il est bon.

Même son de cloche à ComuGuate où on affirmait que, dû à la pression exercée sur les employeurs concernant les droits des travailleurs temporaires, bon nombre d'entre eux recommandent des employés même lorsqu'ils adoptent des conduites non professionnelles. La remise en question par les intermédiaires de la sincérité des évaluations des employeurs se manifeste par le peu de considération qu'ils accordent aux lettres de recommandation. FERME, par exemple, a mis en ligne une vidéo récente dans laquelle elle déconseille aux travailleurs de demander des lettres de recommandation, expliquant qu'elles ne sont pas nécessaires, car l'agence dispose d'un système d'évaluation informatisé auquel ont accès ses partenaires de recrutement (FERME Trabajadores 2023c). Alors que les migrants non rappelés misent beaucoup sur ces lettres pour être « pris en

compte » (*tomado en cuenta*) et obtenir une nouvelle opportunité de travail, ils se butent régulièrement à une fin de non-recevoir de la part des agences qui remettent en doute la véracité du document ou tout simplement le refusent. Rigoberto, par exemple, pensait pouvoir changer de ferme grâce à la note ci-dessous de son employeur, attestant très sommairement de la qualité de son travail.

Figure 6 : Lettre de recommandation



Source : Photo prise par l'autrice avec le consentement de Rigoberto

Il n'existe aucune balise quant aux informations que devrait contenir ce type de document, mais cela n'a pas empêché l'agence de juger la lettre de Rigoberto irrecevable : « *'ceci n'est pas une lettre de recommandation' qu'ils m'ont dit (...), mais ce n'est pas ma faute, c'est comme cela qu'il [le patron] me l'a donné, je ne peux pas lui en exiger plus* ». Un autre travailleur, Pablo, explique aussi que sa demande de relocalisation, appuyée d'une lettre de son ancien employeur, a été refusée par l'agence :

Je suis allé à Amigo Laboral et je leur ai dit que la ferme m'avait envoyé une *carta de recomendación* et ils m'ont répondu : 'imagine-toi que nous ne pouvons pas l'accepter, nous ne travaillons pas de cette manière, nous n'envoyons pas des gens avec des lettres de recommandation'. La seule chose que j'avais à faire était d'attendre que le patron me rappelle. (...) Moi, à aucun moment je n'ai manqué le travail, même malade, je travaillais, mes heures étaient complètes que je leur ai dit. Mais ils m'ont répondu que de cette façon ils ne pouvaient pas m'aider. Ils n'acceptent pas la lettre de recommandation pour aller à une autre ferme.

Dans d'autres situations, comme celle rapportée par Luis, l'agence a accepté la lettre de recommandation tout en précisant qu'elle communiquerait avec l'employeur pour attester de son authenticité : « *la licenciada ici à ComuGuate m'a dit qu'elle devait appeler à la ferme pour vérifier si la lettre est vraie et pourquoi ils nous ont réellement renvoyés* ». Ceci engendre énormément de confusion parmi les migrants quant à la valeur de ce type de document et son potentiel de soutenir leur recherche de travail au Canada. Ainsi, lorsque les travailleurs sont non rappelés, mais recommandés, les intermédiaires semblent opérer un raisonnement inverse à celui

qui veillerait à protéger leurs droits. Plutôt qu'investiguer si le congédiement est légitime et légal et au cas contraire, soutenir les travailleurs dans une procédure d'appel de la décision ou de changement de ferme, on cherche plutôt à démasquer toute recommandation « non méritée ». Et comme le souligne cette agence, même lorsque la recommandation est jugée recevable, il n'est pas garanti que le travailleur soit recruté à nouveau, tout dépend des besoins exprimés par les employeurs potentiels :

ComuGuate (2^e entrevue): Ces personnes, si l'employeur dit qu'on peut le référer à une autre ferme, nous le référons à une autre ferme.

Mylène : Il a priorité sur les autres travailleurs?

ComuGuate : Pas nécessairement, parce que des fois il y a des employeurs qui te disent 'je veux quelqu'un avec expérience', alors là celui qui a l'expérience est celui qui a été au Canada auparavant. D'autres fois, ils peuvent nous dire 'je veux quelqu'un qui n'a jamais voyagé parce que je veux lui montrer comment faire le travail, qu'il apprenne de zéro', alors on prend quelqu'un qui n'a jamais voyagé. C'est assez difficile équilibrer (...) Nous ne pouvons pas avoir le contrôle sur tout, mais on essaie de prendre en compte autant ceux qui ont voyagé que ceux que non.

Selon plusieurs travailleurs, il ne faisait aucun doute que les agences privilégiaient plutôt la sélection de personnes n'ayant jamais voyagé au Canada : « *nous, les vieux qui ont voyagé avec l'OIM, ils [les recruteurs] ne nous veulent pas. Seulement des nouveaux qu'ils veulent, c'est ce qu'ils nous ont dit* », affirmait, par exemple, Francisco. Les travailleurs catégorisés comme « non rappelés, mais recommandés » se trouvent donc dans une zone grise, étant immobilisés au Guatemala sans être complètement « sortis du programme » (*sacado del programa*). L'espoir de pouvoir migrer à nouveau reste vivant, mais les opportunités de mobilité se voient amenuisées par les intermédiaires qui, soucieux d'exporter la main d'œuvre idéale, se méfient de ces travailleurs qui n'ont pas « réussi » à satisfaire les employeurs.

Lors d'un groupe de discussion dans la ville de Tecpán, un travailleur a résumé ainsi le principal défi des migrants immobilisés contre leur gré : « *Le problème, Mylène, c'est que la oficina au Guatemala, c'est très difficile qu'elle nous donne une autre opportunité si tu demandes un changement de ferme, si la ferme fait faillite, ou si elle ne nous rappelle pas. Ils nous disent seulement d'être patients* ». Son commentaire révèle que l'immobilité involontaire n'est pas que le fruit d'une déportabilité institutionnalisée par les politiques de permis fermé et de contrats temporaires, elle est le produit de pratiques procédurales et quotidiennes dont les intermédiaires sont les maîtres d'œuvre. Que ce soit lié à des perturbations dans les dynamiques d'offre et de demande de travail migrant, ou à des comportements et attitudes désapprouvés par l'employeur, les travailleurs migrants retournés au Guatemala n'ont pas la possibilité de contester la fin

prématurée de leur migration, mais en plus, ils disposent de très peu d'alternatives pour retrouver leur mobilité. Cette immobilisation peut être qualifiée de latente, car d'une part, les intermédiaires agissent comme des « motivational speakers » (Xiang et Lindquist 2018, 767), c'est-à-dire qu'ils cultivent les aspirations migratoires des Guatémaltèques, en ne fermant jamais définitivement la porte à un éventuel retour au Canada. On les incite à la patience, à communiquer avec l'agence, et rester à l'affût des nouvelles opportunités d'emploi. Mais, d'autre part, ils restreignent étroitement les possibilités de revenir au Canada, en ne prévoyant pas de procédure de relocalisation pour les travailleurs, en remettant en doute les références de l'employeur, ou en préférant recruter de nouveaux candidats. Leur rôle dans la production de l'immobilité involontaire vient ici soutenir l'argument avancé par Xiang and Lindquist pour qui « the intensification of a migration infrastructure does not [necessarily] expand people's migratory capabilities » (2014, 143). En effet, ces pratiques illustrent comment les agences de recrutement qui sont *a priori* des facilitateurs de la migration peuvent aussi devenir des agents de contrôle de la mobilité et que la ligne entre ces deux fonctions qu'elles exercent dans le processus migratoire est extrêmement floue (voir aussi: Spaan et Hillman 2013; Spaan et Naerssen 2018). Dans le dernier chapitre de la thèse, nous verrons que ces pratiques de contrôle et d'immobilisation des agences poussent les Guatémaltèques à se tourner vers des canaux plus informels d'intermédiation pour (re)trouver une opportunité de migration. Elles contribuent aussi, comme l'expliquera la section suivante, à les rendre plus vulnérables aux pratiques de recrutement frauduleuses.

7.3.3 *L'immobilité involontaire : un terrain fertile pour les fraudes migratoires*

L'immobilité involontaire a un effet décisif et prolongé sur le rapport que les travailleurs non rappelés entretiennent avec la migration. Alors que les programmes de migration temporaire génèrent soi-disant un triple bénéfice, pour les pays de destination et d'origine et pour les migrants, l'interruption involontaire et prématurée de la migration circulaire peut produire l'effet inverse, en contribuant à la précarisation des conditions de vie post-migration (Foley et Piper 2021; Spitzer et Piper 2014; Bylander 2019). Cette précarisation se vit notamment à travers l'endettement lié au projet migratoire qui devient très difficile à rembourser et qui rend, paradoxalement, la reprise de la migration encore plus pressante. Avec la promesse d'un contrat de travail au Canada pour un an, Luis, par exemple, n'avait pas hésité à laisser son emploi au Guatemala et à emprunter la somme nécessaire pour partir. N'ayant pu travailler qu'une vingtaine de jours au Québec avant d'être

renvoyé au Guatemala pour manque de travail et faible rendement, son retour s'est soldé par une plus grande précarité financière et est vécu comme un échec:

Je suis arrivé à calculer que c'est environ 8 000 quetzales (1350\$) que j'ai dépensé. J'ai dépensé beaucoup et à la ferme je n'ai pas gagné plus que cette quantité. Mais avec les coûts là-bas et ce que j'ai envoyé ici, pratiquement, les dépenses que j'ai faites pour voyager n'ont pas été couvertes. À la place de venir ici au Canada à gagner, je me suis mis encore plus dans les dettes. Le Guatémaltèque part dans un objectif de sortir de ses dettes, d'être un peu mieux, mais pour moi ce fût le contraire, je suis encore plus endetté et maintenant je suis sans travail ici. J'avais un emploi avant de partir. Mais le patron trouve une autre personne et ne te donne plus de travail parce que tu es parti, et parce qu'il pense que tu l'abandonneras une autre fois.

Pour Roberto aussi, la fin de la migration au Canada a été le point de bascule où il a tout perdu; sa femme, ses enfants, sa maison. Obligé par son employeur de travailler dans la production illicite de champignons magiques, il a été arrêté par la police et déporté au Guatemala, avec une dette de plusieurs milliers de dollars et beaucoup d'heures de travail non payées. Sa famille et lui ont reçu des menaces pour rembourser la somme due, si bien que son épouse a décidé de le quitter : « *ma femme était traumatisée, elle est partie avec les enfants vivre chez sa mère, de cela elle n'en pouvait plus* ». Trois ans après sa déportation, il a pu s'acquitter du tiers de sa dette en vendant tout ce qu'il possédait, y compris sa maison, mais la pression de rembourser demeure et il ne voit qu'une issue possible, repartir:

Si rien ne sort pour le Canada, j'attends cette année et je m'en vais vers les États-Unis. Oui, parce que récupérer tout ce que j'ai perdu, c'est beaucoup de travail et ici, ça ne se peut pas. Je vis avec ma sœur et je dois encore, c'est pour ça que je te dis que je veux m'en aller, parce que je ne me sens pas bien ici, à voir les gens à qui je dois. C'est une peur, parce que tous les jours, ils me demandent l'argent, 'maintenant tu vas me payer'.

Les histoires de Roberto et Luis ne sont pas uniques et démontrent le cercle sans fin qui peut s'installer entre la migration et l'endettement : on s'endette pour (re) migrer et on (re)migre pour sortir de l'endettement (voir aussi: Heidbrink 2019). L'immobilité involontaire devient donc un terrain fertile pour les fraudeurs peu scrupuleux qui profitent des contraintes pesant sur les aspirants migrants et ceux de retour pour vendre l'illusion du projet migratoire. Certes, les fraudes migratoires ne sont qu'une dimension de la petite criminalité qui sévit au Guatemala et qui est symptomatique de dynamiques plus globales structurant l'organisation sociale, économique et politique du pays, notamment la prévalence des relations informelles, la corruption et la violence de l'État, ainsi que l'existence de fortes inégalités (voir par ex: Romero 2022; Fragoso Torres 2022; Brands 2011). Or, les fraudes de recrutement sont aussi le corollaire de l'existence d'une industrie migratoire légale dont les pratiques routinières d'intermédiation contribuent à entraver les projets de migration.

Les agences de recrutement décrivaient les fraudes comme un problème systémique sur lequel elles affirmaient avoir très peu d'emprise : « *les mal-intentionnés prolifèrent comme des abeilles dû à un système de pot-de-vin bien enraciné dans la culture. Nous le répétons toujours, il y a des grandes affiches disant 'Il ne faut pas payer', mais c'est très difficile de contrôler* » (Conexión-Guatemala-Canadá). Expliquer les fraudes migratoires de cette manière permet aux intermédiaires de s'exonérer de toute responsabilité vis-à-vis ce phénomène. Pourtant, si l'on s'attarde aux modes opératoires privilégiés par les fraudeurs, on constate que ceux-ci exploitent les failles créées par les pratiques des agences à l'égard des personnes aspirant (re)migrer. Ainsi, un des types de fraudes migratoires les plus répandus consiste à usurper l'identité des agences de recrutement les plus connues du public (ex. : ComuGuate, Amigo Laboral et HRO) en créant de faux comptes sur les réseaux sociaux, notamment sur Facebook et WhatsApp, ou en simulant des activités de recrutement dans les communautés locales en leur nom. Puisque les agences n'effectuent généralement pas de suivi personnalisé auprès des travailleurs migrants non rappelés, et qu'elles conseillent aux personnes se présentant à leurs bureaux de « rester à l'affût » (*quedarse pendiente*) de leurs nouvelles offres d'emploi, les annonces de recrutement trompeuses en leur nom, comme celle ci-dessous, prolifèrent et génèrent un taux élevé de réponse. Une recherche rapide réalisée sur Facebook a permis d'identifier 23 pages frauduleuses reprenant l'identité de la principale agence de recrutement, ComuGuate, chacune comptant des centaines jusqu'à des milliers de membres inscrits.⁹²

Figure 10: Annonce de recrutement frauduleuse sur Facebook



Source : Page frauduleuse identifiée par l'autrice

⁹² Les pages frauduleuses se distinguent de celles des agences officielles par le nom qui est légèrement modifié (ex : un espace, ou une minuscule au lieu d'une majuscule, etc.), par le type de compte qui est généralement celui d'un particulier, par des coordonnées d'emplacement absentes ou erronées, ou encore par les offres d'emploi publiées qui contiennent des informations très génériques et souvent vagues (ex. : ne mentionne pas le nombre de postes, la province de travail, etc.).

Oscar, un ancien travailleur d'une ferme maraîchère, fut l'une des victimes de fraudeurs prétendant recruter pour le compte d'une agence de recrutement. Depuis son retour du Canada en 2011, il s'est présenté des dizaines de fois aux différentes agences pour obtenir un nouvel emploi, mais « *pour rien, parce qu'il n'y a pas de réponse positive, alors [il a] commencé à désespérer* ». Lorsque des « employés » de ComuGuate se sont présentés à son village, il n'a pas hésité à soumettre sa candidature pour un emploi au Canada. C'est en se présentant à l'agence avec son formulaire d'inscription, quelques jours plus tard, qu'il a compris qu'il s'agissait d'une fraude. Au total, Oscar a emprunté plus de 10 000Q (1 700\$) qu'il a perdus aux mains de fraudeurs et qu'il parvient aujourd'hui difficilement à rembourser avec son salaire journalier ne dépassant pas 40Q (6\$). En plus de l'absence de suivi auprès des travailleurs immobilisés, il faut aussi souligner la faible réceptivité des agences lorsque ceux-ci sollicitent leurs services de placement en emploi comme un autre élément qui favorise les fraudes de recrutement. Comme l'explique ici Jorge, qui a passé deux ans au Guatemala avant de retrouver une nouvelle opportunité de travail au Canada, « *même si tu vas tous les jours à ComuGuate, il n'y a pas d'espace pour toi* ».

L'inaccessibilité des agences contraint ces derniers à se replier toujours plus vers des mécanismes informels de sélection en espérant être recommandés à un employeur par un individu (voisin, famille, ami, connaissance) disposant d'un accès privilégié au marché de travail canadien (voir chapitre 8). Ceci donne alors lieu à un autre stratagème de fraude migratoire déployé cette fois par des personnes prétextant agir comme intermédiaire informel en échange d'une somme d'argent. Ces derniers affirment être des travailleurs migrants au Canada, des membres d'organismes sans but lucratif à vocation religieuse ou communautaire, ou encore avoir des liens personnels, notamment familiaux, avec des citoyens canadiens. Plusieurs travailleurs interviewés ont mentionné avoir été victimes ou témoins de ces promesses de références frauduleuses dans leur village. Eduardo, par exemple, racontait que même le conseil communautaire de son village (COCODE)⁹³ a été trompé par des arnaqueurs qui assuraient pouvoir offrir un emploi à plusieurs dizaines de personnes dans une ferme canadienne. Les autorités locales avaient alors sélectionné une cinquantaine de personnes de la communauté qui ont chacune déboursé un montant de 1 000Q pour être recommandées à l'entreprise. Une fois la somme de 50 000Q (8 500\$) empochée, les

⁹³ Au Guatemala, les *Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural*, plus communément appelés par leur acronyme COCODE, sont des assemblées communautaires. Ils élaborent et font le suivi de politiques relatives au développement local (Gobierno de Guatemala 2002).

recruteurs frauduleux sont disparus et plus personne au village n'a entendu parler d'eux. Ainsi, le développement d'une industrie migratoire illicite au Guatemala doit être compris comme un effet collatéral de l'inaction des agences de recrutement à l'égard des personnes immobilisées. Les rapports qu'entretiennent ces agences avec les Guatémaltèques sans contrat de travail au Canada (c.-à-d., non rappelés ou n'ayant jamais migré) se caractérisent par l'inaccessibilité et la fermeture. Devant l'impossibilité de communiquer avec les agences, de leur partager leurs ambitions de migration, de leur transmettre leurs coordonnées, ou encore d'apposer leur nom à une liste d'attente, ces aspirants migrants se tournent alors vers des moyens de recrutement alternatifs qu'une économie frauduleuse a su bien exploiter.

Si les fraudes migratoires sont alimentées par les pratiques d'immobilisation des agences, il est toutefois intéressant de constater que ces dernières s'appuient sur l'existence de ces actes illicites pour se positionner comme un acteur légitime du recrutement. C'est qu'en développant tout un volet d'activités contre la fraude migratoire, les agences opposent leurs pratiques à celles perpétrées par les fraudeurs et ce faisant, elles mettent de l'avant le professionnalisme et l'éthique avec lesquels elles réalisent leurs activités de recrutement. Ce processus de légitimation prend forme à travers deux principales stratégies des agences vis-à-vis les fraudes migratoires. Premièrement, elles jouent un rôle de chien de garde de la loi en exerçant une surveillance routinière visant à détecter et déjouer les tentatives de fraudes. Sur une base régulière, les agences partagent sur leurs réseaux sociaux des avertissements de pages Facebook trompeuses, fausses cartes professionnelles ou événements de recrutement frauduleux en appelant les Guatémaltèques à ne pas se laisser prendre au jeu (*No se dejen engañar*).

Figure 11: Avertissements de fraudes sur les réseaux sociaux



Source : pages Facebook officielles des agences de recrutement

Le travail d'identification et de dénonciation publique effectué par les agences de recrutement est important, car elles peuvent réellement contribuer à limiter le nombre de victimes de fraudes migratoires en raison de leur large audience sur les réseaux sociaux. Sur Facebook, par exemple, les principales agences sont suivies par plusieurs dizaines de milliers de personnes. En revanche, il ne faut pas perdre de vue que ces pratiques dénonciatrices servent des intérêts particuliers. Par exemple, le fait que les agences ne rapportent que les tentatives de fraudes empruntant le nom de leur entreprise est un indicateur que leur volonté première n'est pas de prévenir les fraudes, mais de préserver leur réputation auprès du public et de leurs clients au Canada (employeurs comme agences de liaison). En outre, dans leur dénonciation, les agences emploient régulièrement un ton indigné, insistant sur l'immoralité des fraudeurs et sous-entendant ainsi que leurs activités sont, par défaut, moralement acceptables. Par exemple, sur l'une des photos ci-dessus (voir figure 11), on peut lire le commentaire suivant de l'agence : *« ils se font passer pour Amigo Laboral alors qu'en réalité ce sont des personnes sans scrupule qui profitent du besoin des travailleurs guatémaltèques. On incite les personnes piégées par ce réseau de mensonges à partager et dénoncer »*. Ce type de commentaire, s'il s'attaque aux fraudeurs, véhicule aussi une image très positive de l'agence comme une entreprise honnête qui ne profite pas des Guatémaltèques. Or, si on porte attention aux nombreux commentaires laissés par des internautes en réaction à ces publications des agences, on constate que beaucoup de Guatémaltèques leur rappellent que malgré leur volonté de dénoncer, elles ne sont pas dégagées de toute responsabilité dans l'expansion de ce phénomène :

Internaute 1: *L'oficina n'aide personne, ne donne pas d'information ou d'opportunité, c'est pour ça que beaucoup de personnes tombent dans ces arnaques.*

Internaute 2: *Je suis allé chercher une opportunité là-bas et on m'a envoyé paître tout de suite. J'ai poursuivi ma recherche et j'ai été fraudé.*

Internaute 3: *Merci pour l'information, mais malheureusement vous ne répondez jamais et quand on va directement à la oficina, vous dites qu'il n'y a pas de place et d'attendre. Je continue d'attendre et toujours rien.*

Une seconde dimension du travail routinier des intermédiaires pour légitimer leurs activités de recrutement consiste à sensibiliser les Guatémaltèques aux fraudes migratoires. Par leur implication dans différentes stratégies d'information pour aider les aspirants migrants à détecter les pratiques frauduleuses, les agences de recrutement sont en mesure de faire valoir leur adhésion aux règles établies par l'État et aux normes internationales tout comme leur contribution à la protection des travailleurs migrants. Par exemple, quelques agences recrutant pour des emplois au

Canada ont participé aux campagnes nationales contre la fraude migratoire qui ont été diffusées ces dernières années au Guatemala (MINEX 2020). À la réception du bureau de ComuGuate, notamment, on pouvait facilement remarquer les affiches de sensibilisation circulant un message-clé aux travailleurs migrants : Avant de payer parce qu'on t'offre un travail : Demande, Inscris, Vérifie! (*Antes de pagar porque te consigan un trabajo: preguntá, apuntá, verificá*).⁹⁴ Dans le même ordre d'idées, certaines agences ont également élaboré leur propre matériel pédagogique pour outiller les aspirants migrants à reconnaître la véracité d'une offre d'emploi (voir figure 12 ci-dessous). Par ce type d'outil, elles distinguent les procédures à suivre de celles à proscrire en matière de recrutement, ce qui permet de faire valoir la légalité de leurs pratiques. Par exemple, elles précisent offrir un service gratuit, ne jamais utiliser un compte individuel pour les dépôts bancaires ou ne jamais solliciter de documents ni de renseignements personnels, par le biais de leurs réseaux sociaux.

Figure 12: Affiches de prévention à la fraude réalisée par des agences de recrutement



Sources : site web de ComuGuate, page Facebook de HRO

Alors que les intermédiaires du recrutement dans les pays d'origine sont fréquemment critiqués pour commettre des pratiques illicites exploitant la vulnérabilité des candidats à la migration

⁹⁴ La campagne de sensibilisation intitulée « *Preguntá, Apuntá, Verificá* » a été lancée en 2015 par le MINTRAB et le MINEX, avec l'appui institutionnel et financier de l'OIM. Des phases de diffusion subséquentes ont eu lieu en 2020 et 2021 (MINEX 2020). Les agences Amigo Laboral et ComuGuate ont toutes deux participé à cette initiative, en diffusant le matériel pédagogique aux travailleurs migrants.

(Stringer, Kartikasari, et Michailova 2021; Samantroy 2014; ILO 2009; Faraday 2014; Phuong et Venkatesh 2016), leur participation active à la lutte et la sensibilisation à la fraude migratoire apparaît comme un moyen efficace de se dissocier de cette image négative. Elle permet aux agences d'investir un discours axé sur la protection des travailleurs migrants et la promotion du recrutement équitable. Ce faisant, elles suggèrent l'alignement de leurs pratiques avec les règles encadrant le recrutement des travailleurs migrants et acquièrent en quelque sorte « une licence sociale d'opération »⁹⁵ (Gehman, Lefsrud, et Fast 2017; Demuijnck et Fasterling 2016; Moffat et al. 2016). Leur travail continu de dénonciation et de sensibilisation aux pratiques de recrutement frauduleuses légitime leurs activités sur le plan institutionnel, c'est-à-dire qu'il contribue à démontrer que les agences se conforment à la loi et aux cadres normatifs établis et qu'elles participent aux démarches collectives dépassant leur intérêt privé. Néanmoins, il détourne l'attention de l'effet d'immobilisation que leurs pratiques quotidiennes peuvent avoir dans les trajectoires des migrants et la vulnérabilité aux fraudes migratoires qui en résulte.

Pour conclure cette partie, si la migration de travail temporaire est parfois désignée comme une « loterie de l'emploi » (Binford 2009, 509), les dynamiques post-migration elles, lèvent le voile sur une « loterie du retour ». Les gagnants sont les travailleurs migrants qui auront pu négocier leurs conditions de retour au Guatemala et la planification de leur prochain contrat de travail au Canada alors que ceux qui perdent à la loterie naviguent dans l'incertitude et l'attente d'être un jour l'heureux élu pour combler un emploi dans une ferme canadienne et sont ainsi plus vulnérables aux fraudes de recrutement. Ces expériences différenciées ne sont toutefois pas le fruit du hasard. Le statut migratoire associé au permis fermé place le travailleur sur un siège éjectable, toujours à risque de perdre son emploi et de devoir retourner dans son pays d'origine (Basok et Bélanger 2016; Vosko 2018). Mais les pratiques des intermédiaires viennent concrétiser cette déportabilité dans le quotidien en étant les gardiens des opportunités de migration futures pour les travailleurs migrants dont la force de travail n'est plus requise par les employeurs. Ultimement, ce sont eux qui détiennent le pouvoir d'immobiliser définitivement les migrants au

⁹⁵ Le terme anglais « a social license to operate » est surtout utilisé dans l'examen des stratégies de responsabilité sociale des entreprises extractives. Bien que les définitions varient selon l'angle d'étude, il renvoie, de manière générale, au degré d'acceptabilité d'une société ou communauté à l'égard d'une compagnie et de ses opérations (pour une application de ce concept, voir par exemple : Constanza 2016; Campbell 2012; Brueckner et Eabrusu 2018).

Guatemala en fermant la porte à toute possibilité d'être relocalisés dans une autre entreprise au Canada.

Conclusion

Au fur et à mesure que la migration croît et s'institutionnalise entre des pays d'origine et de destination donnés, les intermédiaires tendent à élargir et ramifier leurs opérations auprès des employeurs et travailleurs migrants en combinant des activités de recrutement avec d'autres pratiques d'intermédiation. Les stratégies expansionnistes déployées par l'industrie migratoire sont certes, un moyen de dynamiser la demande pour ses services et capitaliser sur la migration temporaire, comme l'ont suggéré auparavant certains auteurs (Stringer, Kartikasari, et Michailova 2021; McCollum et Findlay 2018). Toutefois, en analysant l'étendue des pratiques d'intermédiation qui façonnent le séjour des travailleurs guatémaltèques au Canada et leur retour au Guatemala, ce chapitre a voulu démontrer que les petites actions performées par les intermédiaires ont des effets beaucoup plus complexes et structurants dans le processus migratoire que la maximisation de leurs gains monétaires.

Premièrement, ils sont omniprésents dans la vie des employeurs et des travailleurs migrants et leur rôle d'intermédiation entre ces deux parties fait en sorte qu'ils se retrouvent fréquemment dans la position de l'ultime décideur. De la manière dont seront transportés les travailleurs à la ferme jusqu'à l'appréciation de l'évaluation de l'employeur à la fin du contrat de travail, les intermédiaires investissent tous les micro-espaces décisionnels. Comme le font remarquer Xiang et Lindquist, plus les espaces d'intermédiation dans la migration temporaire se multiplient, plus « [the] migration infrastructure becomes more expansive in scope, complicated in operation, and deeply penetrating in migrants'lives » (2018, 761). Par la transmission sélective d'informations, ils façonnent, en fonction de leurs priorités, les comportements des employeurs (ex. : octroyer des contrats courts, offrir la rémunération minimale) et des travailleurs migrants (ex. : respecter la durée du contrat, communiquer avec l'employeur et l'agence en cas de difficulté). Ainsi, les intermédiaires modulent les conditions de travail, arbitrent les rapports conflictuels, rythment l'arrivée au Canada et le retour au Guatemala, et jugent en toute discrétion de l'éligibilité des travailleurs pour un contrat de travail subséquent. Ce pouvoir est unique puisqu'il s'exerce de manière indirecte et subtile tout en ayant une incidence très étendue sur les expériences d'(im)mobilité des migrants. Il s'agit d'une forme de pouvoir dont ni l'employeur ni l'État ne

peuvent se prévaloir, car leur autorité sur les migrants reste circonscrite dans le temps (au moment de la réalisation du contrat) et l'espace (dans les limites de la juridiction nationale) alors que les interventions quotidiennes de l'industrie migratoire, par leur nature transnationale, transcendent ces limites spatio-temporelles de la migration.

Deuxièmement, l'expansion des interventions de l'industrie migratoire dans les expériences des travailleurs migrants révèle la multiplicité des interconnexions entre les micro-pratiques d'intermédiation et les macro-structures qui gouvernent la migration temporaire (W. Lin et al. 2017; Kellyn Wee, Charmian, et Yeoh 2020). D'abord, les opérations des intermédiaires réaffirment quotidiennement le caractère utilitaire et productif de la migration des travailleurs guatémaltèques. Par une panoplie de méthodes (logistique de transport, vidéos, application mobile, suivi post-migration), ils garantissent la fonctionnalité des migrants dans leur environnement de travail et conditionnent leurs opportunités de migration futures à leur performance comme travailleurs. Ensuite, ils préservent la nature temporaire de la migration en encourageant l'attribution de conditions (bas salaires, contrats courts) limitant l'accès à des catégories migratoires offrant des perspectives d'intégration et d'établissement à long terme au Canada ainsi qu'en mettant en place des mécanismes de gestion du retour favorisant l'éjection du travailleur lorsqu'il n'est plus requis ainsi que son immobilisation définitive lorsqu'il n'est plus désiré.

En somme, ces intersections entre la gestion quotidienne de la migration temporaire et les conditions institutionnelles qui la structurent soulignent l'amplitude politique des actions, en apparence anodines et techniques, que performant les intermédiaires. D'un point de vue procédural, ils participent à une meilleure organisation de la migration en mettant en place des mécanismes d'accompagnement et de soutien destinés à faciliter le quotidien des travailleurs migrants et des employeurs. Cependant, en cherchant à optimiser le fonctionnement de la migration temporaire, ces pratiques sont aussi susceptibles de créer ou consolider les espaces de précarité déjà existants. Leurs opérations ne se traduisent pas par une plus grande agentivité des travailleurs migrants sur leurs opportunités et conditions d'(im)mobilité, au contraire, elles alimentent plutôt le pouvoir de l'industrie migratoire et celui de l'employeur sur celles-ci. Ceci pousse les migrants à se replier vers des espaces d'intermédiation alternatifs que des acteurs frauduleux ont su investir, mais aussi au sein desquels, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, se développent des formes de résistance quotidienne à l'industrie migratoire.

CHAPITRE 8. LA RÉSISTANCE QUOTIDIENNE À L'INDUSTRIE MIGRATOIRE : OPPORTUNITÉS ET LIMITES DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT

Tout au long de la thèse, j'ai démontré l'étendue du pouvoir des intermédiaires dans différents sites de pratiques de la migration temporaire, de la sélection des travailleurs migrants jusqu'au retour dans le pays d'origine, en passant par leur influence sur les règles bureaucratiques qui encadrent l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Ce pouvoir de l'industrie migratoire est généralement intériorisé par les migrants et les employeurs comme une composante intrinsèque de la gestion quotidienne de la migration temporaire. De l'absence de dissidence visible, nous pourrions, à tort, conclure à leur acceptation passive des pratiques de l'industrie migratoire mais cela reviendrait à ignorer que leur divergence peut s'exprimer subtilement à travers la performance de petits actes, en apparence apolitiques, mais qui leur permettent de faire valoir ce en quoi ils aspirent (Scott 1985; 1990; Kerkvliet 2005, 21; Jenkins 2017; Amoore 2005, 7). Le concept de résistance quotidienne est sujet à de nombreux débats dans la littérature (Hollander et Einwohner 2004; Johansson et Vinthagen 2016) et cette thèse ne prétend pas résoudre les problématiques théoriques que son usage soulève. Plutôt, cette notion est utilisée pour sa capacité heuristique à rendre visible l'agentivité des groupes subordonnés à l'ordre dominant et interroger la portée de leurs représentations et pratiques sur celui-ci (Hobson et Seabrooke 2007, 13).

Ce dernier chapitre déplace donc l'analyse vers les sujets du pouvoir de l'industrie migratoire en mettant en exergue les tactiques que les migrants et les employeurs déploient pour exprimer leur autonomie vis-à-vis les intermédiaires dominants. Plus particulièrement, je m'intéresse aux pratiques d'intermédiation alternatives qu'ils développent pour échapper, en partie ou en totalité, à l'autorité des agences de liaison et de recrutement. J'analyse le potentiel de résistance que revêtent ces pratiques par rapport au pouvoir de l'industrie migratoire et, plus globalement, les conditions structurelles de la migration temporaire (ex. : mobilité précaire et contrôlée, rapport de pouvoir employeur-travailleur). Comme le concept de résistance quotidienne est traditionnellement utilisé pour étudier les pratiques de groupes subordonnés aux structures dominantes (voir notamment: Scott 1985; Kerkvliet 2005), il peut sembler inapproprié d'inclure ici les producteurs agricoles comme un agent de la résistance alors qu'ils occupent une position de pouvoir dans la structure de la migration temporaire (Preibisch et Hennebry 2012; Basok, Bélanger, et Rivas 2014; Castracani et Pantaleón 2019a). Or, comme le soulignent Johansson et

Vinthagen, le positionnement des acteurs dans les dynamiques de résistance quotidienne n'est pas immuable, il fluctue selon le contexte et les relations qui le structurent (2016, 423-24). Les employeurs sont, dans une certaine mesure, assujettis aux pratiques d'intermédiation de l'industrie migratoire, tout en occupant une position dominante par rapport aux travailleurs migrants. La manière dont ils négocient ce positionnement multiple a une incidence sur les opportunités et contraintes des (aspirants) migrants pour négocier leur accès à la mobilité et leur expérience de celle-ci. En d'autres mots, dans ce chapitre, la dissidence des employeurs envers l'industrie migratoire est appréhendée à travers son potentiel ou non de résister aux conditions qui précarisent et contrôlent la mobilité des travailleurs migrants.

Dans un premier temps, je présenterai les principaux moyens déployés par les migrants et les agriculteurs pour se soustraire au contrôle de l'industrie migratoire dans le domaine du recrutement. Par la suite, dans la deuxième et la troisième parties du chapitre, j'analyserai les logiques plurielles qui animent les tactiques de résistance des migrants et des agriculteurs à l'égard du pouvoir de l'industrie migratoire et expliquerai en quoi celles-ci participent simultanément à mitiger *et* reproduire les contrôles de la mobilité qui gouvernent la migration temporaire. Enfin, j'aborderai les représentations de ceux qui sont l'objet de ces tactiques de résistance en interrogeant comment les agences intermédiaires réagissent aux pratiques de recrutement dissidentes des migrants et des agriculteurs.

8.1 La construction de voies alternatives de recrutement par les migrants et les agriculteurs

Dans les chapitres précédents, nous avons vu que les principaux intermédiaires (FERME et ses partenaires) mobilisent leur savoir et expertise, de même que des liens stratégiques, pour se positionner comme des acteurs dominants dans l'industrie migratoire. Cette organisation oligopolistique n'empêche toutefois pas les migrants et les employeurs d'acquérir des connaissances en lien avec la migration temporaire qui peuvent éventuellement influencer sur le degré de dépendance qu'ils entretiennent à l'égard des intermédiaires. Plus les migrants se familiarisent avec le marché du travail québécois, plus ils sont informés des opportunités et des moyens pour y accéder. Pareillement, bon nombre d'agriculteurs ayant recours aux PMTT depuis des années ont développé des connaissances par rapport aux dynamiques de recrutement dans les pays d'origine et aux démarches administratives à réaliser. Ainsi, au fur et à mesure que la migration croît et se répète année après année, les migrants et les employeurs émergent comme des acteurs relativement

autonomes, disposant d'un savoir qui leur est propre et de connexions personnelles qui permettent la réappropriation de certains espaces d'intermédiation dans le domaine du recrutement. L'expansion du référencement comme mécanisme de sélection des nouveaux travailleurs migrants et la création d'agences de recrutement administrées par des migrants et employeurs constituent deux exemples de ces dynamiques.

8.1.1 *Le référencement comme mécanisme de sélection dominant*

De nombreuses études ont fait état des mécanismes informels de recrutement chez les populations immigrantes et l'importance des réseaux personnels pour l'employabilité au sein d'un pays étranger (voir par ex: Battu, Seaman, et Zenou 2011; Giulietti, Schluter, et Wahba 2013; Apsite-Berina et McCollum 2015; Ryan 2022). Par leurs connaissances du marché du travail, de ses réseaux, ses opportunités, ainsi que ses codes culturels, les immigrants installés depuis un certain temps dans un pays d'accueil représentent, pour leurs pairs récemment arrivés, une ressource facilitant l'intégration économique (Ryan 2022, 37). Dans le contexte de la migration de travail temporaire, comme des agences intermédiaires sont responsables de jumeler les offres d'emploi à des aspirants migrants dans les pays d'origine, nous pourrions présumer que les réseaux migratoires sont appelés à jouer un rôle moindre. Or, au contraire, la collecte de données a révélé que derrière la structure d'intermédiation mise en place par les agences au Guatemala et au Québec, se révèlent des dynamiques de recrutement entre les agriculteurs et les candidats à la migration dans lesquelles les travailleurs migrants déjà en poste dans une ferme québécoise se positionnent comme l'agent intermédiaire principal. Ces dynamiques prennent vie à travers la pratique du référencement où les migrants connectent l'agriculteur qui les emploie à des concitoyens au Guatemala qui souhaitent obtenir une opportunité d'emploi au Canada.

Le recrutement par références est alimenté, de part et d'autre, par les travailleurs migrants et les employeurs. Les premiers prennent régulièrement l'initiative d'approcher le producteur qui les embauche au Canada afin de sonder les opportunités d'emploi futures dans l'espoir qu'ils pourront recommander un membre de leur communauté au Guatemala. Un producteur maraîcher expliquait que ce type de sollicitation de la part des employés était très fréquente : « *Ils viennent me voir et me disent je peux-tu te référer, je peux-tu te référer, je donne la chance à chacun, chacun son tour* ». Pour leur part, les agriculteurs sont nombreux à recourir aux références des travailleurs lorsque leur besoin de personnel augmente. Tous les employeurs rencontrés, sans exception, privilégiaient

ce type de recrutement. Ils expliquaient avoir utilisé les services de sélection offerts par les agences intermédiaires lors de leurs premières expériences avec le PTET mais avoir délégué, par la suite, cette fonction aux travailleurs déjà présents à la ferme. Le modus operandi du référencement est très simple et ceci explique, en partie, pourquoi cette pratique de recrutement est devenue si populaire. La mise en contact des employeurs avec les candidats à la migration se fait de manière informelle par l'entremise d'un travailleur migrant. Les réseaux sociaux (Messenger, WhatsApp) y jouent un rôle clé, car ils permettent à l'employeur d'échanger par messagerie ou appel vidéo avec le candidat et de réaliser une brève entrevue. Comme l'illustre cette déclaration d'une agricultrice, certains employeurs utilisent d'ailleurs ce moyen pour constituer une banque de candidats potentiels en prévision de leurs besoins de main d'œuvre futurs: « *on a tellement de noms qu'on pourrait se partir une agence (rires)* ». Une fois le contact établi entre la personne référée et l'employeur québécois, ce dernier se tourne ensuite vers les intermédiaires formels (ex : UPA, agences de liaison, agences de recrutement) qui se chargent des démarches logistiques et administratives (ex : EIMT, demande de visa et permis, transport) pour que l'individu sélectionné par références puisse être admis au Canada à titre de travailleur migrant temporaire. Les agences guatémaltèques soulignaient que la majorité des demandes de recrutement qui arrivent du Québec sont déjà accompagnées du nom du travailleur et de ses coordonnées : « *La majorité viennent référés parce que là-bas [au Québec], lui connaît tel, tel connaît l'autre, l'employeur connaît ce travailleur-ci, ce travailleur-là, et va donc engager ceux-ci. Donc nous, après, nous les assistons pour les papiers* » (Amigo Laboral). Ces agences se trouvent alors dans une situation où leurs activités d'intermédiation sont de moins en moins consacrées au recrutement de travailleurs migrants et davantage dédiées à la complétion de la documentation nécessaire pour migrer au Canada. Si le recrutement par références n'est pas un phénomène exclusif à la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec⁹⁶, ce qui est particulier dans le cas présent est que ces pratiques sont devenues le principal mécanisme de recrutement alors que les agences continuent d'être identifiées comme les principaux recruteurs et rémunérées pour ce service. Une productrice laitière a d'ailleurs soulevé cette incongruité en entrevue : « *Nous payons 230\$ pour le recrutement*

⁹⁶ Des pratiques similaires ont été rapportées par exemple dans le cadre du PTAS au Canada (Hennebry 2008, 347-48) et du programme H-2 aux États-Unis (Griffith 2016; Hernández-León 2021, 2351).

au Guatemala mais dans le fond, nous avons déjà les noms des travailleurs, il n'y a pas de recrutement à faire ».

Le recrutement par références positionne les travailleurs migrants comme des courtiers d'information entre les aspirants migrants dans le pays d'origine et les producteurs agricoles dans le pays de destination (Hernández-León 2021, 2348). Ils se substituent aux agences de recrutement dans la réalisation de ce rôle en avisant les premiers des opportunités d'emploi au Canada et en informant les seconds des candidats disposés à occuper l'emploi. Comme intermédiaires, ces migrants-recruteurs jouissent d'un avantage considérable sur les agences traditionnelles pour deux principales raisons. Premièrement, ils sont dotés d'un capital social dans les régions rurales et autochtones du Guatemala où sont issus les travailleurs temporaires. Contrairement aux agences traditionnelles qui incarnent l'altérité par rapport aux migrants (voir chapitre 5), ces intermédiaires possèdent un savoir personnifié, découlant de leur « close exposure and participation in the social world of the migrant » (Hernández-León, 2021, p. 2354). Ce savoir est qualifié de personnifié ou d'empathique (Cranston 2018, 636), car il découle d'une réalité commune et partagée en tant que membres des communautés d'origine des migrants et en tant que travailleurs temporaires eux-mêmes (voir aussi: J. Lindquist 2012). Deuxièmement, ce savoir personnifié se mesure aussi par les connaissances locales qu'ont acquis les migrants-recruteurs à propos du milieu de vie et de travail agricole au Québec. Ils n'ont peut-être pas accès au savoir technique des intermédiaires pour prendre en charge le processus bureaucratique de l'immigration (voir chapitre 6), mais ils connaissent mieux que quiconque les sacrifices, les engagements et les routines qu'implique l'expérience du travail migrant agricole à l'étranger. Ainsi, non seulement ils peuvent circuler l'information entre les candidats à la migration et les agriculteurs, mais ils sont aussi capables de faire le pont entre des univers significativement différents : la ruralité québécoise et la ruralité guatémaltèque. La proximité qu'entretiennent les migrants-recruteurs avec ces deux environnements, et les connaissances qu'ils en tirent, contribuent ainsi à la légitimation de ces intermédiaires aux yeux des aspirants migrants et des agriculteurs.

Dans certaines circonstances, le référencement mène aussi à une pratique de recrutement complémentaire consistant à ce que les producteurs se rendent eux-mêmes au Guatemala pour rencontrer et sélectionner les candidats recommandés par les travailleurs migrants. J'ai pu m'entretenir avec l'un d'entre eux qui possède une bleuetière au Témiscamingue. Cet employeur

a effectué une première mission de recrutement au Guatemala en 2020 avec l'appui de travailleurs qui lui avaient préalablement recommandé quelques candidats :

La première année [que j'ai embauché des femmes] j'ai eu quelques problèmes, j'en ai trois qui se sont sauvées, c'est là que je me suis dit je vais aller au Guatemala. [...] Tu peux pas arriver avec une pancarte au Guatemala pis j'embauche, tu vas avoir bien trop de personnes après toi. Je pense que tu peux en parler aux travailleurs que tu as le plus confiance, eux vont te faire des recommandations pis tu peux rencontrer les recommandations une par une. [...] Une femme en particulier qui est ici, ça l'a vraiment cliqué, c'est à elle que j'ai demandé : 'si je vais au Guatemala est-ce que tu peux m'aider, je vais payer le gaz pis tout ?'. Elle était vraiment contente que le *boss* aille voir comment ça se passe au Guatemala, elle m'a présenté Pedro, j'ai parlé avec lui, et je l'ai recruté.

Dans cette situation, le référencement et le recrutement de terrain par l'employeur se combinent et le rôle du migrant-recruteur se voit ainsi élargi. Non seulement, il cible et réfère des candidats à l'employeur mais il devient aussi responsable de toute la logistique de la mission de recrutement au Guatemala. Il exerce ainsi un contrôle sur les lieux de recrutement (localités et endroits de recrutement ex : place centrale du village, au domicile, etc.), la manière dont celui-ci se déroulera, et agit comme conseiller de l'employeur tout au long de ce processus. Pour sa part, en se rendant au Guatemala, l'employeur s'immerge dans le milieu d'origine des migrants et ceci lui donne la possibilité d'acquérir des connaissances qui ne seraient pas à sa portée s'il déléguait la responsabilité de sélectionner des travailleurs à des agences de recrutement. Premièrement, il se familiarise avec les réalités locales du pays d'origine et l'identité sociale des travailleurs. Par exemple, les visites de ce producteur au Guatemala ont créé des liens de proximité avec les travailleurs migrantes qui l'ont rendu particulièrement sensible à leurs conditions de vie : « *Quand je suis allé au Guatemala, je suis allé un mois, je me suis fait un devoir de faire le tour de mes travailleurs [...] j'ai vu des choses qui sont venues me toucher, parce que je me disais, ça se peut pas qu'elle, tellement bonne et généreuse, vive dans des conditions comme ça* ». Deuxièmement, la combinaison du référencement et du recrutement sur le terrain favorise une plus grande exposition des employeurs aux pratiques de sélection des intermédiaires dominants dans le pays d'origine. La plupart des employeurs rencontrés avaient une connaissance très limitée de qui recrutait les travailleurs au Guatemala et comment. À l'inverse, le producteur évoqué plus haut connaissait les rouages du recrutement au Guatemala, les acteurs qui en font partie ainsi que leurs modes opératoires. Il s'est forgé sa propre représentation des pratiques dominantes de recrutement :

C'est gros ComuGuate, moi elles ne voulaient pas que j'y aille avec eux autres à la *oficina*, elles avaient peur des conséquences. [...] Enlève ComuGuate de Guatemala City, mets-les à Chimaltenango, les travailleurs sont là. Juste pour eux autres aller à la capitale c'est compliqué, c'est des coûts. Après ça,

je ne sais pas s'ils t'ont parlé du test médical comment c'est stupide, écoute, je comprends que ComuGuate ne veut pas envoyer quelqu'un qui est malade pis qu'après on disent [sic] 'aie', mais ça l'air que c'est vraiment ridicule l'examen, 'ouvre les bras, ferme les yeux, couche-toi sur le dos'.

Ainsi, le référencement est une pratique alternative de recrutement qui mobilise le savoir personnifié des migrants-recruteurs mais qui comporte aussi le potentiel de doter les employeurs de connaissances favorisant le développement d'une empathie à l'égard des expériences vécues des travailleurs migrants, autant en ce qui a trait à leurs relations avec les intermédiaires qu'à leurs réalités et défis du quotidien. Pour sélectionner des employés avec l'appui des migrants travaillant à leur ferme, les producteurs doivent s'ouvrir minimalement à eux, s'intéresser à leurs réseaux personnels et aux dynamiques sociales et économiques qui les animent. Comme le cas du producteur de bleuets ci-dessus l'illustre, le potentiel de transmission de connaissances des migrants vers les employeurs se voit amplifié lorsque ces derniers ont également la possibilité de se rendre dans le pays d'origine pour sélectionner les candidats recommandés par les travailleurs migrants. Cette variante du référencement demeure néanmoins marginale parmi les producteurs car elle nécessite des ressources qui ne sont pas accessibles à tous, notamment la maîtrise de la langue espagnole, l'aisance dans un environnement étranger, le temps et les ressources financières.

Le référencement repose sur des dynamiques largement informelles d'intermédiation où la confiance s'exprime envers des individus plutôt que des institutions, et où la probabilité d'être recruté relève presque exclusivement de connexions personnelles et d'interactions quotidiennes (Awumbila et al. 2019, 6-7; Spaan et Hillman 2013). Ce travail d'intermédiation dans les espaces informels fait en sorte que les travailleurs migrants et les producteurs ne sont plus uniquement des sujets des pratiques de recrutement mais deviennent producteurs de celles-ci en coulisses. Ils n'évincent pas les intermédiaires dominants et dépendent toujours de leur savoir technique pour réaliser les procédures bureaucratiques (ex : EIMT, visa, examen médical). Cependant, en s'appropriant un espace informel d'intermédiation, ils en viennent à empiéter sur le terrain de pratiques de l'industrie migratoire et effriter le contrôle qu'elle exerce dans la sélection des travailleurs migrants.

8.1.2 La création d'agences par les migrants et les producteurs agricoles

Le processus d'appropriation d'espaces d'intermédiation par les migrants et les producteurs agricoles est dynamique car, au fur et à mesure que ces acteurs s'implantent durablement dans le processus de sélection des nouveaux travailleurs, ils affinent leur savoir et peuvent éventuellement

acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à la prise en charge totale du processus de recrutement des nouveaux travailleurs. Ainsi, le référencement peut ultimement mener les migrants et les producteurs à créer leur propre agence de recrutement et ce faisant, construire des espaces d'intermédiation parallèles à ceux mis en place par les intermédiaires dominants.

L'agence *Serttegua* est un exemple éloquent de comment les travailleurs migrants peuvent mobiliser les connexions et les connaissances acquises par le référencement pour accroître leur action dans le processus de recrutement. Cette agence a été fondée en 2018 par deux travailleurs migrants cumulant une dizaine d'années d'expérience auprès d'un producteur agricole de la Montérégie. Leur rôle initial dans la sélection de travailleurs consistait à lui recommander de nouveaux candidats chaque année et l'employeur coordonnait la venue de ces derniers en ayant recours aux services d'un consultant en immigration. Les deux travailleurs ont graduellement appris tous les rouages de la bureaucratie migratoire pour être capables de réaliser, en toute autonomie, les démarches de demande de visa au Guatemala. Un avocat et une agence de recrutement guatémaltèque les ont appuyés dans ce processus d'apprentissage. Au départ, ils réalisaient cette fonction de recrutement à titre individuel: « *nous envoyions des employés à [nom du producteur]. Il nous envoyait les documents et, à ma maison, nous faisons les applications. Ensuite, on les soumettait au VAC [Visa Application Centre], mais personnellement, sans entreprise* ». Puis, gagnant en confiance dans leur capacité de recruteurs, ils ont finalement décidé de s'enregistrer comme entreprise auprès du gouvernement du Guatemala et ont ouvert un bureau de recrutement dans leur communauté d'origine, un village faisant partie de la municipalité de San Juan Sacatepéquez. Si l'agence a initialement été créée pour répondre à la demande d'un seul producteur, ses opérations se sont maintenant élargies. Elle dispose d'une vingtaine de clients, principalement des employeurs au Québec, et recrute du personnel également pour des domaines d'emploi non-agricoles, notamment la mécanique, le transport, l'aménagement paysager et l'hôtellerie. L'implantation de l'agence dans une communauté autochtone et son administration par des personnes issues de cette même communauté, ayant elles-mêmes vécues les réalités du travail migrant, en fait une entreprise de recrutement plutôt unique, s'inscrivant à contre-courant d'autres agences qui émanent des classes urbaines, principalement non-autochtones, et économiquement favorisées de la société guatémaltèque (voir chapitre 5).

Un second exemple attestant de l'autonomisation des migrants et employeurs dans le recrutement est la création récente d'une agence par des producteurs agricoles. C'est la voie qu'ont

empruntée les propriétaires de la ferme Onésime Pouliot, située à Saint-Jean-de-l'île d'Orléans. Cette entreprise, spécialisée dans la culture de fraises, emploie chaque année plus de 300 travailleurs migrants temporaires par le biais du PTAS et du Volet agricole. La très forte majorité de ces personnes proviennent du Mexique, seulement une quinzaine sont originaires du Guatemala. Comme bien des employeurs, ces agriculteurs ont d'abord collaboré avec FERME pour la coordination du recrutement de travailleurs migrants temporaires. Ils recrutaient principalement les nouveaux employés par les références des travailleurs⁹⁷ et acheminaient ensuite les noms des personnes sélectionnées à l'agence de liaison. À l'instar du propriétaire de la bleuetière évoqué précédemment, en 2012, ces producteurs ont décidé de se rendre au Mexique afin de réaliser un premier recrutement sur le terrain, de manière informelle, sans être enregistrés comme recruteurs. Puis, deux ans plus tard, ils ont quitté l'agence FERME pour administrer eux-mêmes la venue des travailleurs au sein de leur entreprise. Ils ont finalement fondé leur agence de recrutement à la fin de l'année 2019. Aujourd'hui, *Onésime Pouliot Solutions* est officiellement enregistrée comme une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires auprès du gouvernement du Québec. Depuis sa création, chaque année, à l'exception de l'année 2020 qui fût bousculée par la pandémie, les propriétaires de l'agence organisent une mission de recrutement au Mexique afin de sélectionner du personnel pour leur entreprise ainsi que pour d'autres employeurs. Ils sont accompagnés de quelques travailleurs de confiance, dont un en particulier, qui a participé à tous les séjours de recrutement des producteurs. En 2023, ce sont environ 900 travailleurs temporaires qui ont été recrutés par le biais de cette agence. La majorité se destine à des postes dans le secteur agricole québécois mais le propriétaire indiquait avoir aussi comme clientes des entreprises non-agricoles (manutention, aménagement paysager) et provenant d'autres provinces (Nouvelle-Écosse).

Si le référencement vient affaiblir le contrôle que les intermédiaires dominants exercent sur la sélection des migrants, la création de nouvelles agences par les migrants et les producteurs les convertit en compétiteurs directs des agences traditionnelles. Ils font désormais partie de l'industrie migratoire opérant dans le secteur agricole québécois. Ils sont formellement reconnus par l'État comme acteurs du recrutement et sont rémunérés pour ce service. Certes, dans le cas

⁹⁷ Selon le propriétaire de la ferme, aujourd'hui, seul le Volet agricole du PTET permet de sélectionner du personnel par le biais des références. Dans le cadre du PTAS, l'employeur doit choisir parmi un groupe de candidats que le secrétariat du Travail du Mexique lui a présenté.

étudié, la structure oligopolistique de l'industrie limite la compétition mais, comme l'explique ci-dessous Serttegua, cela n'empêche pas ces nouvelles agences de développer des stratégies pour s'implanter dans le marché du recrutement :

Nous faisons face à deux grandes entreprises au Québec, FERME et ARIMÉ. C'est leur travail, ils se concentrent à recruter des employeurs au Québec. Pour un nouveau, c'est très difficile de compétitionner avec eux sans avoir quelqu'un là-bas [au Québec]. [...] Alors nous essayons de leur faire face, à ces agences plus grandes, leur faire face en essayant de donner un meilleur service.

En cherchant à se démarquer et à faire croître leurs activités de recrutement, ces agences proposent un mode alternatif d'intermédiation *par et pour* les migrants/employeurs. Dans les deux cas, elles misent sur un savoir unique, duquel les autres agences ne peuvent se prévaloir. Pour les recruteurs de Serttegua, ce qui les distingue est l'expérience commune comme travailleur migrant qu'ils partagent avec les personnes qu'ils sélectionnent :

Serttegua (1^{re} entrevue) : Ce sont de petits avantages que nous arrivons à avoir. Comme je te disais samedi, ce n'est pas une critique ni mal parler des autres agences, mais eux, ils travaillent à Guatemala [la ville], ils se dédient à leur travail à Guatemala. Ils peuvent orienter les travailleurs mais ils n'ont jamais rien partagé avec eux. Ils n'ont jamais eu l'expérience de travailler là-bas. Ce n'est pas la même chose donner un conseil que partager cette expérience avec eux. Ça, c'est ce que nous, nous avons.

Pour les propriétaires d'Onésime Pouliot Solutions, c'est leur rôle hybride, comme employeur et recruteur, qui légitime leurs opérations. Ils disposent des ressources et de l'autorité légale pour recruter des travailleurs temporaires dans les pays d'origine tout en connaissant, de l'intérieur, les réalités que vivent les entreprises qui ont recours aux PMTT. Cette combinaison de rôles les place comme un recruteur de confiance aux yeux des employeurs qui est plus près de leurs préoccupations. Comme l'explique ci-dessous l'un des fondateurs de l'agence, leurs opérations de recrutement ont vite fait d'intéresser d'autres entreprises, y compris celles collaborant déjà avec les agences de liaison traditionnelles :

Depuis quelques années on avait des producteurs qui nous demandaient de faire venir leurs travailleurs, sans faire aucune pub. D'ailleurs on n'a encore jamais fait de pub là-dessus. C'est juste du bouche-à-oreille [...] Pis, un moment donné, il y en avait quelques-uns et on voyait qu'il y avait une demande là-dedans. On ne faisait aucun effort et ça l'arrivait de même. Le recrutement que j'allais faire pour moi, mais là je le faisais pour d'autres fermes qui travaillaient avec FERME ou ARIMÉ, fack ça me faisait connaître.

Bien que leurs activités de recrutement se concentrent au Mexique et ne concernent pas, pour le moment, le Guatemala, l'existence de cette nouvelle agence et la croissance rapide de sa popularité témoignent d'un appétit des agriculteurs pour des alternatives de recrutement à celles instaurées par les intermédiaires dominants (c.-à-d., les agences de liaison et leurs partenaires de recrutement

dans les pays d'origine). Dans cette perspective, elle revêt un potentiel analytique intéressant pour cette thèse.

En somme, si un noyau d'intermédiaires a su imposer son autorité dans l'organisation de la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec, cela ne signifie pas que les sujets de ce pouvoir, principalement les migrants et dans une moindre mesure, les producteurs, acceptent passivement les règles du jeu qu'ils imposent. Cette section a démontré que certaines pratiques de recrutement performées majoritairement en coulisses (le référencement), et parfois ouvertement (création d'agences), contribuent à fragiliser le monopole du savoir dont jouissent les acteurs dominants de l'industrie migratoire et à partir duquel ils exercent leur pouvoir dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants. C'est en mobilisant des savoirs alternatifs, issus de leurs propres expériences personnelles, comme migrants guatémaltèques ou comme producteurs agricoles québécois, que ces acteurs parviennent à s'appropriier partiellement ou entièrement des espaces d'intermédiation dans le domaine du recrutement. Ils participent ainsi à redessiner les acteurs et les pratiques qui constituent l'industrie migratoire et, ce faisant, nous rappellent que les intermédiaires de la migration ont des identités plurielles (J. Lindquist, Xiang, et Yeoh 2012; Åkesson et Alpes 2019; Ho et Ting 2021). La construction de voies de recrutement alternatives par les travailleurs migrants et les producteurs est comprise ici comme une forme de contre-conduite de leur part, puisqu'ils ébranlent le *statu quo* en adoptant des comportements opposés à ceux qui sont attendus par les intermédiaires dominants. Dans cette perspective, il convient d'interroger ces pratiques des travailleurs migrants et des producteurs à la lumière du concept de la résistance quotidienne (Scott 1985; 1990; Kerkvliet 2005; Certeau 1980). D'une part, l'agentivité de ces acteurs dans le domaine du recrutement sous-entend un sentiment d'insatisfaction à l'égard de l'industrie migratoire, une volonté de se soustraire, en partie ou en totalité, à ses pratiques d'intermédiation. D'autre part, en investissant personnellement le champ du recrutement des travailleurs migrants, ne sont-ils pas aussi susceptibles de reproduire les mêmes contrôles de la mobilité que l'industrie migratoire exerce ? Le reste de ce chapitre s'attardera à analyser cette zone grise de pratiques d'intermédiation des travailleurs migrants et des producteurs, où l'enchevêtrement de logiques contradictoires révèle la ligne ténue entre la résistance et la reproduction des rapports de pouvoir dans la migration temporaire.

8.2 Des tactiques de résistance quotidienne à l'industrie migratoire

Par le référencement et la création d'agences de recrutement, les travailleurs migrants et les producteurs agricoles cherchent à organiser la migration temporaire en conformité avec leurs intérêts plutôt que ceux des intermédiaires dominants. Ces pratiques s'apparentent à une tactique du quotidien, au sens où Certeau (1980) l'emploie, c'est-à-dire, une forme de créativité des gens ordinaires pour naviguer les structures existantes en fonction de leurs aspirations. Cette créativité se manifeste par « un enchevêtrement de ruses silencieuses et subtiles, efficaces, par lesquelles chacun s'invente une manière propre de cheminer à travers la forêt des produits imposés » (Certeau 1980, page de garde). Ainsi, pour Certeau, le quotidien n'est pas qu'un lieu de contrôle et d'assimilation, il est un espace d'invention, où les gens adoptent de petits gestes intuitifs qui « détournent un système mais sans le quitter » (Leclair 2016, 15-16). Pour les fins de l'analyse, je retiens trois caractéristiques de ces pratiques de recrutement des travailleurs migrants et des producteurs agricoles qui ont le potentiel de les convertir en tactiques de résistance quotidienne. La première est l'*intention d'opposition* à l'ordre d'un groupe dominant et/ou des pratiques dominantes (Hollander et Einwohner 2004, 538; Johansson et Vinthagen 2016, 418). Comme le souligne Kerkvliet, la résistance « involves intentionally contesting claims by people in superordinate positions or intentionally advancing claims at odds with what superiors want » (2009, 233). La seconde est que cette intention d'opposition ne s'incarne pas par des revendications politiques mais par l'expression de *préoccupations personnelles par rapport au quotidien*. La résistance est ainsi pratiquée dans une perspective d'améliorer sa situation ou celle d'autres groupes subordonnés plutôt que dans un dessein explicite de fragiliser ou renverser des structures de pouvoir (Scott 1985, 35). La troisième est que la résistance ne s'exerce pas par l'action collective et des moyens extraordinaires mais plutôt par des gestes *non-confrontationnels qui s'intègrent à la vie quotidienne* (Jenkins 2017; Elias et al. 2016). Ceci les rend plus difficilement identifiables comme tactiques de résistance, car ils se confondent avec la routine des gens ordinaires et/ou, car ils se pratiquent dans des espaces moins visibles, notamment la sphère privée (Kerkvliet 2005, 21).

8.2.1 La solidarité entre migrants pour se réapproprier la mobilité

Tout au long de la thèse, j'ai démontré comment les pratiques des agences intermédiaires peuvent simultanément faciliter et contrôler la mobilité des migrants et que, par conséquent, ces

derniers ont très peu d'emprise sur leurs possibilités d'accéder à la migration et les conditions dans lesquelles leur migration se concrétise. Au quotidien, ils font face à différentes stratégies des agences visant tout autant à les immobiliser, au Guatemala et/ou à la ferme, qu'à les rendre plus mobiles afin qu'ils arrivent à l'endroit et au moment où leur force de travail est requise et qu'ils quittent lorsque celle-ci n'est plus nécessaire. En tant que groupe subordonné au contrôle de l'industrie migratoire, les (aspirants) migrants n'ont pas le luxe de confronter ouvertement ses pratiques sans risquer que cette dissidence leur porte préjudice (Scott 1990, 136). Pour exprimer leur agentivité, ils doivent déployer des tactiques souterraines, peu visibles, qui composent habilement avec le temps pour profiter des occasions où la surveillance est moindre et où le « braconnage » est possible (S. Proulx 1994, 178-79). Les interactions entre aspirants migrants et travailleurs migrants, ainsi qu'entre travailleurs migrants et producteurs, constituent ces occasions de braconnage, car elles échappent au contrôle de l'industrie migratoire. La majorité de ces interactions se déroulent dans l'intimité du milieu de vie des migrants au Guatemala et au Québec, loin du regard des intermédiaires, et deviennent, pour cette raison, des opportunités de détourner les règles du jeu.

Le référencement est ainsi devenu la principale méthode utilisée par les Guatémaltèques pour (re)trouver une opportunité de travail au Canada. Comme les tentatives d'être recrutés ou relocalisés par les agences se soldent généralement par des échecs, la tactique du référencement est aujourd'hui perçue comme « *l'unique manière de pouvoir voyager* ». D'abord, elle est un moyen mobilisé par les aspirants migrants pour contrer l'absence des agences de recrutement dans leurs communautés et pour se distinguer de la masse de personnes qui se bousculent aux portes de celles-ci. Au moment où s'initiait la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec en 2003, l'OIM recrutait les candidats directement dans les régions rurales du Guatemala (Valarezo 2012, 153-54). Or, au fil du temps, compte tenu de la forte demande pour des opportunités de migration légale, il est devenu de moins en moins nécessaire pour les agences ayant remplacé l'OIM d'effectuer du recrutement sur le terrain. Comme les agences viennent de moins en moins à eux, ce sont donc les aspirants qui se rendent à elles pour signifier leur volonté de migrer. Néanmoins, comme l'illustrent ici les propos de Luis, le voyage jusqu'à la capitale se traduisant rarement par des résultats, la voie d'accès à la migration la plus prometteuse demeure le référencement :

Ca faisait quatre ans que je voulais voyager mais que je n'avais jamais réussi à obtenir l'opportunité. Je suis allé à la *oficina* mais là-bas ils me disent que je dois attendre qu'ils aillent recruter des personnes dans les villages. Mais comme je te dis, ici à Sumpango, jamais ils ne viennent recruter du personnel.

[...] J'ai un membre de la famille qui avait voyagé et il m'a dit 'si tu veux, je te recommande, après à l'agence ils vont t'interviewer et si tu passes l'épreuve, tu pars'. [...] Quatre mois plus tard, après avoir fait les papiers, j'ai voyagé au Canada.

La situation pandémique est d'ailleurs venue renforcer l'usage du référencement. Les mesures sanitaires en vigueur au Guatemala, notamment la restriction des déplacements interrégionaux et l'instauration d'un couvre-feu, ont fait en sorte qu'il était impossible pour les Guatémaltèques de se rendre jusqu'aux agences sans avoir fixé un rendez-vous au préalable. De même, les agences ont interrompu toutes leurs activités de recrutement à l'extérieur de leur bureau. Dans ce contexte, le référencement était pratiquement la seule voie accessible aux aspirants migrants pour obtenir un emploi au Canada.

Ensuite, la tactique du référencement est mobilisée par les aspirants migrants pour contourner les pratiques de sélection des agences de recrutement. Dans le chapitre 5, nous avons vu que le recrutement effectué par les agences est guidé par une représentation particulière du « bon » travailleur qui s'articule essentiellement autour de la force et l'endurance physique et de l'intériorisation d'une attitude non revendicatrice. Les Guatémaltèques ne cadrant pas dans cet idéal-type, en raison notamment de leur grandeur, de leur âge, de leur genre, de leur niveau d'éducation/qualification, ou de leur personnalité affirmative, voient la probabilité d'être sélectionnés par les agences considérablement réduite. Par exemple, Selvin a perdu son emploi au Québec – un poste qu'il occupait depuis dix ans – en raison de divergences avec le chef d'équipe au sujet des conditions de travail. L'agence avec laquelle il effectuait ses démarches d'immigration année après année ne lui a offert aucune assistance pour être relocalisé ailleurs. C'est un ami, lui-même travailleur migrant, qui lui a ouvert une nouvelle opportunité en le connectant à un producteur québécois. C'est également grâce au référencement qu'Edin a pu trouver un emploi à son cousin dans la ferme laitière où il est actuellement employé. Lors d'une opération de recrutement dans leur village, seul Edin avait été sélectionné, son cousin, lui, avait été automatiquement exclu par l'agence en raison de sa grandeur jugée trop petite. Après quelques contrats au Québec, Edin a su gagner la confiance de l'employeur et le convaincre d'embaucher également son cousin.

Plusieurs autres récits similaires ont été documentés par la recherche où les références entre travailleurs migrants ont permis à des Guatémaltèques rejetés par les agences de court-circuiter le processus de recrutement et échapper à l'immobilité involontaire au Guatemala. Les migrants, autant ceux qui recrutent que ceux qui sont référés, ne décrivent pas le référencement comme une

action politique visant explicitement à s'opposer aux pratiques de recrutement des agences. C'est là une des particularités de la résistance quotidienne, elle se manifeste par des actes « *that dare not speak in their own name* » (Scott 1990, 19). Le référencement est plutôt envisagé par les migrants comme un geste de solidarité, pour « *echar la mano* » (tendre la main) et « *hacer el favor* » (faire une faveur) aux personnes vivant dans des situations précaires au Guatemala et pour qui l'accès à une opportunité de travail au Canada représenterait une voie de sortie potentielle de cette précarité. En effet, la condition de pauvreté est collectivement perçue parmi les communautés locales du Guatemala comme une raison légitime de privilégier une personne par rapport à une autre pour l'obtention d'un emploi au Canada. C'est ainsi que Miguel s'explique l'opportunité qu'il a eue d'être connecté par quelqu'un de son village à un employeur canadien : « *C'est une faveur qu'il m'a fait, parce qu'ici j'ai une famille nombreuse [5 enfants] et je suis pauvre, c'est pour ça qu'il m'a recommandé* ». Pareillement, la notion d'entraide était au cœur des motivations des propriétaires de l'agence Serttegua. Vivant eux-mêmes dans la communauté où ils ont implanté leur agence, ils expliquaient connaître les conditions de vie difficiles de la population locale et comprendre l'importance que pouvait représenter une opportunité de migration pour celle-ci :

Serttegua (1^{re} entrevue) : On s'est donné la tâche de nous concentrer sur cette localité de San Juan parce que comme je te disais, il manque beaucoup, beaucoup d'emplois, il nous manque beaucoup d'opportunités [...] Parce que nous sommes des gens de la campagne et que nous connaissons les sacrifices qui se font à la campagne. Nous savons que les gens de la campagne ont un salaire minime, une misère et qu'ils ne peuvent survivre. C'est pour cela que nous donnons la priorité aux gens de la campagne. [...] C'est eux que nous aidons et toute la famille est contente. Nous voulons élargir davantage. Élargir pour pouvoir continuer à travailler, avec l'idée, avec le cœur, d'aider les gens parce que oui, il y a beaucoup de besoins, beaucoup de gens pauvres.

Alors que les principales agences accomplissent leurs fonctions dans un environnement de privilèges inaccessibles aux populations migrantes (voir chapitre 5) et qu'elles exécutent les contrôles bureaucratiques avec un certain détachement (voir chapitre 6), ces migrants-recruteurs cohabitent avec les aspirants migrants, partagent leurs préoccupations et leurs luttes de tous les jours. Ils deviennent donc des alliés des aspirants migrants pour surmonter la rareté des opportunités de migration légale et leur accès contrôlé par l'industrie migratoire.

Pour Certeau, les tactiques sont hétérogènes et en constant mouvement : « le quotidien s'invente avec mille manières de braconner » (1980, 10). Elles ne sont pas figées dans le temps, au contraire elles évoluent avec lui (Leclair 2016, 17). Ainsi, si le recrutement par références constitue une tactique des Guatémaltèques pour élargir leur accès à la mobilité, la création d'agences par les migrants vient, quant à elle, agir sur certaines dimensions de l'expérience de

mobilité. Dans le chapitre 5, j'ai démontré que les interactions entre les agences de recrutement et les travailleurs sont influencées par des rapports hiérarchiques dans lesquels les migrants sont systématiquement réduits à leur condition de « *necesitado* ». Cette expérience de domination n'est pas étrangère à la volonté de travailleurs de se constituer un espace d'intermédiation autonome où la dignité des migrants est reconnue :

Serttegua (1^{re} entrevue): Personne n'est plus que personne, nous sommes tous égaux. Nous, nous avons notre propre expérience, avec mes frères, ceux qui ont voyagé avec les autres *oficinas*, nous avons eu l'expérience de comment ils nous ont traités, de quelle manière ils nous traitent dans les autres *oficinas*. Nous ne voulons pas que ceci se passe avec Serttegua. Si nous avons fondé Serttegua, c'est pour donner un meilleur service aux travailleurs [...] leur donner un lieu confortable, où ils se sentent en confiance, que les travailleurs sachent qu'on les appuie.

Comme le souligne Scott, la résistance quotidienne « originates not simply from material appropriation but from the pattern of personal humiliations that characterize that exploitation » (1990, 112). Dans cette perspective, elle est une opportunité pour les populations subissant un traitement infériorisant, comme les travailleurs migrants autochtones, de contester subtilement des situations d'injustice et de réclamer ce en quoi ils aspirent et considèrent avoir droit (Kerkvliet 2009, 233). Ainsi, la création d'une agence comme Serttegua offre aux (aspirants) migrants une expérience d'intermédiation autre, qui n'est pas régie selon les paramètres des groupes privilégiés de la société guatémaltèque. Par exemple, la langue d'usage entre le personnel de l'agence et les migrants est le kaqchikel plutôt que l'espagnol, les femmes travaillant à l'agence portent l'habit traditionnel maya (*huipil*), l'édifice est protégé par un dispositif de sécurité minimal (ex. : une porte verrouillée) et il est facilement accessible, autant pour les travailleurs migrants préparant leur départ au Canada que pour ceux à la recherche d'une opportunité de travail à l'étranger. Plus important, la perspective de créer une expérience d'intermédiation plus égalitaire et adaptée aux communautés migrantes n'est pas qu'une intention des fondateurs de l'agence, elle est aussi vécue comme telle par les migrants.

Eduardo : Nous nous connaissons bien, nous vivons dans le même village. Comme ils sont du même coin, ils ont plus de compassion envers nous, tu ne peux pas tromper tes semblables. [...] C'est un grand bénéfice que la *oficina* soit proche. Ils nous accueillent, nous saluent, ils nous aident avec les papiers et tout. C'est merveilleux, une belle expérience parce qu'ils nous traitent bien, ils ne te discriminent pas, ils t'appuient.

Diego : Le travail qu'ils font c'est bien fait. Je ne le dis pas parce que c'est mon voisin et que nous nous connaissons. Non, ils travaillent très bien. N'importe quoi qu'ils ont besoin, ils nous appellent, ils sont à notre disposition [...] C'est un grand avantage qu'ils soient ici, parce que la majorité des gens qui voyagent sont de cette région, pas de la ville. C'est plus facile pour nous de rejoindre la *oficina*, une

question de 15-20 minutes alors que pour aller à la ville c'est minimum deux heures et ça nous prend toute la journée. Donc pour nous, c'est plus favorable que la *oficina* soit où nous vivons.

Aux yeux des (aspirants) migrants, les migrants-recruteurs jouissent donc d'une plus grande légitimité que les agences de recrutement traditionnelles. Ceci démontre que les paramètres de la légitimité des intermédiaires ne sont pas nécessairement les mêmes pour tous les acteurs de la migration (Åkesson et Alpes 2019; Ho et Ting 2021). De la perspective des Guatémaltèques, leurs concitoyens qui sont déjà des travailleurs migrants sont plus susceptibles que les grandes agences d'exprimer une empathie envers leur quête de mobilité et ainsi plus à même de faire jouer leurs connexions au Canada en leur faveur. De manière similaire, dans l'entreprise de ce processus migratoire, les migrants sont plus enclins à valoriser le travail de recruteurs communautaires avec qui ils partagent une identité commune, que celui des agences traditionnelles, pourtant plus expérimentées et occupant une position plus importante dans le marché du recrutement. Pour les (aspirants) migrants, l'expertise et le savoir technique des intermédiaires n'est pas une condition suffisante de légitimité. Ce sont surtout des considérations empathiques et solidaires qui sont décisives dans la construction de liens de confiance avec les intermédiaires (Alpes 2017; Hernández-León 2021; Cranston 2018).

8.2.2 Perspectives alternatives chez les producteurs : Le travail avec le travailleur

Dans la migration temporaire, il est généralement présumé que les intérêts des intermédiaires et des employeurs sont convergents, les premiers cherchant essentiellement à répondre à la demande de main-d'œuvre migrante des seconds (McCollum et Findlay 2018; Findlay et al. 2013). Nous avons vu que, pour réaliser cette fonction, l'industrie migratoire a acquis un savoir et une légitimité lui conférant l'autonomie de sélectionner les travailleurs (chapitre 5) et juger de leur admissibilité à une autre opportunité de travail (chapitre 7) selon ses propres représentations et intérêts. De cette autonomie découlent une panoplie de pratiques quotidiennes déployées pour fournir aux producteurs agricoles une force de travail sur demande « sans [les] encombrer du travailleur » (Morice 2004, 7). En intervenant dans le recrutement par le biais du référencement et/ou de la création d'une agence, les producteurs agricoles révèlent une dissidence implicite vis-à-vis les pratiques des intermédiaires dominants. Ils expriment leur intérêt à sélectionner eux-mêmes les employés de leur ferme et positionnent les migrants – plutôt que les agences – comme les acteurs les plus légitimes pour les appuyer dans ce processus. À l'origine de cette intention des producteurs, réside une représentation du travail migrant s'inscrivant à contre-courant de celle

véhiculée par l'industrie migratoire, à savoir que le travailleur ne se résume pas à la main d'œuvre qu'il fournit. La réappropriation du processus de sélection constitue alors une tactique des employeurs pour recentrer le recrutement sur l'individu que représente le travailleur.

De manière générale, les pratiques de sélection des agences sont impersonnelles et les producteurs n'obtiennent qu'une information très limitée au sujet des candidats et/ou des travailleurs sélectionnés pour leur entreprise. Bien souvent, cette information se résume uniquement au nom et la date de la naissance de la personne recrutée. Pour les intermédiaires dominants, le travailleur est essentiellement envisagé comme une ressource interchangeable, faisant partie d'un bassin de main d'œuvre peu qualifiée et recrutée principalement pour sa force physique (voir chapitre 5). Si l'abstraction du travailleur est généralement appréhendée dans la littérature comme compatible avec les intérêts des employeurs (voir par ex: McLaughlin 2010; Morice 2004; Wise 2013), la présente recherche révèle une réalité plus nuancée. Pour certains producteurs, et surtout pour ceux employant un nombre plus restreint de travailleurs migrants, il n'est pas suffisant de sécuriser le nombre de « bras » nécessaires pour réaliser l'ouvrage, les migrants ne sont pas des numéros qui se succèdent et se ressemblent (Pantaleón et Castracani 2017). Le caractère impersonnel des services de sélection des agences traditionnelles ne répond donc pas à leurs besoins et cause de l'insatisfaction chez certains employeurs. Une productrice laitière avouait, par exemple, avoir été très anxieuse la première fois qu'elle est allée chercher les travailleurs à l'aéroport, car elle ne savait rien d'eux, ni même ce à quoi ils ressemblaient. Elle explique qu'elle aurait aimé recevoir de l'agence « *une description et une photo de la personne, pour savoir un peu c'est qui* ». Selon une autre productrice, ces méthodes des agences transforment le recrutement en « *loterie* » car les employeurs ignorent les compétences et aptitudes des travailleurs sélectionnés :

J'aimerais qu'avec FERME on ait la possibilité d'avoir un peu plus de détails du CV, pas juste le nom pis la date de naissance. Il a tu [sic] déjà travaillé au Canada ? Est-ce qu'il sait lire? Il a un permis de conduire ? J'aimerais ça qu'on ait un registre un peu plus complet, sans que ce soit énorme. Expérience au Canada ? Expérience sur la machinerie ?

En s'appuyant sur les références des travailleurs ou en allant recruter directement dans le pays d'origine, les producteurs esquivent les pratiques dépersonnalisées des agences intermédiaires. Ils ont la possibilité d'échanger, à distance ou sur place, avec les candidats et/ou les travailleurs migrants avant leur arrivée au Canada et ainsi accéder à une gamme d'informations personnelles (région d'origine, situation familiale, condition économique, compétences, qualités) qui rendent

compte de leur individualité propre. Ils ne dénoncent pas ouvertement l'abstraction dont sont l'objet les travailleurs migrants dans le processus de sélection des agences mais choisissent de s'y soustraire en se tournant vers d'autres intermédiaires, les migrants, pour accéder à une parcelle de la personnalité des individus qui viendront travailler à leur ferme.

Dans la perspective de valoriser l'humain derrière la main d'œuvre, tous les producteurs justifiaient leurs préférences envers la pratique du référencement par son potentiel d'atténuer l'isolement que vivent les migrants une fois au Québec. Les employeurs qui côtoient quotidiennement les travailleurs sont plus exposés à leurs difficultés personnelles, ce qui fait en sorte que leurs rapports avec eux ne sont pas imperméables aux considérations morales. Comme le font remarquer Pantaleón et Castracani, les règles des PMTT dans l'agriculture canadienne établissent une « proximité entre la main d'œuvre et le patronat » (2017, 95), faisant en sorte que le seul rapport productif employeur-travailleur n'est pas suffisant pour tenir compte de la complexité de leurs relations personnelles. Par exemple, les producteurs rencontrés jugeaient important d'être à l'écoute de leurs préoccupations (ex. : adaptation à l'arrivée, naissance d'un enfant, parent malade), planifier des activités de divertissement (ex. : party de Noël, excursions touristiques, sorties au restaurant, etc.), et se rendre disponibles pour eux. Une productrice laitière décrit ici comment elle interprète son rôle auprès des travailleurs :

Ça fait qu'on tisse un peu des liens, ça fait juste quatre ans que j'en ai des travailleurs. Les premiers contrats sont difficiles. L'adaptation, la bouffe qui n'est pas pareil, tu n'as pas la langue, la famille [...] Comme employeur, il faut que tu veuilles donner du temps, il y a le mal du pays qui vient. On leur dit 'gênez-vous pas, venez nous voir s'il y a quelque chose'. C'est pas évident quand tu dis que tu laisses femme et enfants. [...] Ce que j'ai trouvé un peu plus dur c'est que t'sais j'ai 3 enfants et là je me suis retrouvée avec 8 de plus (rires).

Si ce type de témoignage révèle, certes, l'existence de relations paternalistes entre les agriculteurs et les migrants (Bélanger et Candiz 2015; Reid-Musson 2017), il démontre aussi le rapport empathique qui peut s'installer entre eux. Cette empathie les encourage à délaisser les agences intermédiaires pour plutôt s'en remettre au recrutement par le biais des réseaux personnels des travailleurs migrants, voyant cette méthode de sélection comme un rempart à leur solitude. D'abord, selon les producteurs, le recrutement par références facilite l'intégration des nouveaux travailleurs. Lorsque ceux-ci sont sélectionnés par une agence de recrutement, on ne tient pas compte du micro-environnement social dans lequel la personne est appelée à s'intégrer. Comme l'explique une productrice maraîchère, l'absence de liens avec les autres travailleurs complique significativement l'insertion dans le milieu de vie et de travail :

Il y en a un qui était arrivé, [nom du travailleur], il ne connaissait personne ici, personne ne s'en occupait, c'était pas facile. Ils ne l'emmenaient pas à l'épicerie, ils ne lui expliquaient rien, donc entre eux s'ils ne le connaissent pas ... il a fallu intervenir, leur dire 'vous vous en occupez, vous l'amenez à l'épicerie'. Il mangeait à part dans la maison, là c'est correct, il est accepté, mais si tu es quelqu'un qui ne connaît pas les autres ouf, c'est difficile !

Tirant des leçons de cette expérience, elle ne s'appuie maintenant que sur les références des travailleurs qui lui recommandent des membres de la famille, des amis ou des voisins. Selon elle, *« l'intégration est plus facile, il y a quelqu'un pour t'aider »*.

Ensuite, la mobilisation des réseaux personnels dans la sélection du personnel est aussi envisagée par les producteurs comme une façon de se soucier du bien-être des travailleurs migrants déjà à leur emploi. Par exemple, un travailleur nouvellement marié me racontait que le propriétaire de la ferme où il est employé avait recruté son épouse afin qu'ils n'aient pas à se séparer dès le début de leur vie conjugale. Si ces pratiques de recrutement peuvent engendrer une hiérarchie entre les travailleurs qui disposent du privilège de recruter parmi leurs réseaux et ceux qui ne l'ont pas (voir partie suivante), l'intention des producteurs est de créer un milieu de vie harmonieux et d'entraide entre les travailleurs : *« c'est parce que tu te dis, ils savent qu'ils vont rester ensemble. Tu veux que ce soit une belle gang, avec tous les sacrifices qu'ils font. Au moins quand tu es avec ton frère, ton beau-frère, bin au moins c'est le fun. À Noël t'es pas tout seul »*. Même lorsqu'un producteur a la possibilité de se rendre dans le pays d'origine comme recruteur officiel, le référencement est encore perçu comme le mécanisme de sélection optimal, celui le plus susceptible d'apporter un support moral aux travailleurs lorsqu'ils sont au Québec:

Onésime Pouliot Solutions : Moi je trouve que ça fait une belle ambiance de travail, les gars avec le frère, le cousin ou le voisin, ils le coachent. Je m'organise pour le mettre dans la même maison, fack ils t'expliquent le fonctionnement de la maison, ils t'expliquent quand ils vont à l'épicerie, ils vont y aller ensemble [...] Je trouve que c'est un beau plus pour les ressources humaines, ils sont contents les gars quand tu sélectionnes leur frère, ça aide à garder l'ambiance, à garder une certaine motivation, à garder le moral même si des fois c'est plus dur. T'sais tu es ici depuis avril, en septembre il commence à faire noir de bonne heure, il fait plus *frette*, ça fait longtemps que tu n'as pas vu ta famille. Mais si tu as ton frère avec toi, bin c'est peut-être lui qui va essayer de te *rebooster* parce que lui il a encore le moral. Pis peut-être que dans 3 jours ça va être l'inverse. Donc moi humainement je trouve que c'est un plus.

Cet usage que font les producteurs agricoles du référencement démontre que les rapports de proximité qui se construisent entre eux et les migrants encouragent *« a more holistic understanding of workers as humans with families and lives outside of work »* (McLaughlin et al. 2017, 695). Dans cette optique, les employeurs s'appuient sur leur pouvoir de faire venir une main d'œuvre temporaire sur demande pour faciliter la formation d'un tissu social autour des migrants. Par cela, ils se dissocient des pratiques routinières des agences pour qui le travailleur est atomisé

et séparé de son identité sociale, qui doit demeurer attachée au pays d'origine. Mais indirectement, ils participent aussi à la renégociation de leurs conditions de mobilité, notamment celle qui les exclut du droit à l'accompagnement familial (Rajkumar et al. 2012, 502). Lorsque les employeurs mobilisent les réseaux personnels des migrants pour le recrutement, ils offrent aux migrants une occasion de « jouer avec le terrain imposé » (Certeau 1980, 60). En saisissant les opportunités de recommander les membres de leur famille, les travailleurs migrants se détournent subtilement de ces contraintes institutionnelles qui les obligent à vivre la migration comme un sacrifice individuel nécessitant de laisser la famille derrière. Ces perspectives alternatives des agriculteurs démontrent que ce ne sont pas tous les employeurs qui envisagent les travailleurs migrants comme des « oiseaux de passage » (Piore 1979) desquels on peut tirer profit de leur travail, tout en ignorant leur individualité et en empêchant leur enracinement dans le pays de destination (Morice et Michalon 2008, 16).

En plaçant au cœur du recrutement les travailleurs plutôt que les agences, migrants et producteurs s'allient pour se soustraire au contrôle qu'exerce l'industrie migratoire dans la gestion quotidienne de l'(im)mobilité. Pour reprendre la célèbre typologie de Hirschman (1970)⁹⁸, plutôt que critiquer ouvertement les pratiques d'intermédiation dominantes (*voice*), ils choisissent de quitter le circuit traditionnel de recrutement (*exit*). Il s'agit donc d'une forme de dissidence passive s'exprimant par l'évasion (Scott 1985, 31). Leur retrait témoigne implicitement d'une insatisfaction à l'égard du *statu quo* et la conviction que leurs intérêts seront mieux servis en rompant partiellement ou totalement leurs liens avec l'industrie migratoire. Ces tactiques de résistance quotidienne ne sont pas consciemment dirigées contre le pouvoir des intermédiaires dominants mais plutôt envers leur incapacité à répondre à leurs préoccupations personnelles, soit la possibilité de concrétiser le projet migratoire dans la dignité et la possibilité de sélectionner les travailleurs afin de tenir compte de leur individualité. Ils expriment leurs préoccupations à travers les petits gestes qu'ils font et ne font pas dans la vie de tous les jours (Kerkvliet 2005, 21). Demander à l'employeur d'embaucher son frère, implanter une agence dans une communauté

⁹⁸ La typologie proposée par l'économiste allemand Albert O. Hirschman découle d'une réflexion sur les modes d'action des individus pour exprimer leur désaccord vis-à-vis une entité organisationnelle publique ou privée. Selon l'auteur, trois principales options s'offrent à eux : 1) la défection (traduction française originale de *exit*) qui consiste à se retirer de l'organisation ; 2) la prise de parole (traduction de *voice*) qui vise à exprimer son désaccord par la plainte, l'activisme, etc. ; et 3) la loyauté (traduction de *loyalty*), soit le choix de rester au sein de l'organisation sans manifester son insatisfaction.

rurale et autochtone, interviewer des candidats recommandés par les travailleurs, se rendre directement dans le pays d'origine pour recruter, font partie de ces actions posées respectivement par les migrants et les employeurs qui défient les façons de faire des agences et visent à gérer la migration *à leur manière*. Si ces pratiques émanent d'une opposition aux procédures routinières de l'industrie migratoire, indirectement, elles sont aussi une réponse aux mécanismes plus structuraux de contrôle de la mobilité. Elles démontrent comment migrants et employeurs sont capables de « ruser au quotidien » (Leclair 2016, 13) pour naviguer les politiques restrictives qui encadrent la migration temporaire dans le secteur agricole et faire en sorte que le travail vienne toujours avec le travailleur.

8.3 Les limites de la résistance quotidienne

Le rôle hybride joué par les travailleurs migrants, en étant à la fois sujets et producteurs des pratiques de recrutement, fusionne deux logiques qui sont généralement appréhendées en opposition : les logiques entrepreneuriales et lucratives propres à l'industrie migratoire et les logiques solidaires qui relèvent plutôt des réseaux migratoires. Comme souligné dans le chapitre théorique, quelques travaux ont fait ressortir que, dans la pratique de la migration, ces deux concepts s'enchevêtrent : la solidarité n'est pas à l'abri de considérations marchandes et la commercialisation de la migration n'est pas qu'une affaire de gains (voir par ex: Spener 2009; Alpes 2017; van Eerbeek et Hedberg 2021; Tuckett 2018, chap. 4; Bélanger 2016). La pratique d'intermédiation, explique Osella, regroupe une pluralité d'arrangements, « from openly commercial transactions in which brokers claiming better access or knowledge are paid to facilitate a process, to more commercially and morally ambiguous long-standing friendships and patronage ties » (2014, 384). Si les pratiques alternatives de recrutement performées par les migrants et les employeurs sont nourries par des considérations morales, comme l'a démontré la partie précédente, celles-ci se conjuguent aussi aux intérêts matériels des travailleurs migrants et des producteurs agricoles. La poursuite de ces intérêts n'échappe pas aux rapports asymétriques entre les migrants et les aspirants migrants, ni ceux qui structurent les interactions entre les employeurs et les travailleurs. Parce qu'elles prennent forme dans le quotidien, les tactiques de résistance ne sont pas imperméables aux structures de pouvoir et ultimement, leur effet ne peut se faire sentir que sur des « bits and pieces of the power » (Sou 2022, 881). En investissant le domaine du recrutement, migrants et producteurs émettent une critique subtile des pratiques d'intermédiation

dominantes tout en se transformant, eux aussi, en *gatekeepers* de la migration entre le Sud et le Nord global. En d'autres termes, leurs tactiques de résistance permettent de se détourner des intermédiaires mais pas des règles qui régissent l' (im)mobilité des travailleurs migrants et dans cette perspective, elles sont aussi susceptibles de renforcer les structures de pouvoir qui gouvernent la migration temporaire (Elias et al. 2016, 244).

8.3.1 *La marchandisation de la solidarité entre migrants*

Pour les Guatémaltèques, la migration temporaire revêt un potentiel d'ascension sociale dans leurs communautés d'origine. Même si les retombées économiques se traduisent rarement par des investissements productifs, une fois les dettes remboursées, les revenus gagnés au Canada peuvent contribuer à améliorer leurs conditions de vie immédiates (Basok 2003; Pantaleón 2015; Candiz 2019; Binford 2013). La possession d'une parcelle de terre, d'une maison en béton, d'une moto, ou l'achat de vêtements et autres biens matériels, contribuent à hisser les travailleurs migrants temporaires dans une position socio-économique supérieure à celle de leurs concitoyens. Par exemple, un Guatémaltèque ayant cumulé dix contrats de travail dans une serre au Québec, affirmait avec fierté, être probablement devenu « *la personne la plus riche de [son] village* ». Les migrants sont remarqués par les membres de leurs communautés et tous savent que c'est leur « *oportunidad de viaje* » qui est à l'origine de leur émancipation. Ainsi, même si les migrants et les non-migrants partagent *a priori* des réalités similaires, des rapports hiérarchiques imprègnent inévitablement leurs interactions. Les premiers ont accès à une opportunité qui est fortement désirée par les autres Guatémaltèques et ils ont potentiellement la capacité de les aider à accéder à cette opportunité en les référant à un employeur au Canada. Néanmoins, comme le fait remarquer Candiz dans son étude auprès des travailleurs temporaires originaires de l'État du Yucatán, l'amélioration de leurs conditions de vie ne peut être soutenue que par le maintien de la circularité migratoire (2019, 47). Par conséquent, la condition sociale des travailleurs migrants dans la communauté d'origine demeure précaire, car elle dépend de la sécurisation d'opportunités dont l'accès ne repose pas sur leur décision, mais d'une triade d'acteurs composée de l'État, l'employeur et les intermédiaires (voir chapitre 7 et aussi: Vosko 2018; Valarezo et Hughes 2012; Basok et Bélanger 2016). Donc, lorsque les travailleurs migrants se convertissent aussi en intermédiaires de la migration, ils se trouvent à cheval entre deux positions; ils sont assujettis aux multiples contrôles qui rendent leur migration précaire tout en exerçant un pouvoir sur la mobilité

des autres. Cette dualité encourage la marchandisation de la solidarité entre migrants où les opportunités de migration s'achètent et se vendent.

J'ai intentionnellement utilisé les termes *acheter* et *vendre* car les rapports mercantiles entre migrants sont nourris tout autant par ceux souhaitant partir que ceux pouvant concrétiser ce souhait. Comme l'a démontré Alpes (2017) dans ses recherches au Cameroun, les individus désirant migrer n'envisagent pas les sommes remises aux intermédiaires de la migration comme une dépense pour acheter un service, mais plutôt comme un investissement dans un processus qui, à terme, est censé faciliter leur mobilité et ouvrir les opportunités futures pour eux et leur famille (p.317). Dans un contexte comme le Guatemala, où les emplois en milieu rural sont rares et ne permettent pas d'atteindre un niveau de vie décent, et que les opportunités de migration sont très restreintes, la possibilité de pouvoir aller travailler temporairement au Canada pour gagner un revenu supplémentaire a une valeur inestimable aux yeux des Guatémaltèques (voir chapitre 5). Ils jugent donc acceptable que l'accès à cette opportunité ne soit pas gratuit et, comme le démontrent les deux extraits d'entrevue ci-dessous, ce sont parfois eux qui prennent l'initiative d'offrir un montant pour la faveur d'être connecté à un employeur au Canada :

Marta : Quand j'ai pris la décision de voyager, il y avait dans ma communauté quelques femmes qui voyageaient déjà. Nous avons entendu que pour voyager, il fallait que quelqu'un te connecte. J'ai offert de l'argent mais cela n'a pas fonctionné la première fois [...] Puis, j'ai rencontré une autre personne qui voyageait. Je lui ai mentionné ma situation. J'étais prête à payer, il m'a chargé 20,000 quetzales. [...] Je l'ai fait pour le bien-être de mes enfants. Je l'ai payé en trois parties. J'ai dû prendre un prêt que je paye encore.

Eduardo : Aussi, comme [noms des personnes] ce sont eux qui m'ont connecté là-bas, j'étais très reconnaissant de cette opportunité. Je leur ai dit je peux vous donner de l'argent, mais ils n'ont pas accepté.

Les aspirants migrants n'occupent donc pas une position passive dans les dynamiques de référencement payant. L'offre d'une somme est perçue comme une façon de maximiser ses chances d'être référé à un employeur canadien (le cas de Marta) ou comme un geste de remerciement envers la personne qui permet d'accéder à un emploi au Canada (le cas d'Eduardo).

Du côté des migrants-recruteurs, le référencement peut s'avérer, sous certaines conditions, une opportunité d'affaires. Ceci survient surtout dans les grandes exploitations maraîchères qui embauchent un nombre élevé de travailleurs et où les propriétaires confient la tâche de la sélection des nouveaux employés à une personne spécifique, généralement un travailleur migrant ayant le statut de chef d'équipe (*capataz*). Par exemple, Josué racontait qu'à la ferme où il est employé, le

capataz avait pu recommander six personnes en une seule saison de travail et, en échange, chacune lui avait remis un montant de 30,000 quetzales (5,080\$) à partir de leurs salaires gagnés au Canada. Dans d'autres cas, lorsque le migrant n'est appelé à agir comme intermédiaire que dans de rares occasions, la possibilité de réaliser un gain monétaire par le référencement est très sporadique et constitue plutôt une stratégie pour pallier sa propre insécurité économique, causée par l'endettement, un contrat de travail plus court, des dépenses imprévues, etc. Le récit de ce producteur maraîcher illustre bien comment la ligne est parfois mince entre capitaliser sur les aspirations migratoires de l'un et tenter d'améliorer son propre sort :

Dans les gars que j'ai cette année, il y en a un, c'est une des filles qui me l'a recommandé [...] La fille qui est au Guatemala a écrit à une fille ici en disant 'il devait me payer parce que j'ai donné son nom, tu devrais prendre l'argent et me l'envoyer'. [...] Fack moi j'ai écrit à la fille j'ai dit 'regarde, tu ne peux pas faire ça, tu le recommandes parce que ça te tente d'aider quelqu'un'. Mais c'est sûr que d'un autre côté, elle ne voyage pas cette année, j'ai dû *cancel* les vols, ça se comprend qu'elle en ait besoin. [...] Le monde veule donner de l'argent quand ils sont référés, j'ai dit 'acceptez-le pas'. Ils me disent oui à moi mais peut-être quand tu en as besoin, tu fais des choix différents.

La littérature tend à représenter les recruteurs n'étant pas formellement enregistrés auprès des autorités étatiques comme des acteurs plus susceptibles d'adopter des pratiques abusives à l'égard des migrants (voir par ex: Andrees, Nasri, et Swiniarski 2015; Jureidini 2016; ILO 2009; IOM 2016; Samantroy 2014). Or, le fait que des recruteurs soient eux-mêmes des migrants remet en question cette vision dichotomique intermédiaires-exploiteurs vs. migrants-victimes (Alpes 2017; J. Lindquist 2010; Kern et Müller-Böcker 2015; van Eerbeek et Hedberg 2021). Ces logiques lucratives sont l'expression de leur propre vulnérabilité au sein des structures qui gouvernent la migration temporaire (Azis, Ariefiansyah, et Utami 2020; Tuckett 2018, chap.4). Tuckett explique: « as migrants, community brokers emerge from the marginalized political and economic contexts in which they are situated and are motivated by a desire for social mobility. By acting as brokers, they are producing a critique of their own labor exploitation as well as carving out alternative possibilities for themselves » (2018, p.109). D'une certaine manière, l'existence de ces pratiques marchandes atteste de la situation de précarité continue et prolongée avec laquelle doivent composer les travailleurs migrants temporaires (Piper et Withers 2018). Ils sont privés de réelles opportunités économiques dans leur pays d'origine pour vivre dignement et, dans l'exercice de leur emploi à l'étranger, ils sont privés des conditions qui leur permettraient de jouir d'une véritable sécurité économique.

En revanche, la marchandisation du référencement vient altérer le potentiel de résistance que représentent les dynamiques d'intermédiation entre migrants. Comme l'a observé Sexsmith (2017)

dans son étude sur la présence des migrants sans statut dans les fermes laitières américaines, le recrutement de travailleurs migrants par d'autres migrants révèle la frontière floue entre l'autonomisation et la précarisation. D'une part, il revêt des « intentions contre-hégémoniques » (p. 214) puisqu'il permet aux migrants de négocier leur accès au marché du travail et avoir une emprise sur les conditions de leur vie quotidienne. Mais d'autre part, le fait que des considérations lucratives infiltrent ces réseaux induit un effet inverse, car cela précarise davantage les migrants en les endettant et en les attachant à leur emploi pour rembourser la dette contractée. Une dynamique similaire s'observe également dans le contexte de la migration temporaire. Alors que le recrutement entre migrants permet aux Guatémaltèques de négocier leur accès à la mobilité, la monétarisation de ces échanges exacerbe les contraintes dans l'expérience de cette mobilité. Elle participe significativement à l'alourdissement du fardeau de la dette qui les accompagne pendant leur séjour de migration. Si les dépenses régulières pour migrer équivalent approximativement à deux à quatre mois de salaires (ex : documentation pour le visa, transport vers l'agence, voir chapitre 6), l'ajout de milliers de dollars pour être référé oblige les aspirants migrants à emprunter davantage à des particuliers pour concrétiser leur projet migratoire. À titre illustratif, avancer une somme de 3,000\$ pour des Guatémaltèques autochtones issus du milieu rural représente près d'un an de revenus.⁹⁹ Ainsi, ce sont des montants qui ne sont possibles de rembourser que par la promesse d'un salaire en dollars canadiens. Cela signifie qu'une fois au Canada, l'expérience de la mobilité est rythmée par la contrainte de rembourser la dette. Non seulement les transferts de fonds ne servent qu'à acquitter la somme empruntée et satisfaire les besoins minimaux de la famille (ex. : alimentation, santé) mais aussi, les travailleurs migrants se voient forcés de conserver coûte que coûte cet emploi, et de tout mettre en œuvre pour sécuriser un contrat de travail subséquent (Rahman 2015; O'Connell Davidson 2013). Autrement dit, ils deviennent dépendants de la migration temporaire non pas pour améliorer leurs conditions de vie mais pour empêcher qu'elles ne se détériorent rapidement sous le poids de dettes impayées.

En sus de l'endettement, le recrutement entre migrants peut aussi contribuer à la hiérarchisation des rapports entre les travailleurs une fois qu'ils sont au Canada. La hiérarchie provient du fait que certains se voient accorder le « privilège » de recommander des candidats alors que d'autres n'ont

⁹⁹ Comme indiqué dans les chapitres 5 et 6, le revenu moyen mensuel pour des Guatémaltèques autochtones et/ou vivant en milieu rural est approximativement de 300 à 350\$, selon les estimations du gouvernement du Guatemala. Les salaires déclarés par les migrants interviewés se situaient souvent en-deçà de ce revenu moyen, soit entre 6 à 10\$ par jour.

pas accès à cette possibilité (Bélanger et Candiz 2015, 17-18). Mais des rapports inégalitaires s'installent aussi entre le travailleur qui a référé et celui qui a été référé. L'histoire de Rubén illustre bien l'effet de ces relations hiérarchiques sur l'expérience de mobilité. Rubén a pu trouver un emploi dans une ferme québécoise grâce à un Guatémaltèque, occupant un poste de chef d'équipe, qui l'a recommandé à l'employeur en échange d'un montant de 3000\$. N'ayant pas le capital, Rubén s'est entendu avec lui pour lui rembourser un pourcentage de la somme à chaque paie. Au travail, la relation avec le Guatémaltèque qui l'a référé s'est détériorée. Comme ce dernier était le chef d'équipe, il lui assignait les tâches les plus difficiles et le forçait à atteindre une productivité maximale. Rubén acquiesçait aux ordres, car sans lui, il n'aurait jamais pu obtenir cette opportunité. Il a subi la situation quelques semaines jusqu'à ce que cela devienne insupportable et qu'il se décide finalement à en parler à des collègues de travail. Ensuite, il ne s'est pas exactement ce qui s'est passé mais il devine que le chef d'équipe s'est plaint auprès de l'employeur, car cela lui a coûté son emploi :

Le patron est venu et a fermé la machine. On est allé à la salle à manger. Le patron avait une liste de personnes qui devaient rester avec lui. Le patron a dit : 'Je ne veux pas de mauvaises personnes dans ma ferme. Vous allez à la banque, après la maison, après l'aéroport'. Tout est arrivé le même jour.

Ainsi, l'autorité qu'exerce le travailleur migrant sur les Guatémaltèques désirant migrer se poursuit également lorsque le projet migratoire se concrétise. La personne qui a bénéficié du référencement a un devoir de reconnaissance envers celle qui l'a aidée à obtenir une opportunité de travail. Dans une situation où les deux individus sont appelés à travailler au même endroit et vivre sous le même toit, cette gratitude peut être exploitée par le migrant-recruteur afin de tirer des avantages personnels dans l'organisation du travail et/ou de la vie quotidienne. Ces rapports inégalitaires entre migrants-recruteurs et migrants-référés se voient amplifiés lorsqu'une entente monétaire les lie et lorsque les premiers se voient protégés par la confiance de l'employeur (Pantaleón et Castracani 2017; Bélanger et Candiz 2015).

En somme, en développant des voies de recrutement entre eux, travailleurs migrants et aspirants migrants réfutent les mécanismes qui contrôlent leur accès aux opportunités de migration, mais créent aussi de nouvelles hiérarchies qui ont le potentiel de précariser leur expérience de migration. Ceci soulève une lacune importante de plusieurs travaux sur la résistance quotidienne qui consiste à regrouper les agents de la résistance sous une même identité de groupe subordonné à un pouvoir (ex. : paysans vs. propriétaire terrien/État/multinationale) (voir par ex.: Amoores 2005; Kerkvliet 2005; Scott 1985; Jenkins 2017). Or, la présente recherche fait plutôt ressortir

l'hétérogénéité d'un groupe comme les travailleurs migrants où le rapport à la précarité et la position dans les relations de pouvoir varient. Comme le font remarquer Johansson et Vinthagen, un agent de la résistance « is a social identity constructed in relationships that are not singular or fixed but perceived as plural, complex, contextual and situational » (2016, 422). Du travailleur migrant qui instrumentalise sa position d'autorité dans son milieu de travail et dans sa communauté d'origine pour vendre des opportunités de travail, à l'aspirant migrant qui, faute d'un réseau personnel solidaire, doit acheter son opportunité, il existe un éventail d'interactions possibles qui ont des effets variables sur le potentiel de résistance que revêt le recrutement entre migrants. Dans certains contextes, la marchandisation du recrutement entre migrants s'éloigne de l'acte de résistance, car elle est commise au détriment de la condition de ses semblables et dans une perspective d'asseoir son pouvoir (Kerkvliet 2009, 233). Mais dans d'autres, elle fait plutôt partie de l'arsenal limité de moyens à la disposition des migrants pour naviguer les différentes formes de précarité associées à l'accès et l'expérience de la migration. Ainsi, la résistance et la reproduction du pouvoir ne sont pas des catégories étanches, les tactiques que déploient les migrants pour négocier leurs conditions de mobilité oscillent généralement entre ces deux pôles (Elias et Rethel 2016a, 20).

8.3.2 *Le « privilège » de recruter des travailleurs idéaux*

La construction de voies de recrutement alternatives à celles développées par l'industrie migratoire repose sur une alliance entre les migrants et les producteurs agricoles. Les premiers occupent un rôle pivot qui leur permet de décider qui mérite une opportunité de voyage et déterminer la valeur symbolique et/ou monétaire de cette « faveur ». En revanche, ce sont les seconds qui sont les réels maîtres d'orchestre dans ces dynamiques. À titre d'employeurs, ce sont eux qui créent les occasions de référencement et qui les répartissent entre les travailleurs. Ce sont également eux qui peuvent initier et faire croître une demande pour les services de recrutement de petites agences comme Serttegua. Enfin, à titre de propriétaires d'agence, ce sont eux qui déterminent si et comment les migrants peuvent participer à leurs stratégies de recrutement. Autrement dit, même si ces mécanismes de recrutement s'appuient sur des liens de proximité, de confiance et d'empathie entre les migrants et les agriculteurs, ils ne se soustraient pas au rapport intrinsèquement vertical entre l'employeur et le travailleur, et qui est exacerbé par les conditions institutionnelles de la migration de travail temporaire (McLaughlin et Hennebry 2013; Reid-

Musson 2017; Basok, Bélanger, et Rivas 2014; Castracani et Pantaleón 2019a). Ainsi, les agriculteurs ont davantage d'autorité dans le processus de sélection s'ils ont recours aux migrants comme intermédiaires plutôt qu'aux agences traditionnelles. Ils ont le pouvoir d'imposer leurs paramètres à l'intérieur desquels les migrants-recruteurs doivent jouer s'ils souhaitent préserver leur agentivité dans le processus de mobilité.

Dans la section 8.2.2, j'ai démontré que le référencement et la création d'agences servent de tactique pour contourner le processus d'abstraction dont sont l'objet les travailleurs migrants lorsqu'ils sont sélectionnés par les intermédiaires traditionnels. L'importance qu'accordent certains employeurs à l'individualité des travailleurs n'est pas motivée que par des objectifs moraux (ex : briser l'isolement), elle s'explique aussi par leur intention de recruter une main d'œuvre performante et travaillante. Dans cette quête, les producteurs considèrent que les migrants déjà à l'emploi de la ferme sont mieux placés que les agences pour sélectionner les travailleurs « idéaux » pour leur entreprise. Cette conviction s'appuie sur deux arguments interreliés. Le premier veut que, en vertu du principe d'homophilie¹⁰⁰, les « bons » travailleurs soient plus susceptibles d'attirer des individus ayant des qualités similaires, et donc disposant du potentiel de devenir eux aussi de « bons » travailleurs. Ainsi, en déléguant la fonction de sélection aux travailleurs qu'ils jugent performants, les producteurs espèrent que le « recruitment through the networks of “good workers” can serve to reproduce and maintain a “good” workforce » (Apsite-Berina et McCollum 2015, 52). Ces extraits d'entrevue avec deux producteurs laitiers illustrent bien l'association que font les employeurs entre le rendement des travailleurs et leur capacité à sélectionner des employés qui seront eux aussi productifs :

Productrice laitière : C'est le meilleur jusqu'à date, s'il ne vient plus je ne sais pas ce que je fais, on ne se voit pas sans lui, il fait tout, il apprend super vite. [...] Comme là c'est son cousin, il m'a référé son cousin. Je me suis dit on va espérer que la pomme tombe pas bien loin de l'arbre. À date c'est pas si pire. Présentement c'est ça que je fais [recruter par le référencement] parce que les deux travailleurs que j'ai fait recruter par ARIMÉ, il y en a un qui a *toughé* trois semaines, pis l'autre, ça l'a pris quatre mois essayer d'avoir une routine pis c'était pas la routine complète, il a fallu qu'on reprenne des jobs parce qu'il était pas capable de rentrer dans l'horaire.

Producteur laitier : Mais t'sais on commence à être habitué, quand tu veux avoir un autre travailleur, si tu demandes à tes meilleurs, il y a bien des chances qu'ils choisissent les meilleurs, ils savent que s'ils arrivent avec un 'traîneux de pattes', c'est eux qui vont payer [...] si tu prends l'agence ils vont sélectionner dans les noms qu'ils ont, il y a un petit tri de fait mais ...

¹⁰⁰ Le principe d'homophilie est défini comme suit par Lin (1995): « Le principe d'homophilie suggère que des acteurs, pour des raisons expressives, tendent à interagir avec ceux qui leur ressemblent » (p.691).

Le second argument valorise le savoir personifié des migrants recruteurs comme travailleurs migrants temporaires. Comme au fil du temps ils apprennent à connaître les routines de travail, la personnalité de l'employeur et/ou des chefs d'équipe, ils sont plus aptes à repérer les candidats qui sauront être productifs dans cet environnement. Selon cette perspective, la légitimité du migrant-recruteur aux yeux des agriculteurs relève moins de sa productivité que de son expérience. Dans la réalité, ces deux dimensions sont difficilement dissociables, car ils vont généralement de pair, l'expérience se traduisant habituellement par une plus grande productivité. Toutefois, leur distinction est importante pour identifier les différents facteurs qui construisent la confiance des employeurs à l'égard des migrants-recruteurs. Ainsi, un migrant cumulant plusieurs années d'expérience auprès d'une même ferme pourrait occuper un rôle important dans la sélection de nouveaux employés même s'il n'est pas nécessairement le travailleur le plus performant dans l'entreprise. Du point de vue de l'employeur, les travailleurs expérimentés ont un meilleur jugement que les agences pour identifier les compétences nécessaires au travail et évaluer si le candidat a les aptitudes pour les acquérir. Par exemple, une productrice maraîchère expliquait que lorsqu'elle a commencé à accepter les références des travailleurs, elle privilégiait celles provenant des employés plus anciens parce qu'« *ils le savent en nous référant quelqu'un c'est quoi travailler ici et on leur demande 'est-ce qu'il est en bonne forme physique pour travailler au champ?' . Ils savent vers quoi ils vont s'en venir* ». Pour les producteurs aussi propriétaires d'une agence, l'expérience est également un élément-clé pour octroyer des responsabilités de recrutement aux travailleurs : « *[nom du travailleur] est arrivé avec nous en 2009 puis on a commencé à recruter en 2012, donc il n'était pas encore assez avancé pour que je lui demande. Mais [nom d'un autre travailleur], qui est avec nous depuis 2003, a été, d'après moi, à tous les recrutements* ». Dans ce cas spécifique, les connaissances des travailleurs sont aussi sollicitées par les employeurs pour évaluer la capacité productive des candidats en fonction de leurs compétences agricoles dans le pays d'origine. Par exemple, les travailleurs qui accompagnent l'agriculteur lors de ses missions de recrutement sont originellement producteurs de café au Mexique. Ils peuvent donc déterminer, lors de l'entrevue, si la quantité de café qu'affirment récolter les candidats pour attester de leur rendement est réaliste ou superficiellement gonflée. Ces représentations et pratiques des producteurs agricoles démontrent que les réseaux migratoires peuvent être stratégiquement mobilisés par les entreprises pour accéder à une main d'œuvre qui répond à leurs attentes (Findlay et McCollum 2013, 18).

Ces deux arguments – productivité et expérience – justifient pourquoi les employeurs considèrent les travailleurs migrants comme des intermédiaires de confiance dans la recherche du travailleur « idéal ». Ainsi, les actions des producteurs agricoles dans le domaine du recrutement sont animées autant par des considérations morales que par des logiques de production. Le terme suggéré par Pantaleón et Castracani, « expertise confiante », caractérise bien ces rapports entre les producteurs agricoles et les migrants-recruteurs. Selon les auteurs, il s’agit d’une relation de confiance qui est alimentée par la « double qualification du travailleur, personnelle et professionnelle » et qui lui permet de se dissocier des autres travailleurs par l’acquisition d’un capital symbolique auprès de l’employeur (2017, 96-97). Une relation d’expertise confiante vient avec des bénéfices et l’opportunité de recommander de nouveaux employés ou de participer à des missions de recrutement dans le pays d’origine constitue un privilège important que l’employeur décide d’accorder au travailleur. Par exemple, pour parler du référencement, les producteurs employaient souvent l’expression « *donner la chance* ». Ce type de narration est évocateur, car il atteste du contrôle qu’exerce l’employeur dans ces dynamiques. La position du migrant-recruteur est donc toujours précaire, car l’employeur a le pouvoir de retirer le privilège de recruter à tout moment.

Producteur maraîcher : Fack moi je leur dis ‘pense avec ta tête et pas avec ton *corazón*. Ton frère il a besoin d’argent, oui ok, mais est-ce qu’il va être un bon élément ici ? Parce que s’il n’est pas un bon élément je t’en redemanderai pas d’autres frères’. Fack je leur dis de faire une distinction entre penser avec la tête et penser avec le cœur. Donc ils font de bons choix.

Producteur porcin : C’est une façon de récompenser puis en même temps, de leur dire, tu es un peu garant de lui aussi. Tu as une responsabilité là. S’il n’est pas bon ta recrue ... bien on ne te le demandera plus.

Pour préserver ce privilège, les migrants-recruteurs intériorisent donc leur capacité d’être et de reproduire une force de travail productive comme légitimant leur présence dans les dynamiques de recrutement. Autant ceux qui réfèrent que ceux qui possèdent une agence considèrent que leur responsabilité est de recruter les meilleurs employés et que c’est leur condition de travailleur migrant qui permet de remplir ce rôle :

Juan : Aujourd’hui, pourquoi la recommandation fonctionne, c’est parce que le patron connaît la personne, il sait comment elle fonctionne et comment elle travaille. [...] Les patrons ont plus confiance en la recommandation parce que toi tu sais qui sont les personnes que tu recommandes, ils sont de ta famille, ils ont des expériences et peuvent endurer le travail. Cela fonctionne mieux comme ça.

Serttegua (1^{ère} entrevue): Nous sommes des travailleurs temporaires aussi. Nous voulons que les employeurs comprennent qu'avec nous, nous n'allons peut-être pas leur envoyer les travailleurs qu'ils veulent, mais les meilleurs que nous pouvons envoyer, recruter les meilleurs, en fonction de l'expérience que nous avons dans ce travail. [...] Nous avons travaillé là-bas des années, alors nous savons qui peut le faire, qui non, et cela nous donne un certain avantage au moment de recruter des gens.

Autrement dit, si les travailleurs migrants souhaitent acquérir une position d'intermédiaire qui leur donne le pouvoir de négocier leurs conditions de mobilité et celles de leurs pairs restés au Guatemala, ils ont tout intérêt à adopter des pratiques de recrutement qui répondent aux attentes des employeurs.

Ce rapport de force témoigne du paternalisme bienveillant qui peut imprégner les relations entre les agriculteurs et les migrants (Bélanger et Candiz 2015, 18-19). D'une part, l'octroi du privilège de recrutement assure une loyauté des travailleurs envers la ferme puisque leurs pratiques de sélection doivent être guidées par l'intérêt de l'entreprise. D'autre part, pour les migrants, recommander des candidats qui satisfont les attentes de production de l'employeur leur permet de préserver leur statut privilégié dans l'entreprise et, par le fait même, protéger leur propre emploi. Dans certaines situations, le producteur peut instrumentaliser ce rapport de force avec les migrants-recruteurs pour obtenir des avantages indus. Par exemple, le premier client de Serttegua a profité de son statut d'employeur pour négocier avec les travailleurs migrants la gratuité de leurs services de recrutement. Les fondateurs de Serttegua venaient de créer leur entreprise et selon eux, ils n'avaient pas la liberté d'imposer leurs propres termes de collaboration: « *si Serttegua arrive et dit 'nous voulons faire ça' [c-à-d., charger des frais à l'employeur], définitivement nous ne pouvons pas, les employeurs iront où c'est plus commode pour eux* ». Comme ce producteur offrait plus d'une centaine d'opportunités de travail et qu'eux-mêmes en ont bénéficié pendant des années, ils n'ont pas voulu prendre le risque de perdre leur principal client et ont plutôt transféré les coûts d'opération aux travailleurs (environ 150\$). Pour l'employeur, ce stratagème lui a fait économiser des sommes considérables et il en a bénéficié pendant quelques années, jusqu'à ce que ses pratiques peu scrupuleuses incitent le gouvernement fédéral à lui interdire de recruter des travailleurs étrangers temporaires en 2021 (IRCC 2023e).¹⁰¹ Ce cas particulier démontre que

¹⁰¹ Rappelons qu'avec la voie de recrutement traditionnelle, c-à-d., en passant par FERME et ses partenaires au Guatemala, l'employeur paie entre 150 à 230\$ de frais de recrutement par travailleur (voir chapitre 6). Comme ce producteur embauchait environ 150 travailleurs, il aurait économisé plus de 20,000\$ de frais de recrutement par année. En 2021, il a été formellement interdit par les autorités fédérales de recruter des travailleurs étrangers temporaires en raison de plusieurs violations de règlements qu'il a commises, notamment des salaires impayés, le non-respect des conditions du permis fermé, des mesures sanitaires, etc. Pour plus d'informations sur ce cas individuel, consulter la

même lorsque les travailleurs migrants créent leur propre agence de recrutement, ils ne s'affranchissent pas totalement de l'autorité de l'employeur. Ceci remet en question le réel pouvoir de résistance que ces migrants-recruteurs peuvent espérer acquérir dans un marché où c'est la demande de main d'œuvre des employeurs qui dicte les échanges.

Si l'usage de mécanismes alternatifs de recrutement par l'employeur sous-entend une intention d'opposition aux pratiques routinières des intermédiaires dominants, cette opposition ne se traduit pas automatiquement par une remise en cause de l'ensemble des conditions structurelles de la migration temporaire. Bien que les agriculteurs témoignent, dans leur quotidien, d'une volonté de se soustraire partiellement ou totalement au contrôle qu'exercent les agences sur la sélection des migrants, leurs représentations et pratiques réitèrent elles aussi la centralité de la force de travail comme condition *sine qua non* de la mobilité des Guatémaltèques. Ainsi, la finalité des pratiques de sélection des agences dominantes et des agriculteurs demeure similaire, car tous deux participent à la reproduction de la logique utilitaire qui structure les politiques de migration temporaire. Mais pour les producteurs, la force de travail est aussi une condition de légitimation des intermédiaires. Par conséquent, ils préfèrent octroyer le privilège de recruter le travailleur idéal aux migrants qui ont su acquérir un savoir à partir de leur productivité et de leur expérience au travail, un savoir dont les agences ne peuvent se prévaloir pour légitimer leurs pratiques.

Le référencement et la création d'agences par les producteurs et les migrants permettent à ces deux acteurs de négocier les pratiques de recrutement et, plus globalement, la manière dont la mobilité des travailleurs est gérée quotidiennement. Mais la marchandisation de la solidarité entre migrants et la quête du travailleur idéal par les producteurs démontrent que les tactiques de résistance ne sont jamais à l'abri d'être instrumentalisées par des acteurs en position d'autorité. Migrants comme employeurs nourrissent des intentions ambiguës où l'altruisme et l'intérêt personnel s'entrecroisent lorsqu'ils s'engagent dans des pratiques d'opposition à l'égard de l'industrie migratoire. En investissant les pratiques d'intermédiation, ils font eux aussi fonctionner la migration temporaire et n'altèrent donc pas ses fondements. Par conséquent, les rapports de domination entre le migrant et le non-migrant ainsi qu'entre l'employeur et le travailleur demeurent inéluctables dans la pratique quotidienne de la résistance et fragilisent le potentiel

[liste des employeurs jugés non-conformes](#) (IRCC 2023e) ainsi que l'article de presse : [un-producteur-agricole-interdit-a-vie-de-recruter-a-l-etranger](#) (R. Champagne 2021b).

transformateur que représentent les mécanismes de recrutement alternatifs. Même lorsque les migrants usent de leur créativité pour déjouer les contrôles de leur mobilité, ils doivent aussi composer avec les contraintes de leur précarité, ce qui les pousse à marchandiser les opportunités de travail et assurer la reproduction d'une force de travail productive pour l'agriculture canadienne. En ce sens, bien que ces tactiques individuelles ouvrent certaines opportunités pour les migrants (ex. : opportunité de travail, privilège de recrutement), elles sont limitées dans leur capacité à défier les structures économiques et politiques qui rendent leur expérience de la mobilité si précaire (voir aussi Tuckett 2018).

8.4 L'industrie migratoire face à la résistance

Ce qui fait ou non la résistance quotidienne ne dépend pas uniquement des représentations et pratiques des migrants et agriculteurs qui s'engagent dans des dynamiques d'intermédiation, mais aussi des acteurs envers qui la dissidence est exprimée. Hollander et Einwohner affirment que « la resistance is defined not only by resisters' perception of their own behavior, but also by targets and/or others' recognition of and reaction to this behavior » (2004, 548). Ainsi, la manière dont l'industrie migratoire réagit ou non aux tactiques des migrants et agriculteurs qui contournent son contrôle dans le domaine du recrutement est révélatrice du potentiel déstabilisateur que représentent ces tactiques pour les intérêts des intermédiaires dominants. Lorsque les comportements dissidents dérangent, c'est parce qu'ils sont susceptibles d'ébranler l'ordre établi qui bénéficie aux acteurs en situation de pouvoir. Selon Scott, la preuve irréfutable que la résistance quotidienne préoccupe les groupes dominants survient quand ces derniers tentent d'abolir et/ou contrôler les lieux et les pratiques qui animent cette résistance (1990, 124-25). Les intermédiaires dominants de la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec ne sont pas indifférents vis-à-vis les pratiques qui contestent leur pouvoir dans la gestion migratoire. S'ils ont exprimé peu d'inquiétude à l'égard de la création d'autres agences, en revanche, ils accueillent l'expansion du référencement avec beaucoup plus de scepticisme et de méfiance. Cette dernière section se penche donc plus précisément sur les réactions de l'industrie migratoire envers cette tactique de résistance et identifie deux principales stratégies qu'elle déploie pour répondre à ce phénomène. La première cherche à éliminer le recrutement par références en le discréditant auprès des employeurs et ainsi, dissuader ces derniers d'en faire usage. La seconde stratégie vise à prendre contrôle du référencement en surveillant et influençant son usage par les migrants et les

agriculteurs. Ces deux approches sont mobilisées simultanément par les agences et révèlent leur intérêt à conserver leur mainmise sur le recrutement, et plus globalement, sur la gestion de la migration entre le Guatemala et le Québec.

8.4.1 *Discréditer pour dissuader*

Les agences de recrutement et de liaison sont bien au fait du rôle pivot que jouent aujourd'hui les travailleurs migrants guatémaltèques dans le processus de sélection de nouveaux employés et cherchent à freiner l'engouement pour le référencement. Comme le fait remarquer Kerkvliet, ce qui permet à la résistance quotidienne de prospérer est la nature même des actes qui la constituent. Ils sont généralement répandus, peu coordonnés, et atomisés. La responsabilité diffuse et la dispersion géographique de la dissidence rend ces actes extrêmement difficiles à endiguer pour les acteurs dominants (2005, 31). Ainsi, pour limiter le référencement, les intermédiaires choisissent une méthode non coercitive qui insiste sur les risques que comporte cette pratique dans le but ultime de convaincre les employeurs de ne pas recourir à ce mécanisme de recrutement. La marchandisation du référencement est la cible principale de l'industrie migratoire. D'emblée, il est difficile d'évaluer l'étendue de cette problématique parce que les migrants ont tendance à taire les paiements reçus ou payés par peur de s'incriminer et perdre leur opportunité de travail au Canada, et plutôt, ils s'en tiennent à relater des faits perpétrés par d'autres. Malgré cette variable inconnue, les intermédiaires suggèrent qu'il s'agit d'un phénomène courant et que l'unique manière de l'empêcher est d'éviter de recourir aux références des travailleurs.

FERME: moi je suis contre les référencements, si je pouvais limiter c'est sûr qu'il n'y en aurait pas, on n'en a pas au Mexique et ça fonctionne très bien. [...] Du côté du Guatemala, tout ce que je peux faire pour éviter cela je le fais. C'est sûr que ça va des deux côtés, il y a des travailleurs qui ont très bien fonctionné, l'employé ici voulait vraiment aider quelqu'un et c'étaient de bons travailleurs. Mais il y a toujours le cas, et on a entendu toutes sortes de cas où, même entre frères, le frère chargeait de l'argent à son frère pour venir travailler, pour moi ça n'a aucune logique, ça va contre mes principes. Je veux que les gens qui ont des besoins puissent profiter du programme sans que quelqu'un profite d'eux. [...] Ce que je dis aux employeurs, souvent ce qu'on a vu, c'est que ce ne sont pas les meilleurs travailleurs qui vont être référés mais celui qui peut payer qui va être référé. Alors 'est-ce que vous voulez prendre cette chance et faire venir quelqu'un qui avait l'argent mais pas l'expérience'.

Conexión Guatemala-Canadá (2^e entrevue): Nous avons parlé aux agriculteurs et dit: 'ok tu as besoin de 5 gars et tu en as 3 référés, peux-tu maintenant en prendre deux qui viennent de nous. Parce qu'ils attendent depuis longtemps et répondent à toutes tes exigences.' On essaie d'éviter le, je ne sais pas, les pratiques illégales. On ne veut pas laisser la porte ouverte à ce qu'ils puissent dire 'oh donne-moi 1000 quetzales et je te fais rentrer'. Ils font juste de l'argent ...

Comme le démontrent ces citations, l'existence de pratiques marchandes dans les réseaux migratoires permet aux intermédiaires dominants de remettre en question la légitimité du migrant comme recruteur en véhiculant une représentation de celui-ci comme un intermédiaire motivé principalement par l'appât du gain.

Comme il a été discuté précédemment dans ce chapitre et par d'autres travaux (Tuckett 2018, chap 4; Azis, Ariefiansyah, et Utami 2020; J. Lindquist 2012; Alpes 2017; Coderre 2023), les dynamiques d'intermédiation entre migrants sont animées par des motivations plurielles et réduire celles-ci à leur dimension mercantile revient à ignorer les relations d'empathie et de solidarité, tout comme l'existence de conditions structurelles qui précarisent les migrants, même ceux exerçant aussi le rôle d'intermédiaire. Néanmoins, pour les agences qui perdent le contrôle du processus de sélection des travailleurs migrants en raison du référencement, mettre l'accent sur la dimension illicite de cette pratique devient une stratégie pour rétablir leur autorité dans ce domaine : *Il faut faire confiance aux gens qui font le recrutement alors j'espère qu'un jour on va pouvoir dire qu'il n'y a pas de référencement et que c'est ComuGuate qui sélectionne les travailleurs* » (FERME). Un autre moyen utilisé par les intermédiaires dominants pour discréditer le référencement consiste à faire ressortir les inconvénients de recruter parmi les mêmes réseaux familiaux. Comme indiqué dans la section 8.2.2, les producteurs agricoles privilégient le recrutement de personnes faisant partie du réseau personnel des travailleurs, car, selon eux, ceci facilite l'intégration et aide à surmonter l'isolement une fois qu'ils sont au Québec. À cet avantage du référencement perçu par les employeurs, les agences répondent qu'embaucher des membres d'une même famille vient avec le risque que si un problème familial survient (ex : maladie, décès, divorce), ce sont plusieurs travailleurs qui sont concernés et susceptibles de devoir retourner dans leur pays d'origine.

ComuGuate (2^e entrevue): C'est un peu compliqué parce que l'employeur, souvent, a ce côté humain et dit 'bon, je veux aider la famille de mon travailleur, parce que ce sont ses frères et ils savent travailler'. Mais derrière cela, il y a un problème, c'est quand tu embauches trois frères, lorsque meurt le papa ou la maman, ce sont les trois qui s'en vont et laissent l'employeur.

FERME: Comme je dis quand on peut, on essaie de faire comprendre à l'employeur que c'est quelque chose à éviter. Il y a eu des cas où il y avait 3 ou 4 personnes de la même famille et il y a eu, par exemple, un décès, et les 4 personnes voulaient retourner dans le pays, s'il y a un problème ça affecte 4 personnes en même temps. Alors c'est sûr qu'on essaie de faire comprendre à l'employeur que ce n'est pas dans les meilleures pratiques de le faire comme ça.

Ainsi, en insistant sur les risques auxquels s'exposent les migrants et les agriculteurs en ayant recours au référencement, les agences cherchent à altérer la représentation que se font les

employeurs de ce mécanisme de recrutement afin de contenir son expansion et conserver le contrôle du processus de sélection des travailleurs migrants.

Ces stratégies de dissuasion ont toutefois un effet limité sur les pratiques de recrutement des producteurs agricoles. Certes, ils sont plus avisés des risques que représente le référencement, mais ne l'abandonnent pas pour autant. Pour la question des frais de recrutement, par exemple, si tous les employeurs interviewés désapprouvaient cette pratique, ils reconnaissent ne pas avoir la capacité de contrôler les arrangements que font les migrants entre eux: « *on ne contrôle pas ce qui se fait là-bas et c'est une autre culture aussi* » (producteur maraîcher). Pour d'autres, la confiance envers les travailleurs était telle qu'ils ne pouvaient envisager qu'ils s'adonnent à ce type de pratique marchande :

Mylène : Vous connaissez bien les travailleurs, croyez-vous qu'ils seraient du genre à charger pour cette faveur de recommander ?

Productrice laitière : Pas eux, non. Je ne pense pas, je leur ai demandé. Parce qu'un moment donné j'ai vu un article sur ça et je leur ai dit 'avez-vous déjà vu ça?'. Ils disaient que oui, mais je ne pense pas qu'eux ils feraient ça, ils sont tellement, c'est tellement du bon monde.

Même lorsque les employeurs présumaient ou étaient informés de l'existence d'un marché de références à leur ferme, ils envisageaient cette situation comme un cas isolé relevant d'un ou quelques travailleurs. Par conséquent, plutôt que se tourner vers les agences pour le recrutement, ils transféraient simplement le privilège de recommander des candidats à d'autres travailleurs en qui leur confiance était demeurée intacte. Ainsi, bien que les agences véhiculent l'image du référencement payant comme une problématique généralisée incitant les migrants-recruteurs à sélectionner ceux qui peuvent déboursier plutôt que ceux qui détiennent les compétences pour l'emploi, cette représentation du référencement n'est pas systématiquement intériorisée par les employeurs que j'ai rencontrés. En revanche, l'intention des agences de discréditer le recrutement familial semble percoler davantage dans les imaginaires des agriculteurs. La perspective de se voir privés de travailleurs en raison d'un événement familial les préoccupe, car ils sont conscients que les délais administratifs associés au recrutement de travailleurs temporaires (voir chapitre 6) ne leur permettront pas de les remplacer sur-le-champ. Une productrice laitière exprimait ainsi son ambivalence à l'égard du recrutement familial : « *comme c'est là ça roule, mais est-ce que j'en reprendrais de la même famille, mmmm (ton hésitant), pas sûre. La peur c'est si quelqu'un meurt là-bas, tout le monde va vouloir partir* ». Un autre producteur redoutait aussi de devoir composer avec les problèmes familiaux des travailleurs: *Là on a recommencé [le référencement], mais ... si ça se met à mal aller dans une famille, parce que c'est souvent ça qui peut arriver* ». Ces craintes,

partagées également par d'autres employeurs, reposent sur des scénarios hypothétiques plutôt que des situations vécues. En se basant sur des situations exceptionnelles pour discréditer le recrutement familial, les agences parviennent donc à semer une inquiétude chez les producteurs. Néanmoins, comme l'explique ici une productrice maraîchère, cela ne les mène pas à délaisser les références, mais plutôt à les utiliser avec prudence :

On essaie d'être le plus égal entre chaque famille. Les familles [nom de famille] et [nom de famille] oui, ils donnent des noms, mais j'essaie d'en prendre d'autres qui viennent d'arriver. On essaie de donner la chance pour que tout le monde puisse au moins donner un nom, justement pour éviter qu'il y ait trop de cliques de familles.

Ainsi, malgré les avertissements des agences au sujet des risques de frais illicites et de recrutement au sein d'une même famille, les producteurs persistent à recourir au référencement, car, au quotidien, ils y voient plus de bénéfices que d'inconvénients, autant pour eux que pour les travailleurs. Comme l'approche dissuasive ne freine pas cette pratique alternative de recrutement, les agences doivent alors apprendre à composer avec elle.

8.4.2 *Contrôler et surveiller*

Afin de répondre au défi que pose le référencement pour la pérennité de leurs activités, les agences cherchent à incorporer ces réseaux à leurs propres pratiques de recrutement (McCollum et Findlay 2018, 568-69). Leur réponse à la résistance s'adapte : au lieu de tenter d'enrayer cette tactique de recrutement, elles visent à exercer une autorité sur ses règles de fonctionnement et ainsi s'assurer qu'elles servent leurs intérêts, plutôt qu'elles leur nuisent. Les espaces d'autonomie que les (aspirants) migrants ont réussi à créer pour négocier leurs conditions de mobilité se voient donc contrôlés et surveillés par les acteurs mêmes auxquels les migrants tentent de se soustraire (Scott 1990, 126-28). Le contrôle de la résistance de la part de l'industrie migratoire s'opère de deux principales manières. D'abord, les agences essaient de se substituer aux employeurs comme principal récepteur des références de candidats proposées par les travailleurs migrants. L'intention ici est d'acquérir le pouvoir de décider qui peut référer et de juger de la légitimité des candidatures référées. Par exemple, dans une vidéo destinée aux travailleurs migrants, l'agence FERME suggère à ceux qui souhaitent recommander des candidats de s'adresser directement aux agences de recrutement au Guatemala plutôt qu'à l'employeur : « *Quand vous retournez à votre pays, avisez nos partenaires, que vous avez de l'intérêt, que vous avez des connaissances, et laissez-leur les coordonnées. Au moment où ils feront le recrutement, ils auront alors une banque de noms de*

personnes intéressées pour faire des entrevues » (FERME Trabajadores 2023a). Des agences guatémaltèques ont aussi établi des lignes directrices pour administrer les références des travailleurs migrants. Certaines n'autorisent les travailleurs migrants qu'à recommander une ou deux personnes et celles-ci doivent être des membres de la famille ou des amis, alors que d'autres n'acceptent que les références des travailleurs qu'elles connaissent depuis longtemps et/ou font confiance à leurs valeurs et jugement.

Les agences justifient ces méthodes par leur volonté d'empêcher que le référencement devienne un marché profitable pour certains travailleurs migrants, mais, en même temps, celles-ci leur permettent de s'imposer dans les dynamiques informelles de recrutement. Les migrants deviennent de « potentiel suppliers of 'good' workers to the migration industry » (McCollum et Findlay 2018, 569) et ceci bénéficie à la réputation commerciale des agences car elles sont en mesure de fournir des travailleurs répondant aux attentes des employeurs. Ainsi, afin de reproduire une demande pour leurs services de recrutement, elles mobilisent le savoir des migrants qui est valorisé par les employeurs, soit leur expérience de travail et leur connaissance des communautés rurales au Guatemala (voir aussi: Hernández-León 2021; J. Lindquist 2012).

Ensuite, l'industrie migratoire accroit son contrôle en surveillant et orientant les actions des migrants et des employeurs dans les dynamiques de recrutement. Cela se manifeste notamment par les diverses recommandations qu'elles adressent aux employeurs pour influencer leur usage des références. Par exemple, et comme l'illustre la citation d'une agence ci-dessous, elles peuvent suggérer aux employeurs de ne pas autoriser un travailleur à recommander plusieurs candidats ou encore ne pas accepter des références de candidats qui n'ont pas de lien personnel avec les travailleurs employés à leur ferme.

Amigo Laboral: Nous avons cette politique et nous avisons les employeurs qu'un travailleur ne devrait pas – mais beaucoup d'employeurs disent 'ça ne m'importe pas, c'est mon travailleur de confiance' – il ne devrait pas recommander plus de deux personnes. La recommandation ne devrait pas exister, mais c'est mieux si ce sont des membres de la famille parce que c'est plus difficile, mais pas impossible, de charger à son fils, à son frère, qu'à un étranger. Ceci c'est notre recommandation.

En proposant ces conditions d'usage, les agences évitent que les employeurs reproduisent ce mécanisme de recrutement indéfiniment, notamment ceux opérant des exploitations agricoles nécessitant un nombre restreint de travailleurs. Elles cultivent donc les conditions pour que ces derniers aient éventuellement besoin de leurs services afin de recruter des personnes extérieures aux réseaux des travailleurs migrants. En parallèle, les agences effectuent une surveillance routinière du référencement afin d'identifier et dénoncer toute pratique d'intermédiation qu'elles

considèrent illégitime. Par exemple, elles repèrent les travailleurs migrants qui détiennent le privilège de recommander beaucoup de candidats, recueillent les déclarations d'individus ayant été témoins d'échanges monétaires entre travailleurs, et collectent les éléments probants de ces actes. En entrevue, ComuGuate racontait avoir signalé plusieurs fois à des employeurs des cas où des travailleurs de leur ferme utilisaient le référencement à des fins lucratives. Comme l'explique cet autre recruteur, le rôle des agences est de détecter les cas suspects et d'informer l'employeur, mais il appartient à ce dernier de décider s'il s'agit d'un motif valable pour licencier ou ne pas rappeler le travailleur :

Amigo Laboral : Dans le passé, nous nous sommes rendu compte que quelqu'un recommandait, par exemple, dix travailleurs et chargeait. On a envoyé les preuves à l'employeur et on leur a dit 'regarde il charge'. Il le voulait quand même, alors qu'est-ce qu'on peut faire, c'est l'employeur qui paie nos services. [...] On a aussi eu le cas d'un travailleur où on s'est rendu compte qu'il ne recrutait pas seulement pour son employeur, mais pour plusieurs. Alors nous avons avisé : 'regarde ce travailleur recrute beaucoup, on peut penser qu'il charge'. Certains employeurs : 'ah oui, ok on va le renvoyer' alors que d'autres non, 'c'est que j'ai confiance alors non'. Mais si un travailleur vient ici à Guatemala et rapporte qu'un travailleur charge, on informe toujours l'employeur pour qu'il vérifie.

Le fait que les agences de recrutement au Guatemala profitent de leurs interactions régulières avec les travailleurs migrants pour détecter l'existence de pratiques lucratives peut empêcher que certains individus exploitent impunément la vulnérabilité des migrants. Néanmoins, leur suspicion à l'égard du référencement contribue aussi à lier l'informalité de ce mécanisme de recrutement à une économie illicite. Ceci renforce la perception que son contrôle est nécessaire pour éviter les abus et, aussi, positionne les agences comme des recruteurs plus crédibles en raison de la légalité de leurs opérations. Comme le démontrent Ho and Thing (2021) dans leur étude sur le recrutement des travailleuses domestiques au Myanmar, les intermédiaires informels sont régulièrement l'objet de « moralizing scripts » narrés par les agences officielles pour asseoir leur autorité dans les dynamiques d'intermédiation. Ce discours moralisateur ignore, toutefois, les perceptions des migrants qui valorisent ces espaces informels pour leur capacité à répondre à leurs aspirations (Ho et Ting 2021; Åkesson et Alpes 2019; Bélanger 2016).

Par leur recours au référencement, les migrants et les agriculteurs ne visent pas volontairement le pouvoir de l'industrie migratoire, mais cherchent plutôt à faire valoir leurs propres intérêts dans les dynamiques de recrutement. Toutefois, par leur intention d'éliminer et contrôler le référencement, les intermédiaires dominants envoient le message que cette pratique dérange l'ordre établi. Cette situation s'apparente à ce que Hollander et Einwohner qualifient d'« unwitting resistance », c'est-à-dire que les pratiques dissidentes ne sont pas dirigées intentionnellement

contre une cible, mais des acteurs/institutions « might object to or feel threatened by such acts, whether or not the actor intends to provoke such a reaction » (2004, 545). Que ce soit en discréditant, en profitant, ou en surveillant le recrutement par références, les agences dominantes se posent comme la figure de l'intermédiaire légitime, celui qui opère conformément à la loi et qui lutte contre les pratiques illicites. Cette quête de légitimité et d'affirmation de leur autorité dans le domaine du recrutement se fait au détriment de l'agentivité des (aspirants) migrants qui, même dans les espaces informels qu'ils ont investis pour négocier leur accès et leur expérience de la migration, ils ne peuvent échapper totalement au contrôle de l'industrie migratoire sur leur mobilité.

Conclusion

Ce chapitre a abordé le pouvoir de l'industrie migratoire sous un autre angle que celui privilégié dans le reste de la thèse en mettant en lumière comment il est défié quotidiennement par les travailleurs migrants et les employeurs. Comme le soulignent Hobson et Seabrooke, « we can paradoxically learn a great deal more about the power as well as the limits of the legitimacy and authority of dominant elites by examining everyday contests to their power » (Hobson et Seabrooke 2007, 13). Le recrutement des travailleurs migrants est devenu un site d'intermédiation où coexistent des représentations, des pratiques et des savoirs différents. S'il demeure un lieu du quotidien de la migration temporaire où s'exerce l'autorité de l'industrie migratoire, il s'est aussi converti en terrain de la résistance, là où les migrants et les agriculteurs remettent en question la légitimité des agences comme intermédiaires et où ils affirment leur autonomie par rapport à celles-ci en investissant des voies de recrutement alternatives.

En prenant comme point d'ancrage conceptuel la résistance quotidienne, j'ai voulu démontrer que les (aspirants) migrants sont capables de faire des choix tactiques qui tiennent compte des rapports de pouvoir auxquels ils sont assujettis (Scott 1985, 183). Par le référencement ou la création d'agences, ils font un usage créatif des espaces d'agentivité qui s'offrent à eux pour s'approprier leur mobilité. Ils « jouent et se jouent des mécanismes de la discipline » qui rythment leur accès à la migration et l'expérience de celle-ci (Leclair 2016; Certeau 1980). Paradoxalement, leur autonomisation dans la détermination des paramètres de leur mobilité n'est toutefois possible que par l'adhésion des employeurs à leurs tactiques et ceci donne lieu à une pluralité de motivations et pratiques où s'enchevêtrent des considérations morales et matérielles. Parfois, ces tactiques

permettent de résister aux contrôles quotidiens (ex. : pratiques de sélection des agences dominantes, isolement) et structurels (ex. : opportunités de migration restreintes, interdiction d'être accompagné de sa famille) de leur (im)mobilité, mais, dans d'autres situations, elles reproduisent plutôt les conditions qui rendent leur mobilité si précaire et restreinte (ex. : endettement, relations hiérarchiques entre travailleurs, rapport vertical employeur-migrant). En outre, alors que l'invisibilité fait souvent la force de la résistance quotidienne (Kerkvliet 2005, 31; Scott 1985, 36), les pratiques de recrutement alternatives déployées par les migrants et les employeurs ne peuvent plus prétendre à l'anonymat. En particulier, la généralisation du référencement comme mode de recrutement en fait une cible de choix pour l'industrie migratoire qui cherche à affaiblir et s'appropriar ces dynamiques dans lesquelles les migrants tentent de négocier les conditions de leur mobilité.

Plusieurs auteurs envisagent la résistance quotidienne comme transformatrice, ayant le potentiel de bousculer les structures dominantes (Elias et al. 2016; Hobson et Seabrooke 2007; Kerkvliet 2005; Scott 1985). Scott, par exemple, affirme que « under the appropriate conditions, the accumulation of petty acts can, rather like snowflakes on a steep mountainside, set off an avalanche » (1990, 192). Les tactiques de résistance à l'industrie migratoire performées par les migrants et les employeurs ne peuvent être porteuses d'un tel changement. En investissant le domaine du recrutement, elles continuent de faire tourner les rouages de la migration temporaire sans remettre en cause ses sources de contrôle des travailleurs migrants, notamment leur fixité au sein du marché du travail canadien et l'autorité des intermédiaires privés dans la gestion quotidienne de leur (im)mobilité. Ainsi, dans le cas étudié, le pouvoir et la résistance se nourrissent mutuellement (Hollander et Einwohner 2004, 548); l'autorité de l'industrie migratoire suscite la résistance, celle-ci ouvre des opportunités d'agentivité pour les migrants, mais engendre aussi de nouveaux espaces de contrôle où le pouvoir des employeurs et des intermédiaires sur leur mobilité se voit renouvelé.

CHAPITRE 9. CONCLUSION

Au début de septembre 2023, au moment où je terminais la rédaction de ma thèse doctorale, le Canada recevait le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage. Dans le cadre de sa visite, il a recueilli les témoignages de plusieurs travailleurs migrants agricoles et d'organismes de soutien et a déclaré ceci :

Je suis profondément troublé par les récits d'exploitation et d'abus dont m'ont fait part des travailleurs migrants. Les régimes de permis de travail spécifiques aux employeurs, y compris certains programmes de travailleurs étrangers temporaires, rendent les travailleurs migrants vulnérables aux formes contemporaines d'esclavage, car ils ne peuvent pas dénoncer les abus subis sans craindre d'être expulsés (Nations Unies 2023).

Alors que l'expert onusien exprimait de sérieuses préoccupations envers les conséquences du permis fermé, les intermédiaires continuaient, eux, de faire tourner la migration temporaire à travers les demandes d'EIMT, les inspections de logement, la sélection de nouveaux travailleurs, les demandes de visa, la gestion du transport aérien, etc. Par l'examen de ces petites actions performées par l'industrie migratoire, ma thèse souhaitait contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes routiniers qui influencent, en complément à et en sus des conditions institutionnelles comme le permis fermé, les expériences des travailleurs migrants temporaires. La recherche a « suivi » les pratiques d'intermédiation du Guatemala jusqu'au Québec, non pas expressément pour identifier de nouvelles sources d'exploitation ou d'abus dont sont victimes les migrants, mais plutôt pour expliquer comment leur (im)mobilité est « gérée » au quotidien par les intermédiaires privés. Ces derniers sont devenus des experts de la migration temporaire en mobilisant un savoir-faire et des réseaux qui leur permettent d'agir comme premiers répondants dans de multiples sphères d'action comme le recrutement, la bureaucratie migratoire, le transport, la médiation des relations de travail, le retour des travailleurs migrants, etc.

L'argument principal défendu par ma thèse est que ces multiples fonctions ne sont pas qu'une illustration du rôle opérationnel joué par les intermédiaires privés dans la migration temporaire, elles révèlent *l'acquisition et l'amplification du pouvoir* qu'ils exercent sur les règles et pratiques de l'(im)mobilité. Pour étudier le pouvoir des intermédiaires de la migration, cette thèse a misé sur la capacité heuristique d'une approche liant les corpus théoriques de l'ÉPI au quotidien et de l'(im)mobilité. Elle montre qu'au-delà des structures contemporaines qui produisent des mobilités humaines différenciées, telles que les relations Nord-Sud, les politiques migratoires, l'économie mondialisée (Sheller 2016; Glick Schiller et Salazar 2013; Mezzadra et Neilson 2010; D. Massey 1993), ces dernières sont surtout vécues à travers l'expérience de privilèges et de contraintes qui

imprègnent la vie de tous les jours et ne peuvent donc être réellement comprises que si l'on s'attarde aussi aux processus et acteurs qui créent ce pouvoir au quotidien. Pour conclure cette thèse, je souhaite synthétiser les éléments saillants de la recherche qui répondent au *pourquoi* et *comment* l'industrie migratoire exerce un pouvoir dans la gestion quotidienne de l'(im)mobilité des travailleurs migrants guatémaltèques. Ensuite, je partagerai quelques réflexions finales sur les implications scientifiques et politiques qui découlent de ma recherche.

9.1 Les facteurs explicatifs du pouvoir de l'industrie migratoire

Au cours de la thèse, j'ai abordé plusieurs facteurs explicatifs du pouvoir de l'industrie migratoire sur lesquels je reviendrai brièvement ici afin de souligner que c'est une combinaison parfaite de facteurs contextuels et spécifiques qui est à l'origine de l'émergence et de la consolidation du pouvoir des intermédiaires privés dans la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec.

Premièrement, la *structure oligopolistique et réseautée de l'industrie migratoire* constitue une source indéniable de son autorité dans un contexte où les dynamiques de demande et d'offre de la main d'œuvre guatémaltèque s'intensifient et s'alimentent l'une et l'autre. Nous avons vu que, d'une part, au cours des cinq dernières années, la demande des agriculteurs québécois pour des travailleurs migrants temporaires a connu une hausse significative et s'est étendue à des secteurs de production non-saisonniers (chapitre 4) et, d'autre part, que les autorités gouvernementales guatémaltèques font de l'exportation temporaire de la main d'œuvre nationale une stratégie de plus en plus assumée pour prévenir la migration irrégulière et endiguer la pauvreté (chapitre 5). Certes, la présence exponentielle des travailleurs guatémaltèques dans les fermes québécoises permet à de nouveaux intermédiaires du recrutement d'entrer en scène, mais elle bénéficie surtout à un petit noyau d'acteurs dominants qui a vu sa part de marché s'agrandir considérablement. La concentration du recrutement entre les mains de quelques intermédiaires liés les uns aux autres maximise les gains monétaires qu'ils peuvent espérer tirer de la migration temporaire, mais, plus important, elle rend possible le déploiement à grande échelle d'un ensemble cohérent de pratiques de gestion de l'(im)mobilité. De l'UPA qui réalise les EIMT, à FERME qui coordonne le transport aérien, jusqu'à ComuGuate qui sélectionne, prépare et administre le retour des travailleurs, la majorité des producteurs agricoles et des migrants naviguent les procédures de la migration temporaire en passant par le même réseau transnational d'intermédiaires. Ceci fait en sorte que les

pratiques quotidiennes des intermédiaires ne sont pas hétéroclites et déconnectées les unes des autres, elles s'inscrivent dans un continuum d'interventions ayant des effets structurants. Les chapitres 5 et 7, par exemple, ont démontré la complémentarité des actions réalisées par les agences au Guatemala (ex. : rétention des documents d'identité jusqu'au moment du départ, accompagnement à l'aéroport) et celles au Québec (ex. : réservation des billets d'avion, accueil et orientation à l'aéroport, organisation du transport jusqu'à la ferme), qui permet de mettre en œuvre et d'opérer un système d'organisation de la mobilité des travailleurs fluide et efficace, destiné à garantir aux producteurs l'accès à une main d'œuvre juste-à-temps. Ainsi, par son caractère oligopolistique et réseauté, l'industrie migratoire a su consolider un pouvoir à la portée large et qui s'exerce de manière coordonnée à travers ses différents sites de pratiques dans la migration temporaire.

Deuxièmement, l'industrie migratoire opère dans un environnement réglementaire paradoxal où la mobilité des travailleurs migrants agricoles est l'objet de multiples contrôles étatiques alors que l'intervention de l'État est absente ou minimale dans d'autres sphères de la migration temporaire (ex. : recrutement, inspection du logement et des milieux de travail, etc.) (chapitres 6 et 7). Cette situation est profitable pour les intermédiaires, car ils peuvent mobiliser leur *savoir-faire* tout autant pour exécuter les règles de la bureaucratie migratoire que pour définir et influencer les règles dans les espaces de régulation laissés vacants par les autorités gouvernementales. Par exemple, en ce qui concerne le processus de recrutement des travailleurs migrants, la multitude et la complexité des cadres réglementaires permettent aux intermédiaires de se convertir en experts de la documentation et faire de leur savoir technique un instrument nécessaire pour les employeurs et les migrants qui doivent naviguer et se conformer aux procédures bureaucratiques. D'autre part, la faible réglementation des acteurs du recrutement et de leurs pratiques, tout autant au Québec qu'au Guatemala, confère aux intermédiaires une autorité normative sur les critères et procédures de sélection des migrants, les principes et modes opératoires de leurs agences ainsi que sur le processus de retour des travailleurs et les opportunités de migration futures. De manière similaire, la faible présence des autorités publiques pour garantir l'effectivité des règles provinciales et fédérales en matière de logement et de travail fait en sorte que, sur le terrain, ce sont des intermédiaires privés qui réalisent les inspections et effectuent des visites sur les fermes pour vérifier si les employeurs se conforment à leurs obligations vis-à-vis les travailleurs. Ainsi, ce

paradoxe de beaucoup et peu d'État devient un terrain fertile sur lequel l'industrie migratoire bâtit son expertise, se rend indispensable dans la gestion migratoire et légitime son action.

Enfin, un troisième élément explicatif du pouvoir de l'industrie migratoire abordé dans la thèse concerne les *rapports de domination* inhérents à son fonctionnement. Ces rapports de force se retrouvent à deux principaux endroits, dans les relations entre les intermédiaires guatémaltèques et les migrants, ainsi que dans les relations entre les intermédiaires du « Nord » et du « Sud ». D'abord, les rapports entre les agences de recrutement, issues des classes socio-économiques et culturelles dominantes, et les travailleurs, provenant majoritairement des communautés rurales et autochtones, sont à l'image des clivages et hiérarchies de la société guatémaltèque. Par l'identité qu'elle incarne, son emplacement physique, sa langue et sa culture de travail, l'industrie migratoire au Guatemala est profondément éloignée des réalités des migrants et contraint ainsi les Guatémaltèques à composer avec un environnement ostracisant pour obtenir une opportunité de travail à l'étranger (chapitre 5). Si les agences guatémaltèques exercent une autorité sur les (aspirants) migrants, elles sont toutefois subordonnées aux agences québécoises / canadiennes, desquelles elles dépendent pour exister et prospérer dans le marché international du recrutement. Loin d'être un ensemble monolithique d'acteurs, l'industrie migratoire transnationale qui se développe autour de la migration de travail temporaire est le reflet du rapport inégal entre les pays d'origine et de destination des travailleurs migrants temporaires. Concrètement, ce rapport de force se manifeste par le souci des agences de recrutement de préserver l'attractivité de la main d'œuvre guatémaltèque par rapport à d'autres pays (notamment le Mexique), ceci les menant à adopter des pratiques d'intermédiation spécifiques pour demeurer compétitives telles que l'évaluation de la performance physique des candidats, la prestation gratuite de services de recrutement, ou encore la non-relocalisation des travailleurs qui n'ont pas été rappelés ou ont été congédiés par les employeurs. Ainsi, dans le réseau transnational du recrutement, chaque industrie migratoire détient un pouvoir propre et à partir duquel elle exerce une influence sur les expériences d'(im)mobilité des migrants; pour les intermédiaires québécois/canadiens, celui d'être les gardiens de la demande de main d'œuvre étrangère et, pour les intermédiaires guatémaltèques, celui d'appartenir aux élites nationales et faire du processus de recrutement un espace de reproduction de la marginalisation des populations rurales et autochtones.

En somme, l'industrie migratoire n'opère pas en vase clos, elle n'est pas déconnectée des structures économiques, politiques et sociales dans lesquelles elle évolue, au contraire, celles-ci

sont déterminantes dans l'émergence et la consolidation de son pouvoir. Les dynamiques de demande et d'offre de travail migrant, la présence et l'absence de l'État dans la régulation de la migration temporaire, de même que les rapports de domination à l'échelle nationale et internationale constituent tous des facteurs qui s'articulent pour créer un contexte d'opération favorable aux intermédiaires de la migration. Dans celui-ci, ils peuvent tirer avantage de leur structure oligopolistique et réseautée, leur savoir-faire ainsi que de leur position privilégiée dans la société guatémaltèque ou dans les rapports Nord-Sud pour acquérir et exercer une emprise significative dans la gestion de l'(im)mobilité des travailleurs migrants.

9.2 La nature et les manifestations du pouvoir de l'industrie migratoire

Ma recherche souhaitait expliquer pourquoi, mais aussi comment l'industrie migratoire exerce un pouvoir dans la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec. Le cadre théorique de l'ÉPI au quotidien a permis de situer ce pouvoir et identifier les pratiques qui en sont porteuses. Par l'examen approfondi des dynamiques d'intermédiation, ma thèse enrichit cette perspective théorique puisqu'elle permet de définir les éléments distinctifs du pouvoir au quotidien et la manière dont il s'exerce dans un domaine central de l'économie politique globale, la migration de travail temporaire.

D'abord, l'analyse présentée dans les chapitres précédents soulève trois caractéristiques-clés qui définissent le pouvoir de l'industrie migratoire et qui contribuent à le rendre unique dans la gestion de la migration temporaire : son invisibilité, son ubiquité et son autonomie. À plusieurs reprises dans la thèse, j'ai insisté sur le fait que les sites de pouvoir dans la migration temporaire sont généralement attribués à l'État et l'employeur et que celui détenu par l'industrie migratoire est fréquemment ignoré ou laissé de côté. Ceci s'explique principalement par sa *nature invisible*. Les intermédiaires interviennent principalement dans des espaces clos (ex. : comités ministériels, table de concertation) et/ou privés (ex. : à la ferme, à l'agence, dans les échanges interpersonnels) et performant des actes plus « techniques » qui ne sont traditionnellement pas associés à l'exercice du pouvoir (ex. : remplir un formulaire, interviewer un candidat, administrer un compte WhatsApp, développer des outils d'accompagnement). Ainsi, le pouvoir des intermédiaires tend à se dissimuler derrière celui d'autres acteurs dont les gestes posés ont des conséquences plus visibles et directes sur l'(im)mobilité des migrants, par exemple l'employeur qui licencie un employé ou encore l'État qui lie les travailleurs à l'employeur par la délivrance d'un permis fermé

(Vosko 2019; Rajkumar et al. 2012; B. Anderson 2010; Goldring et Landolt 2013). Or, l'ÉPI au quotidien nous amène à considérer ces actes techniques des intermédiaires comme une forme de pouvoir qui s'exprime dans la routine de la migration temporaire. En effet, le pouvoir au quotidien, affirme Kerkvliet, est imbriqué dans les « individuals and small groups' activities while making a living, raising their families, wrestling with daily problems, and interacting with others like themselves and with superiors and subordinates » (2009, 232). Ainsi, le pouvoir des intermédiaires s'exerce dans tous les interstices de la migration : en amont du processus migratoire lorsqu'ils recrutent les travailleurs et prennent en charge les procédures administratives liées à leur admission au Québec (chapitres 5 et 6), pendant le séjour au Québec lorsqu'ils orientent et accompagnent les employeurs et les travailleurs (chapitre 7) et, en aval de la migration, lorsqu'ils administrent les évaluations des employeurs et s'occupent de la logistique du retour des migrants (chapitre 7).

Étudier le quotidien rend visible le pouvoir de l'industrie migratoire, mais surtout, cela nous permet de révéler son *caractère ubiquitaire*, soit sa capacité à intervenir auprès des travailleurs et des employeurs dans tous les espaces et temporalités de la migration. Il s'agit d'un élément très distinctif de son pouvoir par rapport à celui de l'employeur et celui de l'État qui demeurent respectivement circonscrits aux lieux de travail et de vie des migrants ainsi qu'à leurs conditions d'admission et de séjour. La dernière particularité du pouvoir de l'industrie migratoire est qu'il s'exerce avec une certaine *autonomie*. Bien que les intermédiaires doivent évoluer à l'intérieur des paramètres réglementaires établis par l'État et en fonction des besoins et attentes des employeurs, ils disposent d'une importante latitude dans leurs opérations quotidiennes. Mis à part l'obligation récente de s'enregistrer auprès des autorités gouvernementales, les intermédiaires opèrent sans réels mécanismes de reddition de comptes. Contrairement aux employeurs, leurs pratiques ne sont pas soumises à un processus régulier et transparent de surveillance et d'évaluation. Pourtant, leur travail d'intermédiaire les mène à exercer des responsabilités discrétionnaires tel que décider qui peut (re)migrer ou non (chapitres 5 et 7), influencer les processus réglementaires (chapitre 6) ou arbitrer un conflit entre un employeur et un travailleur (chapitre 7). Enfin, ces trois caractéristiques du pouvoir de l'industrie migratoire sont intrinsèquement liées à son image d'experte de la migration qui, sous le couvert de la neutralité et du savoir-faire, lui permet de façonner discrètement et de manière indépendante de multiples sphères du quotidien de la migration. Ceci mène à envisager la consolidation du pouvoir de l'industrie migratoire comme une dynamique

irréversible. Compte tenu de son caractère diffus, de son amplitude et de son autonomie, ce pouvoir s'enracine dans la migration temporaire et est vraisemblablement appelé à se pérenniser.

La nature du pouvoir des intermédiaires, tel qu'il s'exprime dans le contexte de la migration temporaire entre le Guatemala et le Québec, le rend particulièrement effectif au cours du processus migratoire. Les études de l'(im)mobilité ont fait ressortir que les dynamiques de pouvoir par rapport à la mobilité ne se résument pas qu'à la possibilité ou non de se déplacer, mais renvoient aussi aux acteurs et mécanismes de facilitation/contrôle qui déterminent comment la mobilité et l'immobilité sont perçues, pratiquées et vécues (Cresswell 2010; D. Massey 1993; Schapendonk 2012). La contribution théorique de ma thèse à ce champ disciplinaire est d'avoir pu démontrer le rôle fondamental de l'industrie migratoire et de ses sites de pratiques quotidiennes dans la construction des déterminants de l'(im)mobilité des travailleurs migrants. Plus précisément, l'analyse démontre que les actes performés par l'industrie migratoire participent à influencer les trois grandes dimensions constitutives du pouvoir dans la mobilité, telles que conceptualisées par Cresswell (2010): les représentations, la pratique, et l'expérience.

Premièrement, les intermédiaires façonnent les *représentations* que les (aspirants) migrants ainsi que les employeurs attribuent à la migration temporaire. Pour les premiers, c'est la perception même de la « réussite » de la migration qui se voit influencée par les intermédiaires. Dans leurs techniques de sélection, de préparation, d'accompagnement et d'évaluation, ces derniers font valoir des attitudes (dévouement au travail, sens des responsabilités, attitude conciliante) et comportements-clés (productivité, satisfaire l'employeur, compléter son contrat de travail) comme gages de la réussite de la migration. C'est par l'adhésion à cet idéal-type construit par les agences que les migrants pourront préserver leur « opportunité de voyage » et éviter d'être remplacés par les nombreux candidats en attente d'une telle opportunité. En ce qui concerne les employeurs, l'action des intermédiaires participe à ce qu'ils se représentent les PMTT comme la solution optimale et accessible pour obtenir une main d'œuvre qui répond à leurs attentes en termes de disponibilité, d'assiduité et de performance. Par leurs gammes de services offerts aux producteurs, les intermédiaires cherchent à « simplifier la vie du client » (ARIMÉ 2021c) et ce faisant, ils atténuent la perception de complexité et de responsabilités accrues que les employeurs tendent à associer aux démarches de recrutement international et aux règles de la migration.

Deuxièmement, compte tenu de son rôle indéniable dans l'organisation de la migration temporaire, l'industrie migratoire définit les paramètres de la *pratique* de l'(im)mobilité, c'est-à-dire les modalités de déplacement, d'arrêt et d'immobilisation dans l'espace et le temps. Qu'ils interviennent avant le départ des Guatémaltèques au Canada, pendant leur séjour au Québec ou à leur retour au Guatemala, les intermédiaires contribuent à donner le rythme circulaire à leur mobilité. Ils facilitent la fluidité du mouvement international afin que les travailleurs arrivent au Canada juste-à-temps, partent lorsque leur travail n'est plus requis, et retournent une énième fois quand leur main d'œuvre est de nouveau sollicitée. À l'intérieur de ce mouvement pendulaire de va-et-vient, ils participent aussi à leur immobilisation en les encourageant à se fixer à la ferme pour la durée de leur contrat et/ou en prévenant de nouveaux départs vers le Canada lorsqu'ils n'ont pas « réussi » leur migration. Ainsi, par son action sur la pratique de la mobilité, l'industrie migratoire vient cristalliser, dans le quotidien des migrants et des employeurs, la nature temporaire et utilitaire de la migration.

Troisièmement, elle contribue à définir *l'expérience vécue* de l'(im)mobilité, c'est-à-dire comment celle-ci est ressentie et intériorisée par ceux qui l'expérimentent (les migrants) et ceux qui l'engendrent (les employeurs). La majorité des migrants vivent leur (im)mobilité en fonction de variables sur lesquelles ils n'ont pas ou peu d'emprise. La date de départ et de retour au Guatemala, le lieu de travail au Québec, le processus de demande de visa, ainsi que le (non) renouvellement du contrat constituent quelques exemples des composantes de leur (im)mobilité qui échappent à leur contrôle ou qui leur sont tout simplement inconnues. Ils ne se déplacent pas, ils sont déplacés par les intermédiaires. La nuance est importante, car, pour les migrants, cela se traduit par une expérience marquée par l'incertitude, l'imprévisibilité, la stupéfaction et/ou le désarroi. Pour les employeurs, la présence de l'industrie migratoire se veut rassurante et facilitatrice. Certes, ils délèguent des responsabilités aux intermédiaires et perdent un certain degré de contrôle sur le processus d'(im)mobilité des migrants, mais ce transfert est opéré par souci d'effectivité. Ils peuvent compter sur l'assistance continue des intermédiaires pour éviter les erreurs et les délais administratifs, pour prévenir ou résoudre les « retards » dans l'arrivée de la main d'œuvre, pour les appuyer dans leurs rapports avec les travailleurs ou pour se conformer aux cadres réglementaires qui régissent leur séjour au Québec. Leur expérience se caractérise donc par davantage de prévisibilité, de confiance et de quiétude que s'ils devaient naviguer ces programmes sans le soutien des intermédiaires.

Ainsi, les effets des pratiques d'intermédiation sur les migrants et les employeurs sont très distincts. Les premiers sont assujettis à diverses formes de contrôle de la part des intermédiaires visant à ce que leurs représentations, leurs mouvements, et leurs expériences fassent écho à la logique centrale des PMTT, soit d'*importer la main d'œuvre, mais pas l'humain qui la fournit*.¹⁰² Pour les seconds, les pratiques des intermédiaires se traduisent davantage par l'autonomisation que le contrôle. Ils sont informés, conseillés, et accompagnés et peuvent demeurer aux commandes du processus de recrutement et d'accueil des travailleurs migrants. Contrairement aux migrants, ce sont eux qui choisissent quelle part de responsabilités assumeront les intermédiaires dans leur expérience.

Enfin, bien que son intention principale était de démontrer l'amplitude et la profondeur du pouvoir de l'industrie migratoire, ma recherche ne voulait pas présumer la passivité des migrants vis-à-vis celui-ci ni l'alignement parfait des intérêts des employeurs avec ceux des intermédiaires. C'est pourquoi le chapitre 8 s'est intéressé à leurs tactiques de résistance quotidienne à l'égard de l'industrie migratoire. Par la création de voies alternatives de recrutement (le référencement et la création d'agences), migrants et employeurs se détournent partiellement ou en totalité des pratiques d'intermédiation dominantes et contestent ainsi subtilement les représentations, pratiques et expériences qu'elles induisent. Ces mécanismes de recrutement révèlent que les migrants et les employeurs valorisent d'autres formes de savoir dans les dynamiques d'intermédiation, notamment celles mobilisant l'expérience personnelle (comme migrant autochtone et comme employeur de travailleurs migrants) et l'empathie. Ils démontrent aussi que la résistance des migrants et employeurs est mue par des motivations plurielles oscillant entre des considérations altruistes (solidarité, le travail avec le travailleur) et la recherche de gains (marchandisation du référencement, recruter un travailleur productif). Ce faisant, les tactiques de résistance déployées par les migrants et les employeurs sont un rempart contre le pouvoir au quotidien de l'industrie migratoire, mais leur capacité à transformer les structures de la migration temporaire s'avère toutefois très limitée.

¹⁰² Cette formulation est une adaptation de l'expression anglaise utilisée par Castles (2006) pour résumer l'objectif de ce type de programmes de migration temporaire : *Import labor but not people*.

9.3 Apports de la thèse et avenues de recherche

Le dénouement de cette recherche doctorale a permis d'apporter plusieurs réponses quant au pourquoi et comment du pouvoir des intermédiaires dans la migration temporaire, mais il suscite aussi de nouvelles questions et pistes de réflexion qui méritent d'être explorées pour approfondir notre compréhension de l'industrie migratoire. Je souhaite donc conclure la dissertation en faisant ressortir les contributions de ma thèse aux connaissances ainsi qu'en identifiant quelques avenues de recherche qui permettraient d'approfondir notre compréhension de l'industrie migratoire.

En privilégiant une perspective d'ÉPI au quotidien, cette recherche lève le voile sur l'agentivité des intermédiaires dans la gestion migratoire et insiste sur le fait que les conditions d'(im)mobilité des migrants ne se définissent pas que par le haut, par l'État et ses politiques, ou encore par les inégalités structurelles qui caractérisent les rapports Nord-Sud. Ma thèse a voulu démontrer que le quotidien est un espace de pratiques qui nous aide à comprendre comment le processus migratoire se met en marche, comment il est orienté et façonné par l'industrie migratoire, et comment il est vécu et négocié par les migrants et, dans une certaine mesure, les employeurs. Croiser les perspectives de ces trois acteurs – l'industrie migratoire, les migrants, et les employeurs – a permis de remettre en question les lieux et la manière dont se manifestent les rapports de pouvoir dans la migration temporaire. En effet, les relations asymétriques entre les migrants et les employeurs, ou entre les migrants et l'État, sont influencées par les pratiques des intermédiaires et ces derniers deviennent donc des acteurs pivots dans la reproduction ou la contestation des rapports de pouvoir. En somme, la principale contribution de cette thèse aux études de la migration est de problématiser autrement le pouvoir en insistant sur l'importance d'accorder une attention à l'autonomie d'acteurs intervenant dans les méso-dynamiques de la migration et à la manière dont les expériences d'(im)mobilité des migrants sont gérées dans le quotidien. Il s'agit d'un petit pas dans un champ de recherche en émergence et, dans cette perspective, la présente thèse soulève également plusieurs questions qui mériteraient d'être explorées dans de futures recherches.

D'abord, compte tenu de la croissance et de la diversification des PMTT dans le monde (Castles et Ozkul 2014; Boucher et Guest 2018; ILO 2021), il apparaît essentiel de mieux comprendre comment les pratiques d'intermédiation évoluent selon les particularités de chaque contexte de migration temporaire, et de façon plus globale, dans l'économie du travail mondialisée. Les résultats de la recherche concernent un cas particulier, marqué notamment par la *circularité migratoire* et la *concentration* des acteurs intermédiaires. Ils peuvent servir d'éclairage pour

analyser le rôle de l'industrie migratoire dans des dynamiques migratoires présentant des spécificités similaires mais leur répliquabilité ne doit pas être présumée. En effet, davantage de recherches empiriques sont nécessaires pour conceptualiser le pouvoir des intermédiaires dans la migration temporaire. Est-ce que les caractéristiques évoquées ci-haut (invisibilité, ubiquité, autonomie) sont représentatives et suffisantes pour appréhender l'action des intermédiaires dans d'autres PMTT ? Outre leur rôle d'experts au quotidien de la migration temporaire, est-ce que les intermédiaires ne détiendraient pas une autorité plus structurelle dans celle-ci ? En effet, l'examen des pratiques des intermédiaires laisse entrevoir également le rôle logistique qu'ils jouent dans les dynamiques institutionnelles et géographiques de la migration temporaire (Krifors 2021). Comme le soulignent Hobson et Seabrooke, l'ÉPI au quotidien permet d'analyser le fonctionnement de l'économie globale sous un nouvel angle et dans cette perspective, elle bonifie l'ÉPI hétérodoxe plutôt que s'y substituer (2007, 208). Il serait donc pertinent de tirer avantage de la complémentarité entre ces deux approches d'économie politique pour mettre en relief comment les pratiques quotidiennes des intermédiaires leur confèrent aussi un rôle structurant dans la formation et la consolidation des chaînes transnationales de demande et d'offre de main d'œuvre migrante dans l'économie globalisée.

Ensuite, une autre piste de recherche que soulève la thèse concerne le développement et la mise en œuvre de la norme du « recrutement équitable ». Les dernières années ont été marquées par un foisonnement d'initiatives, menées principalement par l'OIT et l'OIM¹⁰³, qui se basent sur la collaboration du secteur privé pour améliorer les pratiques de recrutement. Dans la présente étude, nous avons d'ailleurs vu que les agences guatémaltèques ont reçu l'appui de l'OIT pour adopter leur code de conduite (chapitre 5). Plus récemment, une agence recrutant des travailleurs guatémaltèques pour des emplois temporaires aux États-Unis a lancé, conjointement avec l'OIT, un protocole pour le recrutement des personnes migrantes autochtones (Fair Recruitment Knowledge Hub 2023). Ces exemples suggèrent de nouveaux espaces et modes de gouvernance de la migration de travail temporaire dans lesquels le pouvoir des organisations internationales et celui de l'industrie migratoire se voient mutuellement renforcés et qui ont fait l'objet de très peu d'attention scientifique jusqu'à ce jour (Jones 2022). Ces acteurs façonnent la production du savoir sur le recrutement équitable et il importe d'étudier la manière dont cette norme globale est

¹⁰³ Ces actions font notamment partie de l'[Initiative pour le Recrutement Équitable](#) lancée par l'OIT ainsi que le [Standard IRIS](#) développé par l'OIM.

interprétée et mise en œuvre à l'échelle locale/nationale, à qui elle bénéficie, et quels sont ses effets réels sur les expériences des travailleurs migrants.

Enfin, que son pouvoir s'exprime par rapport au quotidien, aux structures, ou aux cadres normatifs de la migration temporaire, l'industrie migratoire est devenue un acteur incontournable dont la présence soulève des enjeux majeurs en matière de politiques publiques ainsi que sur la place de l'État dans la gouvernance de la migration de travail temporaire qui méritent d'être étudiés. Le cas de la migration temporaire guatémaltèque au Canada est un exemple parmi d'autres où les autorités gouvernementales n'assument pas pleinement et avec effectivité leur rôle de régulateurs à l'égard des intermédiaires de la migration. Le fait que des agences continuent à recruter sans être enregistrées au Guatemala ou que des agences s'enregistrent comme recruteurs au Québec sans réellement exercer cette fonction ne sont que des illustrations des dysfonctionnements au niveau réglementaire. Si la présence des intermédiaires est appelée à croître et se pérenniser alors les États ont le devoir de se doter des capacités régulatrices nécessaires pour encadrer et surveiller leurs interventions. Ceci passe inévitablement par la mise en place de mécanismes qui tiennent compte de la nature transnationale des opérations de l'industrie migratoire et qui ont un caractère contraignant. Mais surtout, par son approche d'ÉPI au quotidien, cette thèse a voulu démontrer que l'autorité croissante de l'industrie migratoire n'est pas que le résultat d'un processus du haut vers le bas, où l'État cède certaines prérogatives au secteur privé. Les intermédiaires construisent leurs propres espaces d'intervention et décident des règles qui les régissent et par conséquent, la frontière entre les responsabilités publiques et privées s'estompe de plus en plus dans la pratique quotidienne de la migration. Par exemple, en veillant à la conformité des migrants guatémaltèques aux exigences d'entrée et de séjour au Canada, au respect des obligations en matière de logement et de conditions de travail par les employeurs ou encore en arbitrant les relations entre employeurs et migrants, les intermédiaires se convertissent pratiquement en agents de l'État sur le terrain. Cela présente de sérieux défis en matière de légitimité et d'imputabilité dans l'exercice du pouvoir. En effet, il apparaît insoutenable que de tierces parties dont les activités dépendent du bon roulement de la migration temporaire soient aussi les principaux garde-fous pour protéger les droits et la dignité des travailleurs migrants. Il est tout autant difficile de justifier qu'en dépit de leurs responsabilités dans la gestion migratoire, ils jouissent toujours d'une relative impunité lorsque des violations à l'endroit des travailleurs migrants sont commises. Ils ne peuvent prétendre à l'ignorance ni être complètement déchargés de

toute responsabilité, car ils sont présents dans tous les espaces et temporalités du processus migratoire.

Pour conclure, lorsque le rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage évoque le permis fermé comme la principale source de risques d'abus auxquels sont exposés les travailleurs, il n'identifie qu'une partie de la problématique. Le permis fermé est un instrument fondamental de contrôle des populations migrantes, mais son incidence dans les expériences migratoires ne peut être entièrement comprise que si l'on s'intéresse à *qui* l'opérationnalise et *comment* son effectivité est reproduite sur le terrain. Ma thèse a voulu démontrer que l'industrie migratoire est un acteur-clé dans ce processus et qu'elle fait donc partie de la problématique comme des pistes de solutions. Par ses constats, j'espère que cette recherche pourra contribuer modestement à l'initiation d'un processus de réflexion sur la place qu'occupent et que *devraient* occuper les intermédiaires dans la gestion de la migration temporaire et ainsi interpellier les pouvoirs publics à délimiter avec transparence et clarté les champs d'action qui devraient relever de l'autorité gouvernementale et privée.

Références

- AAC. 2022. « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien ». Ottawa: Agriculture et Agroalimentaire Canada. <https://agriculture.canada.ca/fr/secteur/aperçu>.
- Abella, M. 2006. « Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration ». Présenté à International Symposium on International Migration and Development, United Nations Population Division, Turin (Italie).
- Aberman, Tanya. 2022. « Forced-Voluntary Return. An Intersectional Approach to Exploring “Voluntary” Return in Toronto, Canada ». *Migration and Society: Advances in Research* 5: 13-28.
- Adamson, Fiona, et Gerasimos Tsourapas. 2020. « The Migration State in the Global South: Nationalizing, Developmental, and Neoliberal Models of Migration Management ». *International Migration Review* 54 (3): 853-82.
- Agéco. 2019. « Étude sectorielle de la production agricole au Québec - Volet main d'œuvre ». Montreal: Étude réalisée pour AGRICarières, Comité sectoriel de main d'œuvre de la production agricole.
- . 2022. « Les conditions de travail des employés en agriculture en 2021 ». Longueuil: Étude réalisée pour AGRICarières, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.
- Agence QMI. 2021. « Les travailleurs saisonniers plus nombreux à fuir vers les États-Unis ». *Journal de Québec*, 26 juillet 2021. <https://www.journaldequebec.com/2021/07/26/les-travailleurs-saisonniers-plus-nombreux-a-fuir-vers-les-etats-unis-1>.
- AGRICarières. 2017. « Portrait de la main-d'œuvre ». <https://www.agricarrieres.qc.ca/portrait-de-la-main-doeuvre/>.
- AGRICarières et UPA. 2021. « Bilan 3 ans. Table de concertation des travailleurs étrangers temporaires agricoles ».
- Äkesson, Lisa, et Jill Alpes. 2019. « What is a Legitimate Mobility Manager? Juxtaposing Migration Brokers with the EU ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (14): 2689-2705.
- Albani, Paolina. 2019. « Tres microhistorias: ¿por qué migran en el Corredor Seco? » *Plaza Pública*, 5 de noviembre 2019. <https://www.plazapublica.com.gt/content/tres-microhistorias-por-que-migran-en-el-corredor-seco>.
- Aliyu, Ahmad, Muhammad Umar Bello, Rozilah Kasim, et Martin David. 2014. « Positivist and Non-Positivist Paradigm in Social Science Research: Conflicting Paradigms or Perfect Partners? » *Journal of Management and Sustainability* 4 (3): 79-95.
- Alpes, Maybritt Jill. 2017. « Why Aspiring Migrants Trust Migration Brokers: The Moral Economy of Departure in Anglophone Cameroon ». *Africa* 87 (2): 304-21.
- Alvarez Tinajero, Sandra Paola. 2014. *Migration Management ? Accounts of Agricultural and Domestic Migrant Workers in Ragusa (Sicily)*. Genève: Graduate Institute Publications.
- Amelina, Anna, et Thomas Faist. 2012. « De-Naturalizing the National in Research Methodologies: Key Concepts of Transnational Studies in Migration ». *Ethnic and Racial Studies* 35 (10): 1707-25.
- Amigo Laboral. 2021. « Quiénes Somos Y Qué Hacemos ». <https://amigolaboral.com/acerca-de-nosotros/mision-y-vision>.
- Amoore, Louise. 2002. *Globalisation Contested. An International Political Economy of Work*. Manchester: Manchester University Press.
- . 2005. *The Global Resistance Reader*. London et New York: Routledge.

- Anderson, Bridget. 2010. « Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers ». *Work, Employment and Society* 24 (2): 300-317.
- Anderson, Bridget, et Martin Ruhs. 2010. « Migrant Workers: Who Needs Them? A Framework for the Analysis of Staff Shortages, Immigration and Public Policy ». Dans *Who Needs Migrant Workers ? : Labour Shortages, Immigration and Public Policy*, édité par Martin Ruhs et Bridget Anderson, 15-52. Oxford: Oxford University Press.
- Anderson, Joseph Trawicki. 2019. « The Migration Industry and the H-2 Visa in the United States: Employers, Labour Intermediaries and the State ». *International Migration* 57 (4): 121-35.
- Anderson, Joseph Trawicki, et Anja K. Franck. 2019. « The Public and the Private in Guestworker Schemes: examples from Malaysia and the U.S ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (7): 1207-23.
- Andersson, Ruben. 2014. *Illegality Inc. Clandestine Migration and the Business of Bordering Europe*. Oakland: University of California Press.
- Andrees, B., A. Nasri, et P. Swiniarski. 2015. « Regulating Labour Recruitment to Prevent Human Trafficking and to Foster Fair Migration ». Geneva: International Labour Organization.
- Aparna, Kolar, Joris Schapendonk, et Cesar Merlin-Escorza. 2020. « Method as Border: Tuning in to the Cacophony of Academic Backstages of Migration, Mobility and Border Studies ». *Social Inclusion* 8 (4): 110-15.
- Apsite-Berina, Elina, et David McCollum. 2015. « Recruitment through Migrant Social Networks from Latvia to the United Kingdom: Motivations, Processes and Developments ». *Migration Letters* 12 (1): 50-66.
- Aptekar, Sofya. 2020. « Doctors as Migration Brokers in the Mandatory Medical Screenings of Immigrants to the United States ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46 (9): 1865-85.
- Arampatzi, Athina. 2017. « Contentious sSpatialities in an Era of Austerity: Everyday Politics and ‘Struggle Communities’ in Athens, Greece ». *Political Geography* 60: 47-56.
- Arango, Joaquin. 2004. « Theories of International Migration ». Dans *International Migration in the New Millenium*, édité par Danièle Joly, 15-35. London: Routledge.
- Arias Cubas, Magdalena. 2022. « Social Transformation and Differential Inclusion: A Study of the Mobility and Labour of Indigenous People in the Agricultural Fields of Oaxacalifornia ». *Revue européenne des Migrations Internationales* 38 (3-4): 19-42.
- ARIMÉ. 2021a. « Nos services ». <https://www.arimecanada.ca/nos-services>.
- . 2021b. « Notre histoire ». *ARIMÉ. Recrutement international de main d’œuvre étrangère*. <https://www.arimecanada.ca/%C3%A0-propos>.
- . 2021c. « Processus de recrutement ». <https://www.arimecanada.ca/notre-processus>.
- Arriaza, Astrid, Michael Hambidge, Nancy Krebs, Ana Garcés, et Andrew Channon. 2022. « The Trend in Mean Height of Guatemala Women Born Between 1945 and 1995: A Century Behind ». *Journal of Health, Population and Nutrition* 41 (43).
- Aspers, Patrik, et Ugo Corte. 2019. *What is Qualitative in Qualitative Research* 42: 139-60.
- Atkinson, R., et J. Flint. 2001. « Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies ». *Social Research Update* 33.
- Aubin, Erika, et Nora Lamontagne. 2023. « Banni à vie, un agriculteur de Saint-Jude dirigerait un réseau de travailleurs étrangers au noir ». *Journal de Montréal*, 13 juillet 2023. <https://www.journaldemontreal.com/2023/12/24/banni-a-vie-un-agriculteur-de-saint-jude-dirigerait-un-reseau-de-travailleurs-etrangers-au-noir>.

- Autesserre, Séverine. 2014. *Peaceland: Conflict Resolution and the Everyday Politics of International Intervention*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Awumbila, Mariama, Priya Deshingkar, Leander Kandilige, Joseph Kofi Teye, et Mary Setrana. 2019. « Please, Thank You and Sorry - Brokering Migration and Constructing Identities for Domestic Work in Ghana ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (14): 2655-71.
- Axelsson, Linn, Charlotta Hedberg, Nils Pettersson, et Qian Zhang. 2022. « Re-Visiting the 'Black Box' of Migration: State-Intermediary Co-Production of Regulatory Spaces ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48 (3): 594-612.
- Axelsson, Linn, et Nils Pettersson. 2021. « Spatial Shifts in Migration Governance: Public-Private Alliances in Swedish Immigration Administration ». *Environment and Planning C: Politics and Space* 39 (7): 1529-46.
- Azis, Avyanthi, Rhino Ariefiansyah, et Nastiti Setia Utami. 2020. « Precarity, Migration, and Brokerage in Indonesia: Insights from Ethnographic Research in Indramayu ». Dans *The Migration Industry in Asia. Brokerage, Gender, and Precarity*, édité par Michiel Baas, 11-31. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Baas, Michiel. 2020. « Introduction: Brokerage, Gender and Precarity in Asia's Migration Industry ». Dans *The Migration Industry in Asia. Brokerage, Gender and Precarity*, édité par Michiel Baas, 1-10. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Babar, Zahra. 2021. « Purveyors of Dreams: Labour Recruiters in the Pakistan to Saudi Arabia Migration Corridor ». *Migration and Development* 10 (1): 68-85.
- Bailey, Julia. 2008. « First Steps in Qualitative Data Analysis: Transcribing ». *Family Practice* 25 (2): 127-31.
- Balčaitė, Indrė. 2020. « Brokered (Il)legality: Co-Producing the Status of Migrants from Myanmar to Thailand ». Dans *The Migration Industry in Asia. Brokerage, Gender and Precarity*, édité par Michiel Baas, 33-58. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Banco de Guatemala. 2022. « Ingreso de Divisas por Remesas Familiares. 2002-2022 ». <https://banguat.gob.gt/es/page/anos-2002-2022>.
- Banco Mundial. 2022. « Guatemala Panorama general ». Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview>
- Barrientos, Stephanie. 2013. « Labour Chains: Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks ». *Journal of Development Studies* 49 (8): 1058-71.
- Bartels, Inken. 2017. « “We Must Do It Gently.” The Contested Implementation of the IOM's Migration Management in Morocco ». *Migration Studies* 5 (3): 315-36.
- Basok, Tanya. 2002. *Tortillas and Tomatos: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montreal and Kingston: McGill-Queen's University Press.
- . 2003. « Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-Based Comparison ». *International Migration* 41 (2): 3-26.
- Basok, Tanya, et Danièle Bélanger. 2016. « Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agricultural Migrant Workers' in Ontario ». *Canadian Journal of Sociology* 41 (2): 139-64.
- Basok, Tanya, Danièle Bélanger, et Eloy Rivas. 2014. « Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-Western Ontario ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40 (9): 1394-1413.
- Basok, Tanya, Danièle Bélanger, Martha Luz Rojas Wiesner, et Guillermo Candiz. 2015. *Rethinking Transit Migration: Precarity, Mobility, and Self-Making in Mexico*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Bastos, Santiago. 2007. « La construcción de la identidad maya en Guatemala. Historia e implicaciones de un proceso político ». *Desacatos*, n° 24: 197-214.
- . 2021. « Community, Dispossession, and Ethnic Rearticulation in Mexico and Guatemala ». *Latin American and Caribbean Ethnic Studies* 16 (2): 109-29.
- Battu, Harinder, Paul Seaman, et Yves Zenou. 2011. « Job Contact Networks and the Ethnic Minorities ». *Labour Economics* 18: 48-56.
- Bauman, Zygmunt. 1996. « Tourists and Vagabonds: Heroes and Victims of Postmodernity ». Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- Baumeister, Eduardo. 2013. « Concentración de tierras y seguridad alimentaria en Centroamérica ». Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra.
- Bélanger, Danièle. 2016. « Beyond the Brokers: Local Marriage Migration Industries of Rural Vietnam ». *Positions: Asia Critique* 24 (1): 71-96.
- Bélanger, Danièle, et Guillermo Candiz. 2015. « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec ». *Cahiers de géographie du Québec* 59 (166): 7-28.
- Bélanger, Danièle, et Rachel Silvey. 2020. « An Im/mobility Turn: Power Geometries of Care and Migration ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46 (16): 3423-40.
- Bell, Stephen. 2012. « The Power of Ideas: The Ideational Mediation of the Structural Power of Business ». *International Studies Quarterly* 56: 661-73.
- Benavides Romero, Leandro Antonio. 2021. « Configuración política parlamentaria en El Salvador y Guatemala y su incidencia en las estrategias de captura del Estado por las élites económicas en ambos países ». *Revista Relaciones Internacionales*, 27-42.
- Beneduce, Roberto, et Simona Taliani. 2013. « Les archives introuvables. Technologie de la citoyenneté, bureaucratie et migration ». Dans *La bureaucratisation néolibérale*, édité par Béatrice Hibou, 231-61. Paris: La Découverte.
- Beninger, Kelsey. 2016. « Social Media Users' Views on the Ethics of Social Media Research ». Dans *The SAGE Handbook of Social Media Research Methods*, édité par Luke Sloan et Anabel Quan-Haase, Chapter 5. New York: Sage Publications.
- Betts, Alexander. 2013a. *Survival Migration. Failed Governance and the Crisis of Displacement*. Ithaca: Cornell University Press.
- . 2013b. « The Migration Industry in Global Migration Governance ». Dans *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, édité par Thomas Gammeltoft-Hansen et Ninna Nyberg Sørensen, 45-62. London: Routledge.
- Binford, Leigh. 2009. « From Fields of Power to Fields of Sweat: the Dual Process of Constructing Temporary Migrant Labour in Mexico and Canada ». *Third World Quarterly* 30 (3): 503-17.
- . 2013. « The Seasonal Agricultural Worker's Program and Mexican Development ». Dans *Tomorrow We're All Going to the Harvest. Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*, 116-45. Austin: University of Texas Press.
- Bordeleau, Stéphane. 2020. « Ottawa permettra aux travailleurs saisonniers d'entrer au Canada ». *Radio-Canada*, 18 mars 2020. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1672789/fermeture-frontieres-upa-exemption-travailleurs-etrangers>.
- Boucher, Anna Katherine, et Justin Guest. 2018. *Crossroads: Comparative Immigration Regimes in a World of Demographic Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brands, Hal. 2011. « Crime, Irregular Warfare, and Institutional Failure in Latin America: Guatemala as a Case Study ». *Studies in Conflict & Terrorism* 34 (3): 228-47.

- Brueckner, Martin, et Eabrusu. 2018. « Pinning Down the Social License to Operate (SLO): The Problem of Normative Complexity ». *Resources Policy* 59: 217-26.
- Büscher, Monika, John Urry, et Katian Witchger. 2010. « Introduction. Mobile Methods ». Dans *Mobile Methods*, 1-19. London: Routledge.
- Bylander, Maryann. 2019. « Is Regular Migration Safer Migration ? Insights from Thailand ». *Journal of Migration and Human Security* 7 (1): 1-18.
- Campbell, Bonnie. 2012. « Corporate Social Responsibility and Development in Africa: Redefining the Roles and Responsibilities of Public and Private Actors in the Mining Sector ». *Resources Policy* 37: 138-43.
- Candiz, Guillermo. 2019. « Travailleurs migrants saisonniers du Yucatán (Mexique) au Canada: Précarité circulaire et limites d'un modèle de développement ». Dans *Travail, mobilités, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques*, édité par Alexis Martig et Jorge Pantaleón, 21-54. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Carling, Jørgen. 2002. « Migration in the Age of Involuntary Immobility: Theoretical Reflections and Cape Verdean Experiences ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 28 (1): 5-42.
- . 2017. « Refugee Advocacy and the Meaning of 'Migrants' ». Policy Brief. Oslo: Peace Research Institute Oslo.
- Carling, Jørgen, et Francis Collins. 2018. « Aspiration, Desire and Drivers of Migration ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (6): 909-26.
- Carling, Jørgen, et Kerilyn Schewel. 2018. « Revisiting Aspiration and Ability in International Migration ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (6): 945-63.
- Carretero Pasín, Angel Enrique. 2002. « La quotidienneté comme objet: Henri Lefebvre et Michel Maffesoli. Deux lectures opposées ». *Sociétés* 4 (78): 5-16.
- Carte, Lindsey, Birgit Schmook, Claudia Radel, et Richard Johnson. 2019. « The Slow Displacement of Smallholder Farming Families: Land, Hunger, and Labor Migration in Nicaragua and Guatemala ». *Land* 8 (89): 1-12.
- Casaús Arzú, Maria. 2009. « El Genocidio: la máxima expresión del racismo en Guatemala: una interpretación histórica y una reflexión ». *Nuevo Mundo Mundos Nuevos [Online]*. <http://journals.openedition.org/nuevomundo/57067>.
- Cassarino, Jean-Pierre. 2008. « Patterns of Circular Migration in the Euro-Mediterranean Area: Implications for Policy-Making ». 29. Florence: European University Institute.
- Castillo, Manuel Angel. 2006. « Mexico: Caught Between the United States and Central America ». *Migration Information Source*. <https://www.migrationpolicy.org/article/mexico-caught-between-united-states-and-central-america/>.
- Castles, Stephen. 1986. « The Guest-Worker in Western Europe - An Obituary ». *International Migration Review* 20 (4): 761-78.
- . 2006. « Guestworkers in Europe: A Resurrection? » *International Migration Review* 40 (4): 741-66.
- Castles, Stephen, Hein de Haas, et Mark Miller. 2014. *The Age of Migration*. 5^e éd. New York: The Guilford Press.
- Castles, Stephen, et Derya Ozkul. 2014. « Circular Migration: Triple Win, or a New Label for Temporary Migration? » Dans *Global and Asian Perspectives on International Migration*, édité par Graziano Battistella. 27-49. Cham: Springer.

- Castracani, Lucio. 2017. « « Ils viennent pour travailler ». L'utilitarisme migratoire et les ouvriers agricoles saisonniers au Québec ». Thèse de doctorat, Montréal: Département d'anthropologie, Université de Montréal.
- Castracani, Lucio, et Jorge Pantaleón. 2019a. « Les «ouvriers idéaux»: Les migrants saisonniers dans les entreprises agricoles québécoises ». Dans *Travail, mobilités, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques*, édité par Jorge Pantaleón et Alexis Martig, 55-79. Québec: Presses de l'Université Laval.
- . 2019b. « Los “trabajadores ideales”: La migración temporal extranjera en la composición laboral de la industria agrícola en Quebec ». Dans *Las nuevas políticas migratorias canadienses. Gobernanza neoliberal y manejo de la otredad*, édité par Sara María Lara Flores, Jorge Pantaleón, et Patricia Martin, 211-38. Mexico: Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de México.
- Castro, Miriam. 2023. « Michel Pilon: « Accompagner et défendre les droits des travailleurs sans-voix » ». *Fondation Père-Ménard, Conversations*, 8 mars 2023. <https://www.fondationperemenard.org/michel-pilon-accompagner-et-defendre-les-droits-des-travailleurs-sans-voix/>.
- CCRHA. 2019. « Répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur l'avenir de l'agriculture au Québec ». Conseil Canadien pour les ressources humaines en Agriculture.
- Certeau, Michel de. 1980. *L'Invention du quotidien: Arts de faire*. Paris: Gallimard.
- Cerwonka, Allaine, et Liisa Malkki. 2007. *Improvising Theory: Process and Temporality in Ethnographic Fieldwork*. Chicago: University of Chicago Press.
- Chartrand, Tyler, et Leah F. Vosko. 2020. « Canada's Temporary Foreign Worker and International Mobility Programs: Charting Change and Continuity Among Source Countries ». *International Migration* 59 (2): 89-109.
- Chatterji, Joya. 2017. « On Being Stuck in Bengal: Immobility in the “Age of Migration” ». *Modern Asian Studies* 51 (2): 511-41.
- Chau, Huey Shy. 2020. *Brokering Labour Migration. A Mobile Ethnography of Migrant Care Workers' Journey to Switzerland*. London: Routledge.
- Chavagneux, Christian. 2011. « L'instabilité du monde: inégalités, finance, environnement. À propos de Susan Strange ». *Esprit* 12: 49-61.
- Cheru, Fantu. 1997. « The Silent Revolution and the Weapons of the Weak ». Dans *Innovation and Transformation in International Studies*, édité par Stephen Gill et James H. Mittelman, 153-69. Cambridge: Cambridge University Press.
- Choudry, Aziz, et Mostafa Henaway. 2012. « Agents d'infortune: une mise en contexte de la lutte des travailleurs et travailleuses migrants et immigrants contre les agences de recrutement de main d'oeuvre temporaire ». *Travail, capital et société* 45 (1): 38-65.
- Clair, Isabelle. 2016. « Faire du terrain en féministe ». *Le Seuil* 3 (213): 66-83.
- Cloutier, Louis. 2021. « Travailleurs agricoles guatémaltèques interceptés à la frontière canado-américaine ». *Journal de Québec*, 29 juillet 2021. <https://www.journaldequebec.com/2021/07/29/travailleurs-agricoles-guatemalteques-interceptes-a-la-frontiere-canado-americaine-1>.
- CNESST. 2021. « Travailleuses et travailleurs agricoles ». Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-agricoles>.
- CODECA. 2013. « Situación laboral de trabajadoras/as agrícolas en Guatemala ». Mazatenango Suchitepéquez (Guatemala): Comité de Desarrollo Campesino CODECA.

- Coderre, Mylene. 2023. « From Migrant Worker to Migrant Broker: The Grey Zone of Transnational Recruitment Between Canada and Guatemala ». *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 21 (4) DOI: [10.1080/15562948.2022.2156650](https://doi.org/10.1080/15562948.2022.2156650)
- Coderre, Mylene, et Delphine Nakache. 2022. « From Working Tourists to Permanent Residents: Experiences of Migrant Workers with Youth Mobility Schemes ». *Journal of International Migration and Integration* 23: 971-88
- Coe, Neil, Katharine Jones, et Kevin Ward. 2010. « The Business of Temporary Staffing: A Developing Research Agenda ». *Geography Compass* 4 (8): 1055-68.
- Cohen, Nir. 2021. « Israel's Return Migration Industry ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (17): 4100-4117.
- Cohen, Nissim, et Tamar Arieli. 2011. « Field Research in Conflict Environments: Methodological Challenges and Snowball Sampling ». *Journal of Peace Research* 48 (4): 423-35.
- Cohen, Robin. 1997. *Global Diasporas: An Introduction*. London: University London College Press.
- COLEF. 2020. « Encuesta sobre migración en la frontera sur de México. Informe Anual 2019 ». Tijuana: El Colegio de la Frontera Sur.
- Comisión para el Esclarecimiento Histórico. 1999. « Guatemala. Memoria del silencio ». Ciudad de Guatemala: Comisión para el Esclarecimiento Histórico.
- ComuGuate. 2023. « Explora ComuGuate ». 2023. <https://comuguate.org/>.
- Congreso de la República de Guatemala. 2022. *Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero*. https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/8527/2022/4.
- Conseil canadien pour les réfugiés. 2022. « Letter to The Minister of Immigration, Refugees and Citizenship ». <https://ccrweb.ca/sites/ccrweb.ca/files/opw-letter-feb-2022.pdf>.
- Constanza, Jennifer Noel. 2016. « Mining Conflict and the Politics of Obtaining a Social License: Insight from Guatemala ». *World Development* 79: 97-113.
- Corrado, Alessandra, Carlos Castro, et Domenico Perrotta. 2016. *Migration and Agriculture: Mobility and Change in the Mediterranean Area*. London: Routledge.
- Cortes, Genevieve. 2000. *Partir pour rester. Survie et mutation de sociétés paysannes andines*. Paris: IRD.
- Cranston, Sophie. 2018. « Calculating the Migration Industries: Knowing the Successful Expatriate in the Global Mobility Industry ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (4): 626-43.
- Cranston, Sophie, Joris Schapendonk, et Ernst Spaan. 2018. « New Directions in Exploring the Migration Industries: Introduction to Special Issue ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (4): 543-57.
- Crawley, Heaven, et Dimitris Skleparis. 2018. « Refugees, Migrants, Neither, Both: Categorical Fetishism and the Politics of Bounding in Europe's "Migration Crisis" ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (1): 48-64.
- Creative Associates International; 2019. « Saliendo Adelante. Why Migrants Risk it All? » Washington: Creative Associates International. <https://www.saliendo-adelante.com/thestudy>.
- Cresswell, Tim. 2006. *On the Move. Mobility in the Modern Western World*. New York: Routledge.
- . 2010. « Towards a Politics of Mobility ». *Environment and Planning* 28: 17-31.
- Culpepper, Pepper. 2011. *Quiet Politics and Business Power: Corporate Control in Europe and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Dallaire, François. 2023. « Un demandeur d'asile victime de la traite de personnes ». *Radio-Canada*, 19 septembre 2023. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2009652/demandeur-asile-jean-lemay-traite-personnes->.
- Dam, Rinita, et Jenny Lunn. 2014. « First Impressions Count: the Ethics of Choosing to Be a “Native” or a “Foreign” Researcher ». Dans *Fieldwork in the Global South. Ethical Challenges and Dilemmas*, édité par Jenny Lunn, 96-108. London: Routledge.
- Dauvergne, Catherine, et Sarah Marsden. 2014. « The Ideology of Temporary Labour Migration in the Post-Global Era ». *Citizenship Studies* 18 (2): 224-42.
- Davies, Matt. 2006. « Everyday Life in the Global Political Economy ». Dans *International Political Economy and Poststructuralist Politics*, 219-36. London: Palgrave Macmillan.
- . 2016. « Everyday Life as Critique: Revisiting the Everyday in IPE with Henri Lefebvre and Postcolonialism ». *International Political Sociology* 10: 22-38.
- De Genova, Nicholas. 2002. « Migrant “Illegality” and Deportability in Everyday Life ». *Annual Review of Anthropology* 31 (1): 419-47.
- De Genova, Nicholas, Sandro Mezzadra, et John Pickles. 2015. « New Keywords: Migration and Borders ». *Cultural Studies* 29 (1): 55-87.
- De Lange, Tesseltje. 2011. « The Privatization of Control over Labour Migration in the Netherlands: in Whose Interest? » *European Journal of Migration and Law* 13: 185-200.
- De Neve, Geert. 2005. *The Everyday Politics of Labour. Working Lives in India's Informal Economy*. New Delhi: Social Science Press.
- De Santana Pinho, Patricia. 2015. « The Dirty Body that Cleans: Representations of Domestic Workers in Brazilian Common Sense ». *Meridians: Feminism, Race, Transnationalism* 13 (1): 103-28.
- Décosse, Frédéric. 2016. « Persistent Unfree Labour in French Intensive Agriculture. An Historical Overview of the “OFII” Temporary Farmworkers Programme ». Dans *Migration and Agriculture: Mobility and Change in the Mediterranean Area*, édité par Alessandra Corrado, Carlos Castro, et Domenico Perrotta, 183-97. London: Routledge.
- Décosse, Frédéric, et Emmanuelle Hellio. 2022. « Utilitarisme migratoire et programmes de migration temporaire. Une étude comparée des contrats OFII (France) et des contratos en origen (Espagne) ». *Revue européenne des Migrations Internationales* 38 (3-4): 67-90.
- Delgado Wise, Raúl. 2009. « Forced Migration and US Imperialism: The Dialectic of Migration and Development ». *Critical Sociology* 35 (6): 767-84.
- Demuijnck, Geert, et Björn Fasterling. 2016. « The Social License to Operate ». *Journal of Business Ethics* 136: 675-85.
- Department of Homeland Security. 2022. « Characteristics of H-2B Nonagricultural Temporary Workers ». Washington D.C: U.S Citizenship and Immigration Services.
- Dépatie-Pelletier, Eugénie, Hannah Deegan, et Katherine Berze. 2022. « Band-Aid on a Bullet-Wound - Canada's Open Work Permit for Vulnerable Workers Policy ». *Laws* 11 (36): 1-20.
- Deshingkar, Priya. 2019. « The Making and Unmaking of Precarious, Ideal Subjects - Migration Brokerage in the Global South ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (14): 2638-54.
- Deterding, Nicole M., et Mary C. Waters. 2021. « Flexible Coding of In-Depth Interviews: A Twenty-First-Century Approach ». *Sociological Methods and Research* 50 (2): 708-39.
- Dosse, François. 2002. « L'art du détournement. Michel de Certeau entre stratégies et tactiques ». *Esprit* 3-4 (283): 206-22.
- Drisko, James, et Tina Maschi. 2015. *Content Analysis*. Oxford: Oxford University Press.

- Dupeyron, Bruno. 2016. « Secluding North America's Labor Migrants: Notes on the International Organization for Migration's Compassionate Mercenary Business ». Dans *Remote Control: The Externalization of Migration Management in Europe and North America*, édité par Ruben Zaiotti, 238-58. New York: Routledge.
- Dussault, Lila. 2021. « Le rêve américain ... clandestin ». *La Presse*, 23 novembre 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-11-23/travailleurs-etranagers-temporaires/le-reve-americain-clandestin.php>.
- . 2023. « Hausse du nombre de plaintes à la CNESST dans le secteur agricole ». *La Presse*, 7 juin 2023. <https://www.lapresse.ca/actualites/2023-06-07/travailleurs-etranagers-temporaires/hausse-du-nombre-de-plaintes-a-la-cnesst-dans-le-secteur-agricole.php>.
- Düvell, Franck. 2021. « Quo Vadis, Migration Studies? The Quest for a Migratory Epistemology ». *Journal of Migration Research* 1 (1): 215-41.
- Ebneyamini, Shiva, Mohammad Reza, et Sadeghi Moghadam. 2018. « Toward Developing a Framework for Conducting Case Study Research ». *International Journal of Qualitative Methods* 17 (1).
- EDSC. 2019. « Ce que nous avons entendu: examen du secteur de l'agriculture primaire ». Ottawa: Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/rapports/agriculture-primaire.html>.
- . 2021. « COVID-19: Guide pour les travailleurs étrangers temporaires au Canada ». Ottawa: Emploi et Développement Social Canada. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/campaigns/foreign-worker-rights/covid19-guide/2A31-nts-tfw-covid19-guide-pour-travailleurs.pdf>.
- . 2022a. « Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste agricole ». Ottawa: Emploi et Développement Social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers.html>.
- . 2022b. « Ce que nous avons entendu: consultations sur les logements fournis aux travailleurs étrangers temporaires ». Ottawa: Emploi et Développement Social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/rapports/logements-nous-avons-entendu.html>.
- . 2023. « Programme des travailleurs étrangers temporaires: Le gouvernement prolonge les mesures provisoires ». Communiqué de presse. Mars 2023. Ottawa: Emploi et Développement Social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/03/programme-des-travailleurs-etranagers-temporaires-le-gouvernement-prolonge-les-mesures-provisaires.html>.
- Eerbeek, Peter van, et Charlotta Hedberg. 2021. « Chameleon Brokers: a Translocal Take on Migration Industries in the Thai-Swedish Wild Berry Business ». *Migration Studies* 9 (3): 830-51.
- Elias, Juanita, John M. Hobson, Lena Rethel, et Leonard Seabrooke. 2016. « Everyday International Political Economy Meets the Everyday Political Economy of Southeast Asia ». Dans *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, édité par Juanita Elias et Lena Rethel, 239-60. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elias, Juanita, et Lena Rethel. 2016a. « Southeast Asia and Everyday Political Economy ». Dans *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, édité par Juanita Elias et Lena Rethel, 3-24. Cambridge: Cambridge University Press.
- . 2016b. *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Elias, Juanita, et Adrienne Roberts. 2016. « Feminist Global Political Economies of the Everyday: From Bananas to Bingo ». *Globalizations* 13 (6): 787-800.
- Ellermann, Antje. 2020. « Human-Capital Citizenship and the Changing Logic of Immigrant Admissions ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46 (12): 2515-35.
- Enloe, Cynthia. 2014. *Bananas, Beaches, and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. 3^e éd. Berkeley: University of California Press.
- Erdal, Marta Bivand, et Ceri Oeppen. 2018. « Forced to Leave ? The Discursive and Analytical Significance of Describing Migration as Forced and Voluntary ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (6): 981-98.
- Espina, Cindy. 2013. « Liquidadores de Fonapaz advierten de anomalías por Q60 millones en OIM ». *La Hora*, 27 de agosto 2013. <https://lahora.gt/hemeroteca-lh/liquidadores-de-fonapaz-advierten-de-anomalias-por-q60-millones-en-oim/>.
- Fair Recruitment Knowledge Hub. 2023. « La OIT y la agencia CIERTO lanzan protocolo sobre contratación de personas indígenas para trabajar en el extranjero respetando sus valores y costumbres ». Organización Internacional del Trabajo. 24 de julio 2023, https://www.fairrecruitmenthub.org/index.php/es/news/la-oit-y-la-agencia-cierto-lanzan-protocolo-sobre-contratacion-de-personas-indigenas-para?language_content_entity=es.
- Faist, Thomas. 2000. *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2013. « The Mobility Turn: A New Paradigm in Social Sciences ». *Ethnic and Racial Studies* 36 (11): 1637-46.
- . 2014. « Brokerage in Cross-Border Mobility: Social Mechanisms and the (Re)production of social inequalities ». *Social Inclusion* 2 (4): 38-52.
- Falzon, Mark-Anthony. 2009. *Multi-sited Ethnography: Theory, Praxis and Locality in Contemporary Research*. London: Routledge.
- Fanon, Franz. 1961. *Les damnés de la terre*. Maspero. Paris.
- FAO. 2014. « Country Fact Sheet on Food and Agriculture Policy Trends. Guatemala ». Roma: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Faraday, Fay. 2014. « Profiting from the Precarious. How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers ». Toronto: Metcalf Foundation.
- Fawcett, Barbara, et Jeff Hearn. 2004. « Researching Others: Epistemology, Experience, Standpoints and Participation ». *International Journal of Social Research Methodology* 7 (3): 201-18.
- FERME. 2016a. « Rapport d'activités 2016 ». Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère.
- . 2016b. « Consultations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées sur le PTET ». Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère.
- . 2022a. « Bilan statistique 2021 ». Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère. <https://www.fermequebec.ca/programme-de-travailleurs-etrangers-temporaires/>.
- . 2022b. « FERME ». Fondation des Entreprises en Recrutement de Main d'œuvre agricole Étrangère. 2022. <https://www.fermequebec.ca/main-doeuvre-agricole-etrangere/>.
- . 2022c. « Services aux membres ». Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère. <https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/>.

- . 2022d. « Services au public ». Fondation des Entreprises en Recrutement de main d'œuvre agricole étrangère. <https://www.fermequebec.ca/penurie-de-main-doeuvre/>.
- FERME Trabajadores. 2023a. *Como referir a alguien para trabajar con FERME*. <https://www.youtube.com/watch?v=V3N4RHbWuZA>.
- . 2023b. *Consejos importantes para los trabajadores de FERME*. <https://www.youtube.com/watch?v=UEEvdDvm1xs>.
- . 2023c. *FERME pide carta de recomendación?* <https://www.youtube.com/watch?v=SS60Es2WL4c>.
- FERME Voyages. 2023a. *Mi llegada a Canadá*. <https://www.youtube.com/watch?v=fMIXvUSS12A>.
- . 2023b. *Recepción del equipo de FERME Voyages*. <https://www.youtube.com/watch?v=tHn90ZHHC2A>.
- Findlay, Allan, et David McCollum. 2013. « Recruitment and Employment Regimes: Migrant Labour Channels in the UK's Rural Agribusiness Sector, from Accession to Recession ». *Journal of Rural Studies* 30: 10-19.
- Findlay, Allan, David McCollum, Sergei Shubin, Elina Apsite, et Zaiga Krisjane. 2013. « The Role of Recruitment Agencies in Imagining and Producing the “Good” Migrant ». *Social and Cultural Geography* 14 (2): 145-67.
- Fischer, Edward, et Carol Hendrickson. 2003. *Tecpán Guatemala: A Modern Maya Town in Global and Local Context*. Cambridge: Westview.
- Fleury, Charles, Danièle Bélanger, et Aline Lechaume. 2020. « Réformes de l'immigration au Québec en 2019 et 2020: La logique politique à l'épreuve de l'analyse statistique ». *Revue canadienne de sociologie* 57 (3): 453-72.
- Foley, Laura, et Nicola Piper. 2021. « Returning Home Empty-Handed: Examining How COVID-19 Exacerbates the Non-Payment of Temporary Migrant Workers' Wages ». *Global Social Policy* 21 (3): 468-89.
- Ford, Michele, et Nicola Piper. 2007. « Southern Sites of Female Agency: Informal Regimes and Female Migrant Labour Resistance in East and Southeast Asia ». Dans *Everyday Politics in the World Economy*, édité par John M. Hobson et Leonard Seabrooke, 63-79. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fortier, Anne-Marie. 2014. « Migration Studies ». Dans *Handbook on Mobilities*, édité par Peter Adey, David Bissell, Kevin Hannam, Peter Merriman, et Mimi Sheller, 64-73. London: Routledge.
- Foucault, Michel. 1976. « La gouvernementalité ». Dans *Dits et écrits 1954-1988*, 2:635-57. Paris: Gallimard.
- Fragoso Torres, Jaime. 2022. « Desafíos en el combate a la corrupción en Hispanoamérica: Las experiencias de Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala y México ». *Opera* 32: 109-37.
- Franquesa, Jaume. 2011. « “We’ve Lost Our Bearings”: Place, Tourism, and the Limits of the “Mobility Turn” ». *Antipode* 43 (4): 1012-33.
- Freeman, Gary, et Alan Kessler. 2008. « Political Economy and Migration Policy ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (4): 655-78.
- French, Brigittine M. 2010. *Maya Ethnolinguistic Identity. Violence, Cultural Rights and Modernity in Highland Guatemala*. Tucson: The University of Arizona Press.
- Fudge, Judy, et Fiona MacPhail. 2009. « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor ». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 31 (5): 5-49.

- Fudge, Judy, et J. Tham. 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* 39 (1): 1-29.
- Fusch, Patricia, et Lawrence Ness. 2015. « Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research ». *The Qualitative Report* 20 (9): 1408-26.
- Gabriel, Christina, et Laura Macdonald. 2018. « After the International Organization for Migration: Recruitment of Guatemalan Temporary Agricultural Workers to Canada ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (10): 1706-24.
- Galarza, Ernesto. 1978. *Merchants of Labor: The Mexican Bracero Story; An Account of the Managed Migration of Mexican Farm Workers in California 1942-1960*. 3^e éd. Santa Barbara: McNally and Loftin.
- Gallié, Martin, et Andrée Bourbeau. 2014. « Des logements provisoires pour des résidents provisoires: la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada ». 4. Montréal: GIREPS.
- Gallié, Martin, Jeanne Olivier-Gobeil, et Caroline Brodeur. 2017. « La néo-féodalisation du droit du travail agricole. Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles migrants à Saint-Rémi ». Cahiers du GIREPS 8. Québec.
- Gammeltoft-Hansen, Thomas, et Ninna Nyberg Sørensen. 2013. *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. London: Routledge.
- Gándara, Natiana. 2019. « Reclutadoras de migrantes para visas agrícolas deben ser reguladas por el gobierno, dice OIT ». *Prensa Libre*, 19 de agosto 2019. <https://www.prensalibre.com/economia/reclutadoras-de-migrantes-para-visas-agricolas-deben-ser-reguladas-por-el-gobierno-dice-oit/>.
- . 2021. « Guatemala: Mintrab confirma que inscripciones laborales hacia EUA y Canadá están suspendidas ». *Prensa Libre*, 23 de abril 2021. <https://www.eleconomista.net/actualidad/Guatemala-Mintrab-confirma-que-inscripciones-laborales-hacia-EUA-y-Canada-estan-suspendidas-20210423-0012.html>.
- . 2022. « 31 empresas de EE.UU. y Canadá emplean trabajadores guatemaltecos de forma temporal ». *Bloomberg Línea*, 7 de abril 2022. <https://www.bloomberglinea.com/2022/04/07/31-empresas-de-ee-uu-y-canada-emplean-trabajadores-guatemaltecos-de-forma-temporal/>
- Garapich, Michal. 2008. « The Migration Industry and Civil Society: Polish Immigrants in the United Kingdom Before and After EU Enlargement ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (5): 735-52.
- Garcia, Maria Christina. 2006. « Canada: A Northern Refuge for Central Americans ». *Migration Policy Institute*, 2006. <https://www.migrationpolicy.org/article/canada-northern-refuge-central-americans/>.
- Gardiner Barber, Pauline. 2013. « “Grateful” Subjects: Class and Capital at the Border in Philippine-Canada Migration ». *Dialect Anthropology* 37: 383-400.
- Gardiner Barber, Pauline, et Catherine Bryan. 2018. « International Organization for Migration in the Field: “Walking the Talk” of Global Migration Management in Manila ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (10): 1725-42.
- Gardiner, Michael. 2000. *Critiques of Everyday Life*. London et New York: Routledge.
- Garrapa, Anna Mary. 2016. « The Citrus Fruit Crisis. Value Chains and “Just in Time” Migrants in Rosarno (Italy) and Valencia (Spain) ». Dans *Migration and Agriculture: Mobility and*

- Change in the Mediterranean Area*, édité par Alessandra Corrado, Carlos Castro, et Domenico Perrotta, 111-27. London: Routledge.
- Gazette du Canada. 2018. *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Vol. 152. <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2018/2018-04-07/html/reg1-fra.html>.
- GCIM. 2005. « Migration in an Interconnected World: New Directions for Action ». Geneva: Global Commission on International Migration.
- Geddes, Andrew, et Sam Scott. 2010. « UK Food Businesses' Reliance on Low-Wage Migrant Labour: A Case of Choice or Constraint ? » Dans *Who Needs Migrant Workers ? : Labour Shortages, Immigration and Public Policy*, édité par Martin Ruhs et Bridget Anderson, 194-219. Oxford: Oxford University Press.
- Gehman, Joel, Lianne M. Lefsrud, et Stewart Fast. 2017. « Social Licence to Operate: Legitimacy by Another Name ». *Canadian Public Administration* 60 (2): 293-317.
- Geiger, Martin. 2013. « The Transformation of Migration Politics. From Migration Control to Disciplining Mobility ». Dans *Disciplining the Transnational Mobility of People*, édité par Martin Geiger et Antoine Pécoud, 15-40. London: Palgrave Macmillan.
- . 2016. « Policy Outsourcing and Remote Management. The Present and Future of Border and Migration Politics ». Dans *Externalizing Migration Management*, édité par Ruben Zaiotti, 261-79. London: Routledge.
- Geiger, Martin, et Antoine Pécoud. 2010a. *The Politics of International Migration Management*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- . 2010b. « The Politics of International Migration Management ». Dans *The Politics of International Migration Management*, édité par Martin Geiger et Antoine Pécoud, 1-20. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Georgi, Fabian. 2010. « For the Benefit of Some: The International Organization for Migration and its Global Migration Management ». Dans *The Politics of International Migration Management*, édité par Martin Geiger et Antoine Pécoud, 45-72. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia. 2014. « The Recruitment of Guatemalan Agricultural Workers by Canadian Employers: Mapping the Web of a Transnational Network ». *International Journal of Migration and Border Studies* 1 (3): 291-302.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, Andréanne Thibault, Nan Schivone, Caroline Dufour, Sarah Gouin, Nina Monjean, et Éloïse Moses. 2017. « A Story of Debt and Broken Promises? The Recruitment of Guatemalan Migrant Workers in Quebec ». *Revue Québécoise de Droit International* 30 (2): 95-117.
- Ghosh, Bimal. 2000. *Managing Migration: Time for a New International Regime ?* Oxford: Oxford University Press.
- Giddens, Anthony. 1990. « Structuration Theory and Sociological Analysis ». Dans *Anthony Giddens: Consensus and Controversy*, édité par Ed.J Clark et S. Modgil, 297-315. New York: Falmer Press.
- Gilpin, Robert. 1987. *The Political Economy of International Relations*. Princeton N.J: Princeton University Press.
- Giulietti, Corrado, Christian Schluter, et Jackline Wahba. 2013. « With a Lot of Help from my Friends: Social Networks and Immigrants in the UK ». *Population, Space and Place* 19: 657-70.
- Glick Schiller, Nina, et Noel Salazar. 2013. « Regimes of Mobility Across the Globe ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (2): 183-200.

- Gobierno de Guatemala. 2002. *Ley de los Consejos de Desarrollo urbano y rural*.
- Goh, Charmian, Kellynn Wee, et Brenda S.A. Yeoh. 2017. « Migration Governance and the Migration Industry in Asia: Moving Domestic Workers from Indonesia to Singapore ». *International Relations of the Asia-Pacific* 17: 401-33.
- Goldring, Luin, et Patricia Landolt. 2013. *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
- Gordon, J. 2017. « Regulating the Human Supply Chain ». *Iowa Law Review* 102: 445-504.
- Gouvernement du Canada. 2022. « Budget 2022. Un plan pour faire croître notre économie et rendre la vie plus abordable ». Ottawa: ministère des Finances.
- Gouvernement du Québec. 1991. « Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall) ». Québec; Ottawa.
- Government of British Columbia. 2018. *Temporary Foreign Worker Protection Act. [SBC 2018] Chapter 45*. Victoria: ministry of Labour
- Grandin, Greg. 2000. *The Blood of Guatemala. A History of Race and Nation*. Durham: Duke University Press.
- Gravel, Sylvie, Stéphanie Bernstein, Francisco Villanueva, Jill Hanley, Daniel Crespo-Villarreal, et Emmanuelle Ostiguy. 2017. « Le recours à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec: le point de vue des employeurs ». *Études ethniques au Canada* 49 (2): 75-98.
- Graz, Jean-Christophe. 2002. « Diplomatie et marché de la normalisation ». *Alternatives économiques* 1 (13): 52-66.
- . 2019. *The Power of Standards. Hybrid Authority and the Globalisation of Services*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Griffith, David. 2003. « The Canadian and United States Migrant Agricultural Workers Programs: Parallels and Divergence between Two North American Seasonal Migrant Agricultural Labour Markets with respect to 'Best Practices' ». Ottawa: North-South Institute.
- . 2016. « Labor Contractors, Coyotes, and Travelers: The Migration Industry in Latin America and the U.S South ». *Eutopia*, n° 9: 115-25.
- Guatevisión. 2021. *Trabajos temporales en Canadá en peligro*. Ciudad de Guatemala. https://www.youtube.com/watch?v=JaDTudX__pw.
- Guereña, Arantxa. 2016. « Unearthed: Land, Power and Inequality in Latin America ». Washington D.C: OXFAM.
- Guevarra, Anna Romina. 2010. *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes. The Transnational Labor Brokering of Filipino Workers*. London: Rutgers University Press.
- Guillaume, Xavier, et Jef Huysmans. 2019. « The Concept of "the Everyday": Ephemeral Politics and the Abundance of Life ». *Cooperation and Conflict* 54 (2): 278-96.
- Gurak, Douglas T., et Fe Caces. 1992. « Migration Networks and the Shaping of Migration Systems ». Dans *International Migration Systems: A Global Approach*, édité par Mary M. Kritz, Lin Lean Lim, et Hania Zlotnik, 150-76. Oxford: Clarendon Press.
- Gzesh, Susan. 2006. « Central Americans and Asylum Policy in the Reagan Era ». *Migration Policy Institute*, 2006. <https://www.migrationpolicy.org/article/central-americans-and-asylum-policy-reagan-era/>.
- Haas, Hein de, Katharina Natter, et Simona Vezzoli. 2016. « Growing Restrictiveness or Changing Selection? The Nature and Evolution of Migration Policies ». *International Migration Review*, 1-44.

- Hamilton, Sarah, et Edward Fischer. 2005. « Maya Farmers and Export Agriculture in Highland Guatemala. Implications for Development and Labor Relations ». *Latin American Perspectives* 32 (5): 33-58.
- Harney, Robert F. 1977. « The Commerce of Migration ». *Canadian Ethnic Studies* 9 (1): 42-53.
- Heidbrink, Lauren. 2019. « The Coercive Power of Debt: Migration and Deportation of Guatemalan Indigenous Youth ». *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology* 24 (1): 263-81.
- Heidbrink, Lauren, Giovanni Batz, et Celeste Sánchez. 2021. « ¿Por qué alguien se iría? Desarrollo, sobreendeudamiento y migración en Guatemala ». *Maya America* 3 (3): 26-48.
- Hennebry, Jenna. 2008. « Bienvenidos a Canadá? Globalization and the Migration Industry Surrounding Temporary Agricultural Migration in Canada ». *Canadian Studies in Population* 35 (2): 339-56.
- . 2021. « The Road Taken: Temporary Labour Migration in Canada's Immigration System ». Dans *International Affairs and Canadian Migration Policy*, édité par S. Yiagadeesen et H. Duncan, 183-204. Canada and International Affairs. Ottawa: Palgrave Macmillan.
- Hennebry, Jenna, et Janet McLaughlin. 2012. « “The Exception that Proves the Rule”: Structural Vulnerability, Health Risks, and Consequences for Temporary Migrant Farm Workers in Canada ». Dans *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, édité par Patti Tamara Lenard et Christine Straehle, 117-38. Toronto: McGill-Queen's University Press.
- Hennebry, Jenna, et Kerry Preibisch. 2012. « A Model for Managed Migration? Re-examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program ». *International Migration* 50: 19-40.
- Henry, Nicholas. 2016. « Everyday Agents of Change: Trade Unions in Myanmar ». Dans *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, édité par Juanita Elias et Lena Rethel, 72-92. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hernández-León, Rubén. 2005. « The Migration Industry in the Mexico-US Migratory System ». University of California, Los Angeles: California Center for Population research.
- . 2014. « L'industrie de la migration. Organiser la mobilité dans le système migratoire Mexique-États-Unis ». *Hommes et migrations* 1296: 34-44.
- . 2021. « The Work that Brokers Do: The Skills, Competences and Know-How of Intermediaries in the H-2 Visa Programme ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (10): 2341-58.
- Herrera, Veylin. 2022. « Resaltan avances del Programa de Movilidad Laboral ». *Agencia Guatemalteca de Noticias*, 17 de septiembre 2022. <https://agn.gt/resaltan-avances-del-programa-de-movilidad-laboral/>
- Hibou, Béatrice. 2012. *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*. Paris: La Découverte.
- . 2013. « Introduction ». Dans *La bureaucratisation néolibérale, ou la domination et le redéploiement de l'État dans le monde contemporain*, édité par Béatrice Hibou, 7-20. Paris: La Découverte.
- Hiemstra, Nancy. 2019. « Pushing the US-Mexico Border South: United States' Immigration Policing throughout the Americas ». *International Journal of Migration and Border Studies* 5 (1-2): 44-64.
- Hillman, Felicitas, Ton van Naerssen, et Ernst Spaan. 2019. *Trajectories and Imaginaries in Migration*. London: Routledge.

- Hirschman, Albert O. 1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ho, Elaine Lynn-Ee, et Wen-Ching Ting. 2021. « Informality During Migration, “Conversion” Within and Across National Spaces: Eliciting Moral Ambivalence Among Informal Brokers ». *Transactions - Institute of British Geographers* 46 (4): 944-57.
- Hobson, John M., et Leonard Seabrooke. 2007. *Everyday Politics of the World Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hollander, Jocelyn A., et Rachel L. Einwohner. 2004. « Conceptualizing Resistance ». *Sociological Forum* 19 (4): 533-53.
- Howe, Joanna. 2016. « Contesting the Demand-Driven Orthodoxy. An Assessment of the Australian Regulation of Temporary Labour Migration ». Dans *Temporary Labour Migration in the Global Era*, édité par Joanna Howe et Rosemary Owens, 131-48. London: Bloomsbury Publishing.
- HRO. 2017. « International Recruitment of Foreign Labor ». Human Resources Outsourcing. <https://hrohumanresources.net/index.php>.
- Hsieh, Hsiu-Fang, et Sarah E. Shannon. 2005. « Three Approaches to Qualitative Content Analysis ». *Qualitative Health Research* 15 (9): 1277-88.
- Huang, Shirlena, Brenda S.A. Yeoh, et Mika Toyota. 2012. « Caring for the Elderly: The Embodied Labour of Migrant Care Workers in Singapore ». *Global Networks* 12 (2): 195-215.
- Hughes, Christine. 2014a. « At Home and Across Borders: Gender in Guatemalan Households and Labour Migration to Canada ». Doctoral thesis, Ottawa: Carleton University.
- . 2014b. « The Potential and Pitfalls of Social Remittances Guatemalan Women and Labor Migration to Canada ». Dans *(Mis)managing Migration: Guestworkers’ Experiences with North American Labor Markets*, édité par David Griffith, 161-83. Santa Fe: SAR Press.
- HUMA. 2016. « Temporary Foreign Worker Program ». Ottawa: House of Commons Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities.
- ICEFI. 2021. « La migración forzada en Guatemala. Algunas reflexiones económicas y fiscales ». Instituto centroamericano de estudios fiscales.
- Ilbery, Brian, et Ian Bowler. 1998. « From Agricultural Productivism to Post-Productivism ». Dans *The Geography of Rural Change*, édité par Brian Ilbery, 57-84. London: Routledge.
- ILO. 2009. « The Cost of Coercion ». Report I. Geneva: International Labour Organization.
- . 2020. « Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: the Americas ». Geneva: International Labour Organization.
- . 2021. « ILO Global Estimates on International Migrant Workers ». Geneva: International Labour Organization.
- INE Guatemala. 2018. « XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda ». Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Estadísticas.
- . 2021. « Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos - 2021 ». Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.gob.gt/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>.
- . 2022a. « Canasta Básica Alimentaria (CBA) y Ampliada (CA) ». Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Estadísticas.
- . 2022b. « Canasta Básica Alimentaria y Ampliada, Diciembre de 2022 ». Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Estadísticas.

- InfoTET Québec. 2023a. « À la rencontre des travailleurs étrangers temporaires avec FERME ». <https://www.youtube.com/watch?v=txOtWg9yTLo>.
- . 2023b. « Trabajadores Extranjeros Temporales. ¡Bienvenidos a Quebec! » <https://immigrantquebec.s3.amazonaws.com/shared/InfoTET/GuideTET2023-ESP-FR-Numerique.pdf>.
- Ingold, Tim. 2007. *Lines: A Brief History*. London: Routledge.
- Inspec-Thor. 2022. « Attestation FERME en salubrité et sécurité ». <http://www.inspec-thor.com/attestation-ferme-securite-et-salubrite/>.
- Instituto Guatemalteco de Migración. 2022. « Guatemaltecos Retornados ». 2022. <https://igm.gob.gt/guatemaltecos-retornados-2/>.
- IOM. 2003. « World Migration 2003: Managing Migration - Challenges and Responses for People on the Move ». Geneva: International Organization for Migration.
- . 2016. « Research on the Labour Recruitment Industry Between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal ». Kuwait: International Organization for Migration.
- IRCC. 2001. *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR)*. Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- . 2022a. « Trouvez un médecin désigné ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://secure.cic.gc.ca/pp-md/liste-md.aspx>.
- . 2022b. « Politique d'intérêt public permettant à certains visiteurs au Canada de présenter une demande de permis de travail : Exécution des programmes sur la COVID-19 ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/prestation-services/coronavirus/residence-temporaire/permis-travail/visiteurs-permis-travail.html>.
- . 2022c. « Programme pilote sur l'agroalimentaire: Au sujet du programme pilote ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-sur-lagroalimentaire/au-sujet-de.html>.
- . 2023a. « Résidents temporaires: les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du Programme de mobilité internationale (PMI) - Mises à jour mensuelles ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>.
- . 2023b. « SAWP and Agricultural Stream Work Permit Holders with a valid permit by Country of Citizenship and Province 2011-March 2023 ». Requête personnalisée. Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- . 2023c. « Titulaires de permis de travail du programme de travailleurs étrangers temporaires selon la province / territoire de destination envisagé(e), le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur 2015-2022 ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>.
- . 2023d. « Titulaires de permis de travail du programme de travailleurs étrangers temporaires selon le pays de citoyenneté et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur 2015-2022 ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>

- . 2023e. « Employeurs qui ont été jugés non conformes ». Ottawa: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/employeurs-non-conformes.html>
- Jammes, Jérémy, et King Victor. 2021. *Fieldwork and the Self Changing Research Styles in Southeast Asia*. Singapore: Springer.
- Jayaseelan, Raj, et Richard Axelby. 2019. « From Labour Contractors to Workers-Agents: Transformations in the Recruitment of Migrant Labourers in India ». *Contributions to Indian Sociology* 52 (3): 272-98.
- Jenkins, Katy. 2017. « Women Anti-Mining Activists' Narratives of Everyday Resistance in the Andes: Staying Put and Carrying on in Peru and Ecuador ». *Gender, Place and Culture* 24 (10): 1441-59.
- Johansson, Anna, et Stellan Vinthagen. 2016. « Dimensions of Everyday Resistance: An Analytical Framework ». *Critical Sociology* 42 (3): 417-35.
- Johnston, Alexandra. 2022. « FERME Québec - L'année en revue ». *Primeurs maraîchères*, Décembre 2022. <https://www.fermequebec.ca/wp-content/uploads/2022/12/Anne%CC%81e-revue-FERME.pdf>.
- Jones, Katharine. 2022. « A “North Star” in Governing Global Labour Migration ? The ILO and the Fair Recruitment Initiative ». *Global Social Policy* 22 (2): 303-22.
- Jureidini, Ray. 2016. « Ways Forward in Recruitment of Low-Skilled Migrant Workers in the Asia-Arab States Corridor ». Geneva: International Labour Organization.
- Kalm, Sara. 2010. « Liberalizing Movements? The Political Rationality of Global Migration Management ». Dans *The Politics of International Migration Management*, édité par Martin Geiger et Antoine Pécoud, 21-44. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karjanen, David. 2008. « Women's “Just-in-Time” Migration ». Dans *Migration and Mobility in an Enlarged Europe. A Gender Perspective*, édité par Sigrid Metz-Göckel, Mirjana Morokvasic, et Senganata Münst, 159-78. Leverkusen (Germany): Barbara Budrich Publishers.
- Kemp, Adriana, et Rebeca Raijman. 2014. « Bringing in State Regulations, Private Brokers, and Local Employers: A Meso-Level Analysis of Labor Trafficking in Israel ». *International Migration Review* 48 (3): 604-42.
- Kerkvliet, Benedict J. Tria. 2005. *The Power of Everyday Politics. How Vietnamese Peasants Transformed National Policy*. Ithaca: Cornell University Press.
- . 2009. « Everyday Politics in Peasant Societies (and ours) ». *Journal of Peasant Studies* 36 (1): 227-43.
- Kern, Alice, et Ulrike Müller-Böker. 2015. « The Middle Space of Migration: A Case Study on Brokerage and Recruitment Agencies in Nepal ». *Geoforum* 65: 158-69.
- Khan, Marina. 2019. « Contested Ground: Network Governance in Australia's Migration Industry ». *International Migration* 57 (3): 295-309.
- Killias, Olivia. 2010. « ‘Illegal’ Migration as Resistance: Legality, Morality and Coercion in Indonesian Domestic Worker Migration to Malaysia ». *Asian Journal of Social Science* 38 (6): 897-914.
- King, Russell. 2018. « Context-Based Qualitative Research and Multi-sited Migration Studies in Europe ». Dans *Qualitative Research in European Migration Studies*, édité par Ricard Zapata-Barrero et Evren Yalaz, 35-56. IMISCOE Research Series. Cham: Springer.
- King, Russell, Aija Lulle, et Emilia Melossi. 2021. « New Perspectives on the Agriculture-Migration Nexus ». *Journal of Rural Studies* 85: 52-58.

- Köppe, Olaf. 2003. « The Leviathan of Competitiveness: How and Why do Liberal States (not) Accept Unwanted Immigration? » *Journal of Ethnic and Migration Studies* 29 (3): 431-48.
- Kovacs, Eszter Krasznai, et Arshiya Bose. 2014. « Flirting with Boundaries: Ethical Dilemmas of Performing Gender and Sexuality in the Field ». Dans *Fieldwork in the Global South*, édité par Jenny Lunn, 109-19. London: Routledge.
- Krifors, Karin. 2021. « Logistics of Migrant Labour: Rethinking How Workers “Fit” Transnational Economies ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (1): 148-65.
- Krissman, Fred. 2005. « Sin Coyote Ni Patrón: Why the “Migrant Network” Fails to Explain International Migration ». *International Migration Review* 39 (1): 4-44.
- Kristensen, Marlene Paulin. 2020. « EU Border Officials and Critical Complicity: The Politics of Location and Ethnographic Knowledge as Additions ». *Social Inclusion* 8 (4): 169-77.
- Krol, Ariane. 2022. « Les permis fermés briment des ouvriers à bas salaire ». *La Presse*, 12 mai 2022. https://plus.lapresse.ca/screens/d140eeac-8116-4403-8b2e-44a1d9c6a4e4%7C_0.html.
- Kunz, R., S. Lavenex, et M. Panizzon. 2011. *Multilayered Governance Migration: The Promise of Partnership*. London et New York: Routledge.
- Kuptsch, Christiane. 2006. « Merchants of Labour ». Geneva: International Labour Organization, International Institute for Labour Studies.
- Kyle, David, Saara Koikkalainen, et Tanaya Dutta Gupta. 2019. « Mobilities and Mindsets. Locating Imagination in Transnational Migration ». Dans *Trajectories and Imaginaries in Migration. The Migrant Actor in Transnational Space*, édité par Felicitas Hillman, Ton van Naerssen, et Ernst Spaan, 127-45. London: Routledge.
- Kyle, David, et Zai Liang. 2001. « Migration Merchants: Human Smuggling from Ecuador and China ». Working Paper. University of California, Los Angeles. <https://escholarship.org/uc/item/5h24b7j6>.
- Lambert, Marie-Ève. 2022. « Des travailleurs étrangers à la rescousse de nos érablières ». *La Voix de l'Est*, 24 mars 2022. <https://www.lavoixdelest.ca/2022/03/05/des-travailleurs-etrangers-a-la-rescousse-de-nos-erablieres-video-a1d8bf80b8bdf27111793c21d657961c/>.
- Langley, Paul. 2008. *The Everyday Life of Global Finance: Saving and Borrowing in Anglo-America*. Oxford: Oxford University Press.
- Lanteigne, Isabel, Marie-Andrée Pelland, Lise Savoie, et Hélène Albert. 2021. « Enjeux méthodologiques et éthiques de la recherche narrative dans la compréhension du vécu des femmes marginalisées. Quand les chercheuses interviennent comme porte-voix ». *Nouvelles pratiques sociales* 32 (2): 155-73.
- Laplante El Haïli, Myriam. 2022a. « Le laborieux parcours des TET vers la résidence permanente ». *La Terre de chez Nous*, 7 septembre 2022. <https://publications.laterre.ca/la-terre-de-chez-nous/la-terre-de-chez-nous/2022-09-07>
- . 2022b. « Huit mois avant d’avoir un remplaçant ». *La Terre de chez Nous*, 30 novembre 2022. <https://www.laterre.ca/actualites/vie-rurale/huit-mois-avant-davoir-un-remplaçant/>
- Larios, Lindsay, Jill Hanley, Manuel Cardona Salamanca, Mostafa Henaway, Nuha Dwaikat Shaer, et Sonia Ben Soltane. 2020. « Engaging Migrant Careworkers: Examining Cases of Exploitation by Recruitment Agencies in Quebec, Canada ». *International Journal of Migration and Border Studies* 6 (1/2): 138-57.
- Lascoumes, Pierre. 2004. « La Gouvernamentalité: de la critique de l’État aux technologies du pouvoir ». *Le Portique* 13-14: 1-16.

- Laurelyn Bernadeth, MA., et P. Pante. 2014. « Female Researchers in a Masculine Space: Managing Discomforts and Negotiating Positionalities ». *Philippine Sociological Review* 62: 65-88.
- Lavigne, Natacha. 2021. « La face cachée des tomates Demers ». *Radio-Canada*, 31 mai 2021. <https://ici.radio-canada.ca/recit-numerique/2458/serres-demers-hebergement-travailleurs-etranagers-tomates>.
- Leavy, Patricia. 2020. « Introduction ». Dans *The Oxford Handbook of Qualitative Research*, 2^e éd., 1-24. New York: Oxford University Press.
- Leclair, Margot. 2016. « Ruser au quotidien. À propos de L'invention du quotidien de Michel de Certeau ». *Le Libellio* 12 (2): 13-18.
- Lefebvre, Henri. 1961. *Critique de la vie quotidienne II. Fondements d'une sociologie de la quotidienneté*. Paris: L'Arche.
- . 1981. *Critique de la vie quotidienne III. De la modernité au modernisme*. Paris: L'Arche.
- Lefkowich, Maya. 2019. « When Women Study Men: Gendered Implications for Qualitative Research ». *International Journal of Qualitative Methods* 18: 1-9.
- Les producteurs de lait du Québec. 2022. « La traite ». <https://lait.org/la-ferme-en-action/le-scenario-de-la-production/la-traite/>.
- Liang, Li-Fang. 2011. « The Making of an “Ideal” Live-in Migrant Care Worker: Recruiting, Training, Matching and Disciplining ». *Ethnic and Racial Studies* 34 (11): 1815-34.
- Lin, Nan. 1995. « Les ressources sociales: une théorie du capital social ». *Revue française de sociologie* 36 (4): 685-704.
- Lin, Weiqiang, Johan Lindquist, Biao Xiang, et Brenda S.A. Yeoh. 2017. « Migration Infrastructures and the Production of Migrant Mobilities ». *Mobilities* 12 (2): 167-74.
- Lindquist, Bruce, et Jon Goss. 1995. « Conceptualizing International Labor Migration: A Structuration Perspective ». *International Migration Review* 29 (2): 317-51.
- Lindquist, Johan. 2010. « Labour Recruitment, Circuits of Capital and Gendered Mobility: Reconceptualizing the Indonesian Migration Industry ». *Pacific Affairs* 83 (1): 115-32.
- . 2012. « The Elementary School Teacher, the Thug and his Grandmother: Informal Brokers and Transnational Migration ». *Pacific Affairs* 85 (1): 69-89.
- Lindquist, Johan, Biao Xiang, et Brenda S.A. Yeoh. 2012. « Opening the Black Box of Migration: Brokers, the Organization of Transnational Mobility and the Changing Political Economy in Asia ». *Pacific Affairs* 85 (1): 7-19.
- López Robles, Claudia, et Danilo Rivera. 2013. « Aproximaciones de política migratoria para Guatemala ». Guatemala: Grupo articulador de la Sociedad Civil en Materia Migratoria.
- Lunn, Jenny, éd. 2014. *Fieldwork in the Global South*. London: Routledge.
- Mackenzie, Catriona, Christopher McDowell, et Eileen Pittaway. 2007. « Beyond “Do No Harm”: The Challenge of Constructing Ethical Relationships in Refugee Research ». *Journal of Refugee Studies* 20 (2): 299-319.
- MacKenzie, Robert, et Chris Forde. 2009. « The Rethoric of the “Good Worker” versus the Realities of Employers’ Use and the Experiences of Migrant Workers ». *Work, Employment and Society* 23 (1): 142-59.
- Malhaire, Loïc, Lucio Castracani, et Jill Hanley. 2017. « La défense des droits des travailleuses et travailleurs. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal. » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 11 (1): 32-59.

- Malit, Froilan, et George Naufal. 2014. « Asymmetric Information under the Kafala Sponsorship System: Impacts on Foreign Domestic Workers' Income and Employment Status in the GCC Countries ». Cornell University ILR School.
- Malkki, Liisa. 1992. « National Geographic : The Rooting of Peoples and the Territorialization of National Identity among Scholars and Refugees ». *Cultural Anthropology* 7 (1): 24-44.
- MAPAQ. 2018. « Politique bioalimentaire 2018-2025 ». Québec: ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.
- . 2020a. « Portrait-diagnostic sectoriel de l'industrie laitière québécoise ». Québec: ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.
- . 2020b. « Portrait-diagnostic sectoriel de l'industrie porcine au Québec ». Québec: ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.
- . 2021a. « Plan d'action pour la réussite de la politique bioalimentaire ». Québec: ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.
- . 2021b. « Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec. Estimations pour l'année 2021 ». Québec: ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.
- . 2022. « Agriculture. Statistiques ». Québec: ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/md/statistiques/Pages/production.aspx>
- Marcus, George E. 1995. « Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography ». *Annual Review of Anthropology* 24: 95-117.
- Marsh, David, Sadiya Akram, et Holly Birkett. 2015. « The Structural Power of Business: Taking Structure, Agency and Ideas Seriously ». *Business and Politics* 17 (3): 577-601.
- Martin, Philip. 2003. « Does the U.S Need a New Bracero Program? » *U.C. Davis Journal of International Law and Policy* 9 (2): 127-42.
- . 2014. « The H-2A Program. Evolution, Impacts, and Outlook ». Dans *(Mis)Managing Migration*, édité par David Griffith, Diane Austin, Micah N. Bump, Ricardo Contreras, Cindy Hahamovitch, et Elzbieta Gozdiak, 33-62. Santa Fe: SAR Press.
- . 2022. « A Look at H-2A Growth and Reform in 2021 and 2022 ». Washington D.C: Wilson Center. <https://www.wilsoncenter.org/article/look-h-2a-growth-and-reform-2021-and-2022>.
- Martin, Philip, Michael Fix, et Edward J. Taylor. 2006. *The New Rural Poverty: Agriculture and Immigration in California*. Washington D.C: The Urban Institute Press.
- Martínez Espinoza, Manuel Ignacio. 2019. « El extractivismo minero en América Latina: planteamientos, paralelismos y presunciones desde el caso de Guatemala ». *Perfiles Latinoamericanos* 27 (53): 1-28.
- Martínez-Salazar, Eglá. 2012. *Global Coloniality of Power in Guatemala: Racism, Genocide and Citizenship*. Lanham, Maryland: Lexington Books.
- Massey, Doreen. 1993. « Power-Geometry and a Progressive Sense of Place ». Dans *Mapping the Futures. Local Cultures, Global Change*, édité par John Bird, Barry Curtis, Tim Putnam, et Lisa Tickner, 60-70. London: Routledge.
- Massey, Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouchi, Adela Pellegrino, et Edward J. Taylor. 1998. *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millenium*. Oxford: Oxford University Press.
- Mata-Codesal, Diana. 2015. « Ways of Satying Put in Ecuador: Social and Embodied Experiences of Mobility-Immobility Interactions ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41 (14): 2274-90.

- . 2018. « Is It Simpler to Leave or to Stay Put? Desired Immobility in a Mexican Village ». *Population, Space and Place* 24 (4): 1-9.
- McCay-Peet, Lori, et Anabel Quan-Haase. 2016. « What is Social Media and What Questions Can Social Media Research Help us Answer? » Dans *The SAGE Handbook of Social Media Research Methods*, édité par Luke Sloan et Anabel Quan-Haase, Chapter 2. New York: Sage Publications.
- McCollum, David, et Allan Findlay. 2018. « Oiling the Wheels? Flexible Labour Markets and the Migration Industry ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (4): 558-74.
- McDowell, Linda. 2009. « Service Employment and the Commodification of the Body ». Dans *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*, 1-21. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- McDowell, Linda, Adina Batnitzky, et Sarah Dyer. 2007. « Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel ». *Economic Geography* 83 (1): 1-25.
- McGregor-Lebon, Elaine. 2020. « A History of Global Migration Governance: Challenging Linearity ». Working Paper 167. Amsterdam: International Migration Institute.
- McKeown, Adam. 2012. « How the Box Became Black: Brokers and the Creation of the Free Migrant ». *Pacific Affairs* 85 (1): 21-45.
- McLaughlin, Janet. 2010. « Classifying the “Ideal Migrant Worker”: Mexican and Jamaican Transnational Farmworkers in Canada ». *Journal of Global and Historical Anthropology* 57: 79-94.
- McLaughlin, Janet, et Jenna Hennebry. 2013. « Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada ». Dans *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, édité par L. Goldring et P. Landolt, 175-94. Toronto: University of Toronto Press.
- McLaughlin, Janet, Don Wells, Aaraon Diaz Mendiburo, André Lyn, et Biljana Vasilevska. 2017. « Temporary Workers, Temporary Fathers: Transnational Family Impacts of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program ». *Relations industrielles* 72 (4): 682-709.
- Menz, Georg. 2008. *The Political Economy of Managed Migration: Non-State Actors, Europeanization and the Politics of Designing Migration Policies*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2011. « Neo-liberalism, Privatization and the Outsourcing of Migration Management: A Five-Country Comparison ». *Competition & Change* 15 (2): 116-35.
- Mercier-Gouin, Daniel. 2010. « Dualité de l'agriculture canadienne, spécificité de la politique agricole québécoise ». Dans *Agricultures et Paysanneries du Monde*, édité par Bernard Walfer, 213-36. Versailles: Éditions Quae.
- Meza, Karla. 2021. « « Je ne voulais pas y laisser ma peau »: des travailleurs agricoles quittent leur emploi avant la fin de la saison ». *Le Devoir*, 8 octobre 2021. <https://www.ledevoir.com/societe/639051/travail-agricole-je-ne-voulais-pas-y-laisser-ma-peau-des-travailleurs-agricoles-quittent-leur-emploi-avant-la-fin-de-la-saison>.
- Mezzadra, Sandro, et Neilson Brett. 2013. *Border as a Method*. Durham: Duke University Press.
- Mezzadra, Sandro, et Brett Neilson. 2010. « Frontières et inclusion différentielle ». *Rue Descarte* 1 (67): 102-8.
- Michalon, Bénédicte, et Serge Weber. 2022. « Les migrations internationales au coeur de l'agriculture et de l'agroalimentaire industriels ». *Revue européenne des migrations internationales* 38 (3): 7-18.

- MIFI. 2023. « Réforme réglementaire et planification pluriannuelle - La connaissance du français devient obligatoire pour tous les programmes d'immigration économique ». Québec: ministère de l'Immigration, Francisation et Intégration du Québec. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/reforme-reglementaire-et-planification-pluriannuelle-la-connaissance-du-francais-devient-obligatoire-pour-tous-les-programmes-dimmigration-economique-48138>.
- Mignolo, Walter D. 2015. *Local Histories/Global Designs: Coloniality, Subaltern Knowledges, and Border Thinking*. Princeton: Princeton University Press.
- Milan, Andrea, et Sergio Ruano. 2014. « Rainfall Variability, Food Insecurity and Migration in Cabricán, Guatemala ». *Climate and Development* 6 (1): 61-68.
- MINEX. 2020. « Relanzamiento de la Campaña Nacional contra la estafa en el reclutamiento para oportunidades laborales en el exterior ». Ciudad de Guatemala: ministerio de Relaciones Exteriores. <https://guatemala.gob.gt/relanzamiento-de-la-campana-nacional-contra-la-estafa-en-el-reclutamiento-para-oportunidades-laborales-en-el-exterior/>.
- Ministerio de Finanzas Públicas. 2022. « Guatemala presenta avances macroeconómicos y financieros ». Ciudad de Guatemala: ministerio de Finanzas Públicas. <https://www.minfin.gob.gt/index.php/comunicados/comunicados-2022/7632-1-guatemala-presenta-avances-macroeconomicos-y-financieros>.
- MINTRAB. 2021. « Programa de Trabajo Temporal. Plan de acción ». Ciudad de Guatemala: ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- MINTRAB Guatemala. 2022. *Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala*. Ciudad de Guatemala: ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Moffat, Kieren, Justine Lacey, Airong Zhang, et Sina Leipold. 2016. « The Social Licence to Operate: A Critical Review ». *Forestry: An International Journal of Forest Research* 89 (5): 477-88.
- Mojtehdzadeh, Sara. 2021. « Envelopes of Cash, Unpaid Wages, Shattered Dreams: Labour Board Case alleges Scheme to Recruit Workers into Wealthy Toronto Neighbourhoods put Caregivers at Risk ». *Toronto Star*, April 8, 2021. https://www.thestar.com/news/gta/envelopes-of-cash-unpaid-wages-shattered-dreams-labour-board-case-alleges-scheme-to-recruit-workers/article_8a598341-494d-5f8d-a37a-75c1ac85a165.html.
- Molland, Sverre. 2012. « Safe Migration, Dilettante Brokers and the Appropriation of Legality: Lao-Thai “Trafficking” in the Context of Regulating Labour Migration ». *Pacific Affairs* 85 (1): 117-36.
- Montejo, Victor D. 2005. *The Maya Intellectual Renaissance. Identity, Representation and Leadership*. Austin: University of Texas Press.
- Moran, Paul John, et Gilles Trudeau. 1991. « Le salariat agricole au Québec ». *Relations industrielles* 46 (1): 159-84.
- Moreno, Megan, Natalie Goniou, Peter Moreno, et Douglas Dickema. 2013. « Ethics of Social Media Research: Common Concerns and Practical Considerations ». *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networks* 16 (9): 708-13.
- Moret, Joëlle. 2020. « Mobility Capital: Somali Migrants' Trajectories of (Im)mobilities and the Negotiation of Social Inequalities Across Borders ». *Geoforum* 116: 235-42.
- Morice, Alain. 2004. « Le travail sans le travailleur ». *Plein Droit* 2 (61): 2-7.

- Morice, Alain, et Bénédicte Michalon. 2008. « Les migrants dans l'agriculture vers une crise de main-d'œuvre ? » *Études rurales*, n° 182: 9-28.
- Morneau, Caroline. 2022. « De plus en plus nombreux à désertter ». *La Terre de chez Nous*, 6 décembre 2022. <https://www.laterre.ca/actualites/vie-rurale/le-depart-subit-dun-tet-pousse-son-employeur-a-vendre-son-troupeau/>.
- Muir, Gwendolyn. 2015. « Unmapping Recruitment: An Exploration of Canada's Temporary Foreign Workers Program in Guatemala ». Master thesis, Montreal: Concordia University.
- . 2016. « The Cost of Managed Migration ». *Briarpatch Magazine*, 2016, February 8, 2016 édition.
- n.a. 2021. « Código de Conducta de las Agencias de Reclutamiento de Personas Trabajadoras Migrantes ». Amigo Laboral, ComuGuate, Conexión Laboral et MOCI.
- Naciones Unidas Guatemala. 2019. « Análisis común de país. Guatemala ». Ciudad de Guatemala: Naciones Unidas.
- Nájera Aguirre, Jéssica. 2017. « Migración, fuerza de trabajo y familia, elementos en la definición del espacio transfronterizo México-Guatemala ». *EntreDiversidad* 1 (8): 119-50.
- Nakache, Delphine, et Paula J. Kinoshita. 2010. « The Canadian Temporary Foreign Worker Program. Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns? » *Institute for Research on Public Policy*, n° 5.
- Nakray, Keerty. 2020. « Social Science Research Ethics for a Globalizing World. A Critical Overview of Interdisciplinary and Cross-Cultural Perspectives ». Dans *Social Science Research Ethics for a Globalizing World. Interdisciplinary and Cross-Cultural Perspectives*, édité par Keerty Nakray, Margaret Alston, et Kerri Whittenbury, 5-26. London: Routledge.
- Nasheeda, Aishath, Haslinda Binti Abdullah, Steven Eric Krauss, et Nobaya Binti Ahmed. 2019. « Transforming Transcripts into Stories: A Multimethod Approach to Narrative Analysis ». *International Journal of Qualitative Methods* 18: 1-9.
- Nations Unies. 2016. « Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants ». Résolution de l'Assemblée générale A/RES/71/1. New York: Organisation des Nations Unies.
- . 2023. « Canada: Ancrer la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage dans les droits de l'homme, demande un expert de l'ONU ». Haut-Commissariat des Nations Unies pour les droits de l'Homme. <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2023/09/canada-anchor-fight-against-contemporary-forms-slavery-human-rights-un>.
- Nunes, João. 2020. « The Everyday Political Economy of Health: Community Health Workers and the Response to the 2015 Zika Outbreak in Brazil ». *Review of International Political Economy* 27 (1): 146-66.
- O'Brien, Robert. 2000. « Labour Shapes the Global Political Economy ». Dans *Global Political Economies. Contemporary Theories*, édité par Ronen Palan, 46-57. London: Routledge.
- O'Connell Davidson, Julia. 2013. « Troubling Freedom: Migration, Debt, and Modern Slavery ». *Migration Studies* 1 (2): 176-95.
- OIM. 2008. « Seasonal Agricultural Workers Program: Guatemala - Canada ». Ciudad de Guatemala: International Organization for Migration.
- . 2017. « Encuesta sobre migración internacional de personas guatemaltecas y remesas 2016 ». San José: Organización Internacional para las Migraciones.
- . 2021. « Prácticas de reclutamiento de trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México ». San José: Organización Internacional para las Migraciones.

- . 2022a. « 50,000 Lives Lost During Migration: Analysis of Missing Migrants Project ». Geneva: International Organization for Migration.
- . 2022b. « État de la migration dans le monde ». Genève: Organisation internationale pour les migrations.
- . 2022c. « Indicadores de Gobernanza de Migración. Segundo Perfil. República de Guatemala ». Ciudad de Guatemala: Organización Internacional para las Migraciones.
- OIM, OIT, El Colef, et UPMRIP. 2020. « Personas trabajadoras temporales guatemaltecas en Chiapas, México ». Organización Internacional para las Migraciones, Organización Internacional del Trabajo, El Colegio de la Frontera Norte, Unidad de Política Migratoria, Registro et Identidad de Personas.
- OIT. 2020. « Marco Institucional para las Migraciones en Guatemala: Inercias, Reacomodos y Desafíos ». Guatemala: Organización Internacional del Trabajo.
- . 2021a. « Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT: stratégie 2021-2025 ». Genève: Organisation internationale du Travail.
- . 2021b. « Agencias de Reclutamiento de Trabajadores Migrantes firman y presentan Código de Conducta ». Ciudad de Guatemala: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_827427/lang-es/index.htm.
- Ola, Ana Lucía. 2021. « ¿ Por qué los guatemaltecos son los más bajos de estatura del mundo ? » *Prensa Libre*, 12 de febrero 2021. <https://www.prensalibre.com/guatemala/comunitario/por-que-los-guatemaltecos-son-los-mas-bajos-de-estatura-del-mundo/>
- Ong, Aihwa. 2006. *Neoliberalism as Exception: Mutations in Citizenship and Sovereignty*. Durham: Duke University Press.
- Osella, Filippo. 2014. « The (Im)morality of Mediation and Patronage in South India and the Gulf ». Dans *Patronage as Politics in South Asia*, 365-93. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ouedraogo, Dieudonné. 2002. « Migrations circulaires et enjeux identitaires en Afrique de l'Ouest ». *Les Cahiers du Grès* 3 (1): 7-23.
- OXFAM. 2019. « Entre el suelo y el cielo. Radiografía multidimensional de la desigualdad en Guatemala ». Ciudad de Guatemala: OXFAM Guatemala.
- Palan, Ronen. 2000. « New Trends in Global Political Economy ». Dans *Global Political Economy: Contemporary Theories*, édité par Ronen Palan, 1-14. London: Routledge.
- Pantaleón, Jorge. 2015. « ¿Austeridad o Derroche? Comportamientos económicos de los trabajadores agrícolas mexicanos estacionales en Canadá ». Dans *Hacia el otro norte: Mexicanos en Canadá*, édité par Sara María Lara Flores, Jorge Pantaleón, et Martha Sánchez Gómez. Buenos Aires: CLACSO.
- Pantaleón, Jorge, et Lucio Castracani. 2017. « Travail, morale et dépendance personnelle ». *Anthropologie et Sociétés* 41 (1): 91-106.
- Pantaleón, Jorge, et Alexis Martig. 2019. *Mobilités, travail, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Paredes, Jennyffer. 2006. « Q67.33 millones cobra OIM en comisiones ». *Albedrio. Revista electrónica de discusión y propuesta social*, 11 de septiembre 2006. <http://www.albedrio.org/htm/noticias/pl110906.1.htm>.
- Passel, Jeffrey, et D'Vera Cohn. 2019. « Mexicans decline to less than half the U.S. unauthorized immigrant population for the first time ». Pew Research Center.

- <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/06/12/us-unauthorized-immigrant-population-2017/>.
- Peck, Jamie, et Nik Theodore. 2001. « Contingent Chicago: Restructuring the Spaces of Temporary Labour ». *International Journal of Urban and Regional Research* 25 (3): 471-96.
- Peck, Jamie, Nik Theodore, et Kevin Ward. 2005. « Constructing Markets for Temporary Labour: Employment Liberalization and the Internationalization of the Staffing Industry ». *Global Networks* 5 (1): 3-26.
- Pécoud, Antoine. 2013. « Introduction. Disciplining the Transnational Mobility of People ». Dans *Disciplining the Transnational Mobility of People*, édité par Martin Geiger et Antoine Pécoud, 1-14. London: Palgrave Macmillan.
- . 2018. « What Do We Know About the International Organization for Migration ? » *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (10): 1621-38.
- Pellerin, Hélène. 2011. « De la migration à la mobilité: changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada ». *Revue européenne des migrations internationales* 27 (2): 57-75.
- . 2015. « Global Foreign Workers' Supply and Demand and the Political Economy of International Labour Migration ». Dans *Handbook of the International Political Economy of Migration*, édité par Leila Simona Talani et Simon McMahon, 145-66. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Philippine Statistic Authority. 2022. « Overseas Filipino Workers ». <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos>.
- Phuong, Nguyen Quynh, et Sundar Venkatesh. 2016. « Does “Buyer Beware” Work in Migration? Contracting between Brokers and Migrants in Vietnam ». *International Migration* 54 (6): 94-108.
- Pichard, Vincent. 2022. « Des travailleurs étrangers sont déjà arrivés dans les fermes québécoises pour la saison ». *Radio-Canada*, 9 avril 2022. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1875183/arrivees-travailleurs-etrangers-temporaires-saison-exploitations-agricoles-ferme>.
- Piché, Victor, et Dennis Cordell. 2015. *Entre le mil et le franc: un siècle de migrations circulaires en Afrique de l'Ouest*. 2e éd. Québec: Presse de l'Université du Québec.
- Picherit, David. 2019. « Labour Migration Brokerage and Dalit Politics in Andhra Pradesh: a Dalit Fabric of Labour circulation ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (14): 2706-22.
- Piore, Michael. 1979. *Birds of passage: Migration Labour and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Piper, Nicola, et Matt Withers. 2018. « Forced Transnationalism and Temporary Labour Migration: Implications for Understanding Migrant Rights ». *Identities: Global Studies in Culture and Power* 25 (5): 558-75.
- Plewa, Piotr. 2007. « The Rise and Fall of Temporary Foreign Worker Policies: Lessons for Poland ». *International Migration* 45 (2): 3-36.
- PNUD Guatemala. 2021. «Informe nacional de desarrollo humano. Desafíos y oportunidades para Guatemala: hacia una agenda de futuro» Ciudad de Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Portes, Alejandro, Luis Eduardo Guarnizo, et Patricia Landolt. 1999. « The Study of Transnationalism: Pitfalls and Promise of an Emergent Research Field ». *Ethnic and Racial Studies* 22 (2): 217-37.

- Preibisch, Kerry. 2010. « Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture ». *International Migration Review* 44 (2): 404-41.
- . 2012. « Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada ». *International Journal of Sociology of Agriculture and Food* 19 (1): 62-82.
- Preibisch, Kerry, et Leigh Binford. 2007. « Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Ethnic Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada ». *The Canadian Review of Sociology and Anthropology* 44 (1): 5-36.
- Preibisch, Kerry, et Evelyn Encalada Grez. 2010. « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture ». *Signs* 35 (2): 289-316.
- Preibisch, Kerry, et Jenna Hennebry. 2012. « Buy Local, Hire Global: Temporary Migration in Canadian Agriculture ». Dans *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*, édité par Patti Tamara Lenard et Christine Strachle, 48-72. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Preibisch, Kerry, et Luz María Santamaría Hermoso. 2006. « Engendering Labour Migration: The Case of Foreign Workers in Canadian Agriculture ». Dans *Women, Migration and Citizenship*, édité par Evangelia Tastsoglou et Alexandra Dobrowolsky, 107-30. London: Routledge.
- Prieto Díaz, Sergio. 2019. « Undocumented Migration From the Other Perspective: Coloniality, Subaltern Subject, and Migrant Mapping ». *Chicanx-Latinx Law Review* 36: 163-87.
- Proulx, Gabrielle. 2022. « Main d'œuvre étrangère: Partir sans avertissement ». *Le TéléJournal weekend. Radio-Canada*. 21 août 2022, <https://ici.radio-canada.ca/tele/le-telejournal-week-end/site/segments/reportage/411892/travail-etranger-exploitation-agricole-preavis>
- Proulx, Serge. 1994. « Une lecture de l'œuvre de Michel de Certeau: L'invention du quotidien, paradigme de l'activité des usagers ». *Communication: Information, Médias, Théories* 15 (2): 170-97.
- Proyecto Mesoamérica. 2022. « Guatemala COVID-19. Disposiciones Nacionales ». <http://proyectomesoamerica.org/index.php/guatemala-covid-19>.
- R. Champagne, Sarah. 2021a. « D'autres employeurs tendent la main aux travailleurs étrangers de la ferme Jean Lemay ». *Le Devoir*, 7 décembre 2021. <https://www.ledevoir.com/societe/652185/immigration-d-autres-employeurs-tendent-la-main-aux-travailleurs-etrangers-de-la-ferme-de-jean-lemay>.
- . 2021b. « Un producteur agricole interdit à vie de recruter à l'étranger ». *Le Devoir*, 1^{er} décembre 2021. <https://www.ledevoir.com/societe/651075/un-producteur-agricole-interdit-a-vie-de-recruter-a-l-etranger>.
- . 2023. « Travailleurs ici à l'année, travailleurs temporaires toujours ». *Le Devoir*, 23 janvier 2023. <https://www.ledevoir.com/societe/778879/travailleurs-etrangers-temporaires-a-l-annee>.
- Radio-Canada. 2023. « Québec souhaite mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires », 1^{er} mars 2023. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1959861/main-doeuvre-etrangere-salaries-cnesst-quebec-gouvernement>.
- Rahman, Md Mizanur. 2015. « Migrant Indebtedness: Bangladeshis in the GCC Countries ». *International Migration* 53 (6): 205-209.
- Rajkumar, Deepa, Laurel Berkowitz, Leah F. Vosko, Valerie Preston, et Robert Latham. 2012. « At the Temporary-Permanent Divide: How Canada Produces Temporariness and Makes

- Citizens Through its Security, Work, and Settlement Policies ». *Citizenship Studies* 16 (3-4): 483-510.
- Ramírez Gualdrón, Miguel. 2014. « To “Stay Where You Are” as a Decolonial Gesture: Glissant’s Philosophy of Antillean Space in the Context of Césaire and Fanon ». Dans *Memory, Migration and (De)Colonisation in the Caribbean and Beyond*, édité par Jack Webb, Roderick Westmaas, Maria del Pilar Kaladeen, et William Tantam, 133-54. London: University of London Press.
- Ramón, Cristobal, Ariel Ruiz Soto, Maria Jesús Mora, et Ana Martín Gil. 2022. « Temporary Worker Programs in Canada, Mexico, and Costa Rica. Promising Pathways for Managing Central American Migration ? » Washington D.C: Migration Policy Institute.
- Ramos, Jerson. 2020. « Empleado del Mintrab supuestamente vendía visas de trabajo en EE.UU. » *Publinews*, 17 de enero 2020. <https://www.publinews.gt/gt/noticias/2020/01/17/guatemala-visas-mintrab-captura.html>.
- Reid-Musson, Emily. 2017. « Grown Close to Home: Migrant Farmworker (Im)mobilities and Unfreedom on Canadian Family Farms ». *Annals of the American Association of Geographers* 107 (3): 716-30.
- Reilly, Alexander. 2011. « The Ethics of Seasonal Labour Migration ». *Griffith Law Review* 20 (1): 127-52.
- República de Guatemala et Estados Unidos de América. 2020. « Acuerdo entre la República de Guatemala y Los Estados Unidos de América sobre Programas de Trabajadores Agrícolas y no Agrícolas Temporales ». Guatemala: República de Guatemala, Estados Unidos de América.
- Rey Rosa, Rodrigo. 2014. *Ne pas toucher la queue du dragon. Violence et racisme d’État au Guatemala*. Traduit par Jacques Aubergy. Marseille: L’atinoir.
- Rodriguez, Robyn M. 2010. *Migrants for Export. How the Philippine State Brokers Labor to the World*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rodriguez, Robyn M., et Helen Schwenken. 2013. « Becoming a Migrant at Home: Subjectivation Processes in Migrant-Sending Countries Prior to Departure ». *Population, Space and Place* 19: 375-88.
- Rogaly, Ben. 2008. « Intensification of Workplace Regimes in British Horticulture: The Role of Migrant Workers ». *Population, Space and Place* 14: 497-510.
- Romero, Diego. 2022. « Connections and Privileged Access: Essays on the Political Economy of Corruption ». Doctoral thesis, Durham: Duke University.
- Rosewarne, Stuart. 2010. « Globalisation and the Commodification of Labour: Temporary Labour Migration ». *The Economic and Labour Relations Review* 20 (2): 99-110.
- Rozakou, Katerina. 2019. « “How Did You Get In?” Research Access and Sovereign Power During the “Migration Crisis” in Greece ». *Social Anthropology* 27 (S1): 68-83.
- Ruhs, Martin, et Philip Martin. 2008. « Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs ». *International Migration Review* 42 (1): 249-65.
- Ruiz, Julie. 2019. « Modernisation de l’agriculture et occupation des terres agricoles au Québec (1951-2011) ». *Cahiers de géographie du Québec* 63: 213-30.
- Ryan, Louise. 2022. « The Direct and Indirect Role of Migrants’ Networks in Accessing Diverse Labour Market Sectors: An Analysis of the Weak/Strong Ties Continuum ». Dans *Revisiting Migrant Networks: Migrants and their Descendants in Labour Markets*, édité par Elif Keskiner, Michael Eve, et Louise Ryan, 23-40. Cham: Springer.

- Salt, John, et Jeremy Stein. 1997. « Migration as a Business: The Case of Trafficking ». *International Migration* 35 (4): 467-94.
- Samantray, Ellina. 2014. « Regulating International Labour Migration: Issues in the Context of Recruitment Agencies in India ». *Contemporary South Asia* 22 (4): 406-19.
- Sanchez, Gabriella, et Sheldon Zhang. 2018. « Rumors, Encounters, Collaborations, and Survival: The Migrant Smuggling-Drug Trafficking Nexus in the U.S Southwest ». *The Annals of the American Academy* 676: 135-51.
- Sanchez, Glenda. 2023. « Fiscalía busca capturar a estafadores que ofrecen visas y pasaportes falsos ». *República*, 15 de febrero 2023. <https://republica.gt/seguridad-y-justicia/fiscalia-busca-capturar-a-estafadores-que-ofrecen-visas-y-pasaportes-falsos-20232157350>.
- Sánchez-Barrueco, María-Luisa. 2018. « Business as Usual? Mapping Outsourcing Practices in Schengen Visa Processing ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (3): 382-400.
- S-Beaulieu, Martin. 2022. « Le Québec continue d'être le principal producteur d'érables, de bleuets, de canneberges, de vaches laitières et de porcs ». 96-325-X. Ottawa: Statistique Canada.
- Schapendonk, Joris. 2012. « Migrants' Im/mobilities on Their Way to the EU: Lost in Transit ? » *Journal of Economic and Social Geography* 103 (5): 577-83.
- . 2018. « Navigating the Migration Industry: Migrants Moving Through an African-European Web of Facilitation/Control ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (4): 663-79.
- Schapendonk, Joris, Ilse van Liempt, Inga Schwarz, et Griet Steel. 2020. « Re-routing Migration Geographies: Migrants, Trajectories and Mobility Regimes ». *Geoforum* 116: 211-16.
- Schapendonk, Joris, et Griet Steel. 2014. « Following Migrant Trajectories: The Im/Mobility of Sub-Saharan Africans en Route to the European Union ». *Annals of the Association of American Geographers* 104 (2): 262-70.
- Schewel, Kerilyn. 2020. « Understanding Immobility: Moving Beyond the Mobility Bias in Migration Studies ». *International Migration Review* 54 (2): 328-55.
- Schiller, Nina Glick, Linda Basch, et Cristina Blanc-Szanton. 1992. « Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration ». *Annals of the New York Academy of Sciences* 645 (1): 1-24.
- Schreier, Margrit. 2013. « Qualitative Content Analysis ». Dans *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*, Uwe Flick, 170-83. London: Sage Publications.
- Schué, Romain. 2021. « La face sombre du recrutement de travailleurs étrangers temporaires ». *Radio-Canada*, 16 septembre 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1824317/immigration-quebec-penurie-travailleurs-canada-legault>.
- Schwandt, Thomas A. 1998. « Constructivist, Interpretivist Approaches to Human Inquiry ». Dans *The Landscape of Qualitative Research: Theories and Issues*, N. K. Denzin and Y.S. Lincoln (eds), 221-59. Sage Publications.
- Schwarz, Inga. 2020. « Migrants Moving through Mobility Regimes: the Trajectory Approach as a Tool to Reveal Migratory Processes ». *Geoforum* 116: 217-25.
- Scott, James C. 1985. *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven: Yale University Press.
- . 1990. *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts*. New Haven: Yale University Press.
- Seabrooke, Leonard. 2010. « What Do I Get? The Everyday Politics of Expectations and the Subprime Crisis ». *New Political Economy* 15 (1): 51-70.

- Selee, Andrew, Luis Argueta, et Juan José Hurtado Paz y Paz. 2022. « Migración de Huhuetenango en el Altiplano Occidental de Guatemala ». Washington D.C: Migration Policy Institute et Asociación Pop No'j.
- SESAN. 2015. « Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil (Niñez menor a cinco años de edad) ». Ciudad de Guatemala: Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Guatemala. <https://www.unicef.es/noticia/desnutricon-en-guatemala>.
- Sexsmith, Kathleen. 2017. « Milking Networks for All They're Worth ». Dans *Food across borders*, édité par Matt Garcia, Melanie DuPuis, et Don Mitchell, 201-18. New Jersey: Rutgers University Press.
- Sharma, Nandita. 2012. « The Difference that Borders Make: "Temporary Foreign Workers" and the Social Organization of Unfreedom in Canada ». Dans *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, édité par Patti Tamara Lenard et Christine Strachle, 26-47. Montreal et Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Sheller, Mimi. 2016. « Uneven Mobility Futures: A Foucauldian Approach ». *Mobilities* 11 (1): 15-31.
- Sheller, Mimi, et John Urry. 2006. « The New Mobilities Paradigm ». *Environment and Planning* 38: 207-26.
- Shrestha, Tina, et Brenda S.A. Yeoh. 2018. « Practices of Brokerage and the Making of Migration Infrastructures in Asia ». *Pacific Affairs* 91 (4): 663-72.
- Simons, Helen. 2009. *Case Study Research in Practice*. London: Sage Publications.
- Singh, Jewellord T. Nem, et Alvin A. Camba. 2016. « Neoliberalism, Resource Governance and the Everyday Politics of Protests in the Philippines ». Dans *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, édité par Juanita Elias et Lena Rethel, 49-71. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, James. 2006. « Guatemala : Economic Migrants Replace Political Refugees ». *Migration Policy Institute*, 2006. <https://www.migrationpolicy.org/article/guatemala-economic-migrants-replace-political-refugees>.
- Sou, Gemma. 2022. « Aid Micropolitics: Everyday Southern Resistance to Racialized and Geographical Assumptions of Expertise ». *Environment and Planning C: Politics and Space* 40 (4): 876-94.
- Soyer, Michaela. 2013. « Off the Corner and into the Kitchen: Entering A Male-Dominated Research Setting As a Woman ». *Qualitative Research* 14 (4): 459-72.
- Spaan, Ernst, et Felicitas Hillman. 2013. « Migration Trajectories and the Migration Industry: Theoretical Reflections and Empirical Examples from Asia ». Dans *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, édité par Thomas Gammeltoft-Hansen et Ninna Nyberg Sørensen, 64-85. London: Routledge.
- Spaan, Ernst, et Ton van Naerssen. 2018. « Migration Decision-Making and Migration Industry in the Indonesia-Malaysia Corridor ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (4): 680-95.
- Spener, David. 2009. « Some Critical Reflections on the Migration Industry Concept ». Working Paper. San Antonio: Trinity University.
- Spitzer, Denise L., et Nicola Piper. 2014. « Retrenched and Returned: Filipino Migrant Workers during Times of Crisis ». *Sociology* 48 (5): 1007-23.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. 2003. « ¿Puede hablar el subalterno? » *Revista Colombiana de Antropología* 39: 297-364.

- Sporton, Deborah. 2013. « ‘They Control My Life’: The Role of Local Recruitment Agencies in East European Migration to the UK ». *Population, Space and Place* 19 (5): 443-58.
- Stake, Robert. 1995. *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Standing, Guy. 2014. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Statistique Canada. 2022. « Recensement de l’agriculture 2021 ». Ottawa: Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/fr/recensement-agriculture>.
- Strange, Susan. 1988. *States and Markets: An Introduction to International Political Economy*. London: Pinter.
- . 1994. « Wake up Krasner! The World Has Changed ». *Review of International Political Economy* 1 (2): 209-19.
- . 1996. *The Retreat of the State: The Diffusion of Power in the World Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, Kendra, et Siobhán McGrath. 2017. « Temporary Migration, Precarious Employment and Unfree Labour Relations: Exploring the “Continuum of Exploitation” in Canada’s Temporary Foreign Worker Program ». *Geoforum* 78: 199-208.
- Stringer, Christina, Ani Kartikasari, et Snejina Michailova. 2021. « They Make a Business Out of “Desperate People”: The Role of Recruitment Agents in Cross-Border Labour Chains ». *Australian Journal of Management*, 1-18.
- Sultana, Farhana. 2007. « Reflexivity, Positionality and Participatory Ethics: Negotiating Fieldwork Dilemmas in International Research ». *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies* 6 (3): 374-85.
- Surak, Kristin. 2015. « Guestworker Regimes Globally: A Historical Comparison ». Dans *Handbook of the International Political Economy of Migration*, édité par Leila Simona Talani et Simon McMahon, 167-84. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- . 2018. « Migration Industries and the State: Guestwork Programs in East Asia ». *International Migration Review* 52 (2): 487-523.
- Tan, Carol S.G. 2016. « Enforcing Socioeconomic Rights: Everyday Agency, Resistance and Community Resources among Indonesian Migrant Domestic Workers in Hong Kong ». Dans *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, édité par Juanita Elias et Lena Rethel, 218-35. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tétrault, Mary Ann, et Ronnie Lipschutz. 2005. *Global Politics as if People Mattered*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- The White House. 2022. « Fact Sheet: Update on the Collaborative Migration Management Strategy ». Washington D.C : Government of the United States. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/04/20/fact-sheet-update-on-the-collaborative-migration-management-strategy/>.
- Therrien, Paul. 2021. « L’application AGRI-connexion: Un outil de référence pour les travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole ». Prévention au Travail. <https://www.preventionautravail.com/application-agri-connexion-outil-travailleurs-etrangers-temporaires-secteur-agricole/>.
- Tipples, Rupert, Sue Trafford, et Paul Callister. 2010. « The Factors Which Have Resulted in Migrant Workers Being “Essential” Workers on New Zealand Dairy Farms ». *Labour, Employment and Work in New Zealand*, Conference, Victoria University of Wellington
- Tomic, Patricia, et Ricardo Trumper. 2012. « Mobilities and Immobilities: Globalization, Farming, and Temporary Work in the Okanagan Valley ». Dans *Legislated Inequality: Temporary*

- Labour Migration in Canada*, édité par Patti Tamara Lenard et Christine Straehle, 73-94. Montreal et Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Tomlinson, Kathy. 2019. « False Promises: Foreign Workers are Falling Prey to a Sprawling Web of Labour Trafficking in Canada ». *The Globe and Mail*, April 5, 2019. <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-false-promises-how-foreign-workers-fall-prey-to-bait-and-switch/>.
- Tooze, Roger. 2000. « Susan Strange, Academic International Relations and the Study of International Political Economy ». *New Political Economy* 5 (2): 280-89.
- Tuckett, Anna. 2018. *Rules, Paper, Status: Migrants and Precarious Bureaucracy in Contemporary Italy*. Stanford: Stanford University Press.
- Tyner, James. 1999. « The Web-Based Recruitment of Female Foreign Domestic Workers in Asia ». *Singapore Journal of Tropical Geography* 20 (2): 193-209.
- Tyson, Adam. 2016. « Everyday Identities in Motion: Situating Malaysians within the 'War for Talent' ». Dans *The Everyday Political Economy of Southeast Asia*, édité par Juanita Elias et Lena Rethel, 178-95. Cambridge: Cambridge University Press.
- UN DESA. 2022. « Guatemala Migration Statistics ». Migration Data Portal. https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_origin&t=2000&cm49=320.
- UPA. 2021. « Le grand dossier: Travailleurs étrangers temporaires: une relation gagnant-gagnant ». Union des Producteurs Agricoles.
- . 2022. « Entente de collaboration UPA-FERME-RATTMAQ sur la protection des droits des travailleurs étrangers temporaires ». Union des Producteurs Agricoles. <https://www.upa.qc.ca/citoyen/centre-des-communications/nouvelles/toutes-les-nouvelles/entente-de-collaboration-upa-ferme-rattmaq-sur-la-protection-des-droits-des-travailleurs-etrangers-temporaires>.
- . 2023a. « Les employeurs agricoles saluent la contribution essentielle des travailleurs étrangers temporaires ». Union des Producteurs Agricoles. <https://www.upa.qc.ca/citoyen/centre-des-communications/nouvelles/toutes-les-nouvelles/les-employeurs-agricoles-saluent-la-contribution-essentielle-des-travailleurs-etrangers-temporaires>.
- . 2023b. « Travailleurs étrangers temporaires ». 2023. <http://ptet.upa.qc.ca/>.
- Urry, John. 2000. *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-first Century*. London and New York: Routledge.
- U.S. Customs and Border Protection. 2022. « Southwest Land Border Encounters ». Washington D.C: U.S Department of Homeland Security. <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/southwest-land-border-encounters>.
- Valarezo, Giselle. 2012. « Harvesting Consciousness: The Impact of Seasonal Labour on the Transnational Political Identity of Guatemalan Migrants to Canada ». Doctoral thesis, Kingston, Ontario: Queen's University.
- . 2015. « Offloading Migration Management: The Institutionalized Authority of Non-State Agencies over the Guatemalan Temporary Agricultural Worker to Canada Project ». *International Migration and Integration* 16: 661-77.
- Valarezo, Giselle, et Christine Hughes. 2012. « Pushed to the Edge: Political Activism of Guatemalan Migrant Farmworkers ». *Global Justice* 5: 94-119.
- Van Hear, N. 2014. « Reconsidering Migration and Class ». *International Migration Review* 48 (1): 100-121.

- Van Hear, Nicholas, Rebecca Brubaker, et Thais Bessa. 2009. « Managing Mobility for Human Development: The Growing Salience of Mixed Migration ». Centre on Migration, Policy and Society.
- Vanthuyne, Karine. 2009. « Becoming Maya? The Politics and Pragmatics of “Being Indigenous” in Postgenocide Guatemala ». *Political and Legal Anthropology Review* 32 (2): 195-217.
- Vargas-Foronda, Jacobo. 2010. « El Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá (PTAT-C). Mano de obra barata de exportación ». *Diálogo*, n° 16: 66-79.
- Vaughan-Williams, Nick, et Daniel Stevens. 2016. « Vernacular Theories of Everyday (In)Security: The Disruptive Potential of Non-Elite Knowledge ». *Security Dialogue* 47 (1): 40-58.
- Verduzco, Gustavo. 2007. « The Impact of Canadian Labour Experience on the Households of Mexicans : A Seminal View on Best Practices ». Focal Policy Paper. Ottawa: Canadian Foundation of the Americas.
- Verma, Veena. 2007. « The Regulatory and Policy Framework of the Caribbean Seasonal Agricultural Workers ». Ottawa: The North-South Institute.
- Vertovec, Steven. 2004. « Migrant Transnationalism and Modes of Transformation ». *International Migration Review* 38 (3): 970-1001.
- . 2007. « Circular Migration: The Way Forward in Global Policy? » Working Paper. Oxford: International Migration Institute.
- Vosko, Leah F. 2006. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal et Kingston: McGill-Queen’s University Press.
- . 2018. « Legal but Deportable: Institutionalized Deportability and the Limits of Collective Bargaining among Participants in Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program ». *ILR Review* 71 (4): 882-907.
- . 2019. *Disrupting Deportability*. Ithaca: Cornell University Press.
- WALI. 2022. « About WALI ». *Western Agricultural Labour Initiative*. 2022. <https://walicanada.ca/aboutwali/>.
- Waxenecker, Harald. 2018. « Economía de Captura en Guatemala: Desigualdad, excedentes y poder ». Guatemala: Paraiso desigual.
- Wee, Kellyn, Goh Charmian, et Brenda S.A. Yeoh. 2020. « Translating People and Policy: The Role of Maid Agents in Brokering Between Employers and Migrant Domestic Workers in Singapore’s Migration Industry ». *International Migration Review* 54 (4): 992-1015.
- Wee, Kellynn, Charmian Goh, et Brenda S.A. Yeoh. 2019. « Chutes-and-Ladders: The Migration Industry, Conditionality, and the Production of Precarity among Migrant Domestic Workers in Singapore ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (14): 2672-88.
- Weiler, Anelyse, et Evelyn Encalada Grez. 2022. « Rotten Asparagus and Just-in-Time Workers: Canadian Agricultural Industry Framing of Farm Labour and Food Security During the COVID-19 Pandemic ». *Canadian Food Studies* 9 (2): 38-52.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2011. « Circular Migration: A Triple Win or a Dead End? » Discussion Paper 15. Geneva: Global Union Research Network, International Labour Organization.
- Willis, Jerry. 2007. *Foundations of Qualitative Research: Interpretive and Critical Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Wilson, Ara. 2007. « Diasporic Agents and Trans-Asian Flows in the Making of Asian Modernity: the Case of Thailand ». Dans *Everyday Politics of the World Economy*, édité par John M. Hobson et Leonard Seabrooke, 160-76. Cambridge: Cambridge University Press.

- Wise, Amanda. 2013. « Pyramid Subcontracting and Moral Detachment: Down-Sourcing Risk and Responsibility in the Management of Transnational Labour in Asia ». *The Economic and Labour Relations Review* 243: 433-55.
- Woodley, Xeturah, et Megan Lockard. 2016. « Womanism and Snowball Sampling: Engaging Marginalized Populations in Holistic Research ». *The Qualitative Report* 21 (2): 321-29.
- Xiang, Biao. 2012a. « Labor Transplant: “Point-to-Point” Transnational Labor Migration in East Asia ». *The South Atlantic Quarterly* 111 (4): 721-39.
- . 2012b. « Predatory Princes and Princely Peddlers: The State and International Labour Migration Intermediaries in China ». *Pacific Affairs* 85 (1): 47-68.
- Xiang, Biao, et Johan Lindquist. 2014. « Migration Infrastructure ». *International Migration Review* 48 (1): 122-48.
- . 2018. « Infrastructuralization: Evolving Sociopolitical Dynamics in Labour Migration from Asia ». *Pacific Affairs* 91 (4): 759-73.
- Yates, Luke. 2022. « How Everyday Life Matters: Everyday Politics, Everyday Consumption and Social Change ». *Consumption and Society* 1 (1): 144-69.
- Yeoh, Brenda S.A., et Shirlena Huang. 2010. « Transnational Domestic Workers and the Negotiation of Mobility and Work Practices in Singapore’s Home-Spaces ». *Mobilities* 5 (2): 219-38.
- . 2011. « Introduction: Fluidity and Friction in Talent Migration ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37 (5): 681-90.
- Yin, Robert. 2009. *Case Study Research. Design and Methods*. 4^e éd. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zabko, Oksana, Aadne Aasland, et Sylvi Birgit Endresen. 2018. « Facilitating Labour Migration from Latvia: Strategies of Various Categories of Intermediaries ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (4): 575-91.
- Zaiotti, Ruben. 2016. « Mapping Remote Control. The Externalization of Migration Management in the 21st Century ». Dans *Externalizing Migration Management*, édité par Ruben Zaiotti, 3-30. London: Routledge.
- Zell, Sarah Elizabeth. 2018. « Outsourcing the Border: Recruiters and Sovereign Power in Labour Migration to Canada ». Doctoral Thesis, Vancouver: The University of British Columbia.
- Zetter, Roger. 2018. « Conceptualising Forced Migration. Praxis, Scholarship and Empirics ». Dans *Forced Migration. Current Issues and Debates*, édité par Alice Bloch et Giorgia Donà, 19-43. London: Routledge.
- Zhang, Qian, et Linn Axelsson. 2021. « Channeling through Bureaucracy: How Migration Intermediaries and State Actors (Re)shape Chinese Migration to the Swedish Restaurant Industry ». *Geoforum* 23: 14-22.
- Zolberg, Aristide R. 1999. « Matters of State: Theorizing Immigration Policy ». Dans *The Handbook of International Migration: The American Experience*, édité par Charles Hirschman, Philip Kasinitz, et Josh DeWind, 71-93. New York: Russell Sage.

ANNEXE A. Guide d'entretien avec les travailleurs migrants

PERFIL

- ¿De dónde vienes?
- ¿Cuántos años tienes?
- ¿Tienes una esposa / esposo, hijos / hijas?
- ¿Cuál es su origen étnico, su idioma nativo?
- ¿Qué nivel de educación tienes? ¿Qué tipo de trabajo tienes en Guatemala?
- Preguntar sobre su situación respecto al programa:
Ejemplos: ¿Hace cuántas temporadas que vas a trabajar a Canadá? ¿Ya estás contratado o estás en proceso de estar contratado?

DECISIÓN DE MIGRAR A CANADÁ

Objetivo: entender las razones que incitan a migrar, los factores que influyen la decisión y el conocimiento inicial del programa

A) Motivaciones para migrar

- ¿Por qué estás/estuviste interesado/da por este programa de migración temporal a Canadá?
 - Preguntar cuestiones sobre su situación económica, social y política personal
- ¿Hay mucha gente de tu comunidad que quiere irse por Canadá o los EE.UU? ¿Por qué?
 - Preguntar cuestiones sobre las condiciones estructurales (ex: caída de la agricultura, pérdida de tierras, criminalidad, etc.)
- ¿Conoces a alguien que participa a este programa?
 - En caso de sí, esa persona te habló de este programa, ¿qué te contó?
 - ¿Tu familia está de acuerdo con tu decisión de migrar a Canadá?
- ¿Ya has intentado de migrar a los EE.UU?
 - Verificar si ir a Canadá fue un plan B. En caso de sí: ¿qué pasó, retornaste voluntariamente o fuiste retornado por las autoridades mexicanas/americanas?
- ¿Hay personas o eventos particulares que influyeron tu decisión de migrar a Canadá?

B) Conocimiento del programa

- ¿Cómo conociste este programa de migración?
 - Verificar si hay anuncios en periódicos, radio o si alguien hace circular la información en la comunidad
- ¿Al principio, qué sabía/sabes de este programa?
 - Verificar informaciones importantes como: la imposibilidad de cambiar de empleador, de migrar con su familia, etc.
- ¿Alguien te dio informaciones sobre el programa? En caso de sí, ¿quién y cuál información?

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Objetivo: documentar las etapas de la contratación a partir del momento que se tomó la decisión de migrar, los desafíos y las estrategias del migrante durante este proceso

A) Reclutamiento en la comunidad de origen

- ¿Hay alguien en tu comunidad que se encarga de contratar a gente que quiere ir a Canadá?
 - En caso de sí, ¿quién es esa persona? ¿En tu caso, quién es la primera persona que te ayudó para ser contratado?
- ¿Tuviste que pagarle algo? ¿Cuánto y para qué?
- ¿Cómo lograste pagar este importe?
 - Verificar si tuvo un préstamo (y sí, de quién, con cuáles condiciones), si tuvo que dar en garantías sus pertenencias (casa, tierra, tienda, etc.)
- ¿Tuviste que entregar a esa persona papeles de identidad (pasaporte, DNI) o un formulario con esas informaciones?
- ¿La persona que te ayudó está vinculada a una agencia en la capital? ¿O a un empleador canadiense?
- ¿Conoces a alguien en tu comunidad que ha sido o has sido víctima de estafas de reclutamiento?
 - En caso de sí, preguntar sobre los modus operandi de los falsos reclutadores

B) Reclutamiento en la capital y con una agencia

- ¿Tuviste que ir a una agencia en Ciudad de Guatemala para ser oficialmente contratado?
 - ¿Cuál agencia?
- ¿Pasaste exámenes (salud, competencia físicas y psicológicas) antes de ser contratado?
- ¿Pasaste una entrevista? ¿Qué tipo de cuestiones el contratador te preguntó?
- ¿Los criterios de reclutamiento fueron claros desde el principio o te parecieron arbitrarios?
- ¿Tuviste que pagar algo a la agencia? ¿Cuánto y para qué tipo de gastos?
- En caso de contratación:
 - ¿Has firmado un contrato de trabajo? ¿En caso de sí, en qué idioma y alguien te explicó sus derechos y obligaciones como trabajador migrante en Canadá?
 - ¿Sabías en qué sector de actividad y dónde ibas a trabajar?
 - ¿El proceso de contratación te pareció justo?
- En caso de no contratación:
 - ¿Sabes por qué no fuiste contratado?
 - ¿Piensas que esta razón es justa? ¿Por qué?
 - ¿Te dijeron si puedes intentar de nuevo el próximo año?
 - ¿Hay otras personas en la misma situación que tú?

EXPERIENCIA DE MIGRACIÓN EN CANADÁ

Objetivo: entender como el proceso de reclutamiento puede impactar la experiencia de migración

A) Condiciones de trabajo y vida

- ¿Las condiciones de trabajo y vida en Canadá estuvieron similares a lo que los contratadores te dijeron / lo que fue escrito en el contrato?

- Si: ¿Piensas que esas condiciones son respetuosas de tus derechos y justas?
- No: ¿Cuáles son las diferencias? ¿Si supiera que viviría en esas condiciones, hubiera decidido venir a Canadá?
- ¿Ganaste dinero suficiente para lograr tus metas (ayudar a la familia, ahorrar dinero, reembolsar el préstamo, etc.)?
- ¿Te llevaste bien con los jefes y compañeros de trabajo?
- ¿El jefe ha otorgado responsabilidades especiales a algunos compañeros de trabajo (capataz, traducción)?
 - En caso de sí, ¿sabes si ellos tienen responsabilidades de reclutamiento en Guatemala?

B) Retorno a Guatemala y futuras oportunidades de migración

- ¿Piensas que sus relaciones con los jefes y colegas pueden/pudieron influir sobre la posibilidad de ser contratado de nuevo?
- ¿Ha ocurrido una vez que el jefe te ha amenazado de no contratarte de nuevo?
- ¿Sabes si tu jefe está en contacto con contratadores en Guatemala? ¿El recluta por el intermediario de FERME o recluta directamente en Guatemala?
- En caso de préstamo:
 - ¿Reembolsar el préstamo ha sido una fuente de estrés cuando estuviste en Canadá y de retorno a Guatemala?
 - ¿Hay alguien que ejerció presión sobre tú o tu familia para que sea reembolsado?
 - ¿Lograste reembolsar el dinero? ¿Cómo?
- En caso de no contratación:
 - ¿Quién te dijo que no podía volver a trabajar en Canadá?
 - ¿Qué razones te dio? ¿Piensas que esas razones son legítimas?
 - ¿Has intentado contestar la decisión? ¿O ser contratado por otra agencia?

PLANES FUTUROS Y PREGUNTAS FINALES

- ¿Vas a intentar de nuevo a volver a Canadá como trabajador temporal? ¿Por qué?
- ¿Si tuvieras una oportunidad de migrar permanente a Canadá, la tomarías?
- ¿Qué opinas sobre el programa de migración canadiense, que piensas que podría ser mejorado?
- ¿Cuál consejo darías a un compañero que quiere irse a trabajar a Canadá?
- ¿En un mundo ideal, en cinco años, cómo ves tu vida, que deseas?

ANNEXE B. Guide d'entretien avec les intermédiaires

Version pour les agences au Guatemala

CREACIÓN DE LA AGENCIA / EVOLUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- ¿Cuándo y por qué la agencia fue creada?
- ¿Quién participó a la creación / al inicio de las actividades de reclutamiento?
- ¿Usted ha trabajado en otras agencias de reclutamiento antes de trabajar para esta agencia?
- ¿Al inicio, dónde y cómo el reclutamiento se efectuó? (región en Guatemala, sector de trabajo específico, etc.)
- ¿Desde la creación de la agencia, cómo sus actividades cambiaron, evolucionaron? (ex: número de personas reclutadas y región de procedencia, colaboradores, sectores de empleo)
- ¿Tienen planes de ampliar el reclutamiento, iniciar nuevas actividades de reclutamiento en los próximos años?

ACTIVIDADES ACTUALES

- ¿Actualmente, cuántas personas, más o menos, su agencia recluta por año para ir a Canadá?
- ¿Cuáles son los criterios de reclutamiento? ¿Quiénes los deciden?
- ¿Cuáles son los perfiles más comunes de los trabajadores? (ex: región de procedencia, sexo, edad, origen étnico, nivel de educación, sector de empleo en Guatemala)
- ¿Cuáles son los principales empleos por los cuales ustedes reclutan? ¿Solamente en agricultura o también otros sectores?
- ¿Adónde va la mayoría de los trabajadores reclutados por su agencia en Canadá? Quebec, otras provincias?
- ¿Cómo ustedes consiguen candidatos para ofertas de trabajo, considerando que la mayoría trabajadores no viven en la Ciudad de Guatemala? ¿Van a reclutar en el campo?
- ¿Cuándo una persona llega a la oficina para solicitar trabajo en Canadá, cuál es el procedimiento típico? (ex: etapas de contratación como entrevistas, prueba física, etc.)
- ¿Hay un momento durante esas etapas que el candidato tiene que pagar costes de contratación?
- ¿Hay sesiones de información para los trabajadores para explicarles sus derechos y obligaciones como trabajadores temporales en Canadá?

RELACIONES CON OTRAS AGENCIAS / CONTRATISTAS

- ¿Para contratar a trabajadores, colaboran con otras agencias o intermediarios en Guatemala?
- ¿En Canadá, están trabajando de conjunto con una agencia (FERME, Arimé, FARMS, otros)? ¿Cuáles son las ventajas, inconvenientes de colaborar o no con ellos?
- ¿Cómo usted describiera sus relaciones con las otras agencias reclutadoras?

RELACIONES CON EMPLEADORES CANADIENSES

- ¿Hay empleadores que colaboran directamente con ustedes, sin pasar por el intermedio de una agencia, en Canadá?
 - En caso de sí, ¿cómo se estableció la colaboración? ¿Son empleadores de un sector en particular? ¿Ellos participan al proceso de selección de los trabajadores?
- ¿Al final de la temporada de trabajo, los empleadores les mandan una evaluación de los trabajadores?
- ¿Qué hacen si un empleador no pide un trabajador para otro contrato de trabajo?

RELACIONES CON TRABAJADORES

- ¿Hay trabajadores que les refieren personas para trabajar a Canadá?
 - En caso de sí, ¿de qué forma? ¿Ellos están remunerados? ¿Los candidatos referidos por trabajadores reciben un tratamiento preferencial o no?
- ¿Durante la temporada de trabajo, están en contacto con los trabajadores, o ellos pueden contactarles?
- ¿Al final de la temporada de trabajo, hacen un seguimiento con los trabajadores, sobre las condiciones de trabajo y de vida en Canadá?
- ¿Si un trabajador es víctima de abuso, de violación de sus derechos, ustedes tienen recursos para él (para denunciar el empleador, apoyo psicológico, jurídico)?

REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN GUATEMALA

- ¿Existe algún tipo de vigilancia de las actividades de reclutamiento por parte de gobierno?
- ¿Según ustedes, hay voluntad del gobierno guatemalteco de mejorar la vigilancia de las actividades de reclutamiento?
- ¿Cuáles eran los motivos para adoptar un código de conducta de las agencias reclutadoras?
¿Cuáles serán los impactos de este código según usted?

PARA TERMINAR

- ¿De forma general, qué opinas sobre el programa de migración canadiense? ¿Hay algo que puede ser mejorado?
- ¿Respecto a la manera que funciona el reclutamiento actualmente, cuáles son las ventajas y los desafíos? ¿Hay aspectos que pueden ser reformados? ¿Hay actores que tienen demasiado o no suficiente poder?

ANNEXE B (suite)

Version pour les agences au Québec (modèle pour FERME)

MANDAT ET ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT AU CANADA

- Quand et pourquoi FERME a-t-il été créé ?
- Au début, où et comment le recrutement avait-t-il eu lieu ? Seulement au Mexique avec le ministère du Travail ? Seulement secteur agricole ?
- Actuellement, combien d'entreprises sont membres de FERME ? Est-ce que ce nombre a augmenté beaucoup au fil des ans ?
- Est-ce que leur profil a changé au fil des ans, en termes de secteur d'activités ? Est-ce que, par exemple, on retrouve davantage d'entreprises dont les activités nécessitent des travailleurs étrangers sur une base annuelle plutôt que saisonnière ?
- Les membres viennent de quelles principales régions ? Est-ce circonscrit au Québec ?
- Combien de travailleurs sont recrutés annuellement par FERME ? J'imagine que le nombre de travailleurs a diminué drastiquement cette année, combien plus ou moins ont pu venir au Canada via vos services ?
- Remarquez-vous une préférence des membres de FERME pour certains pays d'origine : Mexique, Guatemala ? Y a-t-il de nouveaux pays d'où viennent les travailleurs ?
- Est-ce que les besoins des employeurs, en termes de profil des travailleurs, ont changé au fil des ans ? (maîtrise de l'anglais, permis de conduire, etc.)

LES RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

A) Avec les employeurs

- Pouvez-vous m'expliquer brièvement quelle est la procédure à suivre si je suis un employeur et cherche à recruter des travailleurs guatémaltèques en sollicitant les services de FERME ?
- FERME se charge de quels aspects du recrutement : EIMT, transport, etc. ?
- Y-a-t-il différents forfaits de services et coûts associés ? Combien cela peut-il coûter à un employeur pour embaucher un travailleur étranger ?
- Quels sont les principaux défis que font face les employeurs québécois qui veulent recruter à l'étranger ?
- Avez-vous des mesures en place pour vous assurer que des normes minimales en termes de conditions de travail et de logement des travailleurs sont respectées par les employeurs ?
- Faites-vous des inspections des lieux de travail et de logement ?
- Dans le contexte actuel de la COVID-19, quelles sont les obligations des employeurs et comment vous vous assurez que vos membres les respectent ? (Quarantaine à l'arrivée, mesures de sécurité, etc.)
- Est-ce que vous donnez des petites formations aux employeurs ?
- Si un employeur éprouve des difficultés avec un travailleur, ou un groupe de travailleurs, peut-il communiquer avec vous ?
- Après la saison de travail, y a-t-il un suivi qui est fait avec l'employeur et les travailleurs ? Est-ce qu'une évaluation est remise ?

B) Avec les agences de recrutement

- Pour embaucher des travailleurs, avec quels partenaires collaborez-vous dans les pays d'origine ? Au Mexique ? Au Guatemala, vous travaillez avec ComuGuate uniquement ? Seriez-vous intéressés à travailler avec d'autres agences ou le ministère du Travail ?
- Ces partenaires, étant donné qu'ils ne chargent pas de frais de recrutement aux travailleurs, sont-ils rémunérés par FERME pour leurs services ?
- Est-ce que le recrutement au Mexique diffère de manière importante du recrutement dans les autres pays qui ne font pas partie du PTAS comme le Guatemala ?
- Comment vous vous assurez que les pratiques de recrutement dans les pays d'origine sont conformes aux normes canadiennes et internationales ?
- Est-ce que des membres de FERME se déplacent dans les pays d'origine ?
- Quels ont été les principaux défis pour faire venir les travailleurs guatémaltèques au Canada dans le contexte de la COVID-19 ?

C) Avec les travailleurs

- Que pensez-vous des pratiques de référencement assez courantes où un travailleur recommande quelqu'un à son employeur ?
- Comment faites-vous pour d'un côté accepter que les employeurs recrutent de cette façon parce qu'ils ont confiance en leur travailleur et de l'autre éviter que des frais soient chargés dans les pays d'origine ?
- Pendant la saison de travail, êtes-vous en contact avec les travailleurs ou peuvent-ils vous contacter ?
- À la fin de la saison de travail, effectuez-vous un suivi auprès des travailleurs sur leurs conditions de travail et de logement au Canada ?
- Si un travailleur dit éprouver des problèmes au Canada, est-ce qu'il peut vous contacter, que peut-il faire ? (pour dénoncer l'employeur, soutien psychologique, juridique) ?
- Quels ont été les principaux défis pour faire venir les travailleurs guatémaltèques au Canada dans le contexte de la COVID-19 ?

D) Gouvernement et autres acteurs

- Travaillez-vous en collaboration avec le consulat guatémaltèque à Montréal ?
- Si oui, dans quels domaines ? Si non, serait-il souhaitable qu'il y ait une meilleure collaboration entre les deux ?
- Quel type de collaboration existe-il entre FERME et le gouvernement québécois et le gouvernement canadien ? Êtes-vous consultés lorsqu'il y a des changements apportés aux politiques ?
- Travaillez-vous de concert avec d'autres acteurs ? Je pense entre autres à l'UPA, à la table de concertation pour les travailleurs étrangers temporaires. Est-ce que la création de cette table a été une bonne initiative ? Quelles ont été les retombées du travail de celle-ci ?

PERSPECTIVES FUTURES ET RECOMMANDATIONS

- Quels sont vos objectifs pour les prochaines années, avez-vous des plans de développement tels que développer le recrutement dans d'autres pays d'origine, d'autres secteurs d'emploi, etc. ?
- En ce qui concerne la manière dont le recrutement fonctionne actuellement, quels sont les avantages et les défis ? Y a-t-il des aspects qui peuvent être réformés ? Y a-t-il des acteurs qui ont trop ou pas assez de pouvoir ?
- En général que pensez-vous des programmes comme le PTAS, ou le PTET ? Y a-t-il quelque chose à améliorer en priorité ? Quels sont les avantages et les inconvénients de chacun des programmes ?
- Le gouvernement Legault a manifesté son intention de « renforcer l'autonomie alimentaire » du Québec ? Quels sont les défis d'un tel objectif en termes de main d'œuvre ? Est-ce que des mesures en matière d'immigration devront être prises pour atteindre cet objectif ?

ANNEXE C. Guide d'entretien avec les employeurs

PORTRAIT DE LA PRODUCTION AGRICOLE

- Depuis combien de temps êtes-vous propriétaire de cette ferme? Est-ce une ferme familiale?
- Que cultivez-vous? Pouvez-vous m'expliquer un peu comment s'organise la production agricole sur une année (ex : moment de semences, récoltes, faire les foins, etc.) ?
- Avez-vous l'impression que la demande pour vos produits agricoles augmente, stagne, diminue?
- Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confronté en tant que producteur agricole ?

BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE

- Et en termes de main d'œuvre, éprouvez-vous des difficultés pour recruter de nouveaux employés? Si oui-non, pourquoi ?
- Vos besoins de main d'œuvre sont-ils saisonniers ou permanents?
- Pouvez-vous m'expliquer pourquoi et comment vous en êtes arrivés à l'idée d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour votre ferme?
- Est-ce que l'embauche de travailleurs étrangers a réglé votre problème lié à la pénurie de main d'œuvre? Oui-non, pourquoi?
- En quelle année sont arrivés les premiers travailleurs? Combien étaient-ils? Est-ce qu'ils sont toujours à l'emploi de votre ferme?
- Combien de travailleurs recrutez-vous maintenant? D'où viennent-ils? Quelle est la durée de leur contrat?
- Est-ce qu'il y a un moment de l'année où vous avez besoin davantage de travailleurs?
- Quels sont vos besoins particuliers pour les travailleurs étrangers, vos critères de sélection? (Vérifier si connaissances particulières, maîtrise d'une langue, permis de conduire, critères physiques, etc.). Ont-ils évolué au fil du temps?

PROCESSUS D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

- Pouvez-vous m'expliquer comment se déroule l'embauche des travailleurs étrangers à chaque année, quelles sont les étapes et se répètent-elles année après année?
- Qui est votre principal interlocuteur dans ce domaine ? (Centre d'emploi agricole, FERME, agences au Guatemala, consulats, etc.)
- La première année, aviez-vous des exigences particulières quant à la provenance des travailleurs (Mexique ou Guatemala) ou même aviez-vous déjà ciblé des travailleurs en particulier (vérifier si recommandation d'un autre producteur, etc.) ?
- Est-ce que ce sont les mêmes travailleurs qui reviennent à chaque année/deux ans?
- Si vous avez besoin de nouveaux employés, est-ce que vous demandez à vos travailleurs de vous référer de nouvelles personnes ou vous demandez à FERME de faire la sélection pour vous?

- Est-ce que vous êtes informés de la façon dont se déroule le recrutement des travailleurs étrangers au Guatemala? Que savez-vous sur cette étape du processus? (Vérifier s'ils connaissent les agences guatémaltèques responsables du recrutement de leurs travailleurs)
- Est-ce que le processus d'embauche est efficace selon vous? Est-ce qu'il y a des aspects qui mériteraient d'être changés pour faciliter la tâche aux producteurs agricoles?

INTÉGRATION ET RELATIONS AVEC LES TRAVAILLEURS

- Comment se déroule l'intégration des travailleurs sur votre ferme? Y a-t-il des défis particuliers (barrière linguistique, différences culturelles, différences dans la production agricole, etc.)?
- Les mesures sanitaires ont probablement bousculé vos façons d'accueillir les travailleurs sur votre ferme... quels sont les principaux ajustements que vous avez dû faire? Est-ce que le processus prévu (isolement, tests multiples, etc.) est adapté à la réalité des travailleurs agricoles selon vous?
- Dans quels types de logement vivent les travailleurs? Vivent-ils près de leur lieu de travail?
- Quand et comment peuvent-ils se rendre à l'épicerie ? Ont-ils accès à un moyen de transport?
- Arrivez-vous à bien communiquer avec les travailleurs? Si non, est-ce que quelqu'un est désigné comme interprète?
- Entretenez-vous de bonnes relations avec les travailleurs? Et au-delà du travail, avez-vous développé des liens avec eux? Par exemple, savez-vous s'ils ont des enfants, d'où ils viennent au Guatemala, pourquoi ils veulent venir travailler au Canada?
- Est-ce que certains des travailleurs ont de plus grandes responsabilités, par exemple superviser l'équipe, faire les horaires de travail, etc.?

QUESTIONS FINALES

- Globalement, êtes-vous satisfait de la contribution des travailleurs étrangers à votre ferme?
- Que pensez-vous de la possibilité d'offrir à certains travailleurs agricoles une voie vers la résidence permanente?
- Est-ce qu'il y a des aspects du programme de travailleurs étrangers qui mériteraient d'être réformés? Et en ce qui a trait au recrutement plus précisément?

ANNEXE D. Guide d'entretien avec le MINTRAB

PAPEL DEL MINTRAB EN CUANTO A LA MIGRACION LABORAL

- ¿Cuáles son las principales responsabilidades de la embajada en cuanto a la migración laboral desde Guatemala?
- ¿En cuanto a la regulación de las actividades de reclutamiento internacional en Guatemala, cuál ha sido el papel del MINTRAB y cuáles son sus prioridades para los próximos años?
 - ¿Existe algún proceso de vigilancia de las agencias de reclutamiento por parte del MINTRAB (ex: requisitos para tramitar sus solicitudes de visa)?
 - ¿Hay planes de implementar un reglamento para las agencias privadas de reclutamiento? En caso de sí, de qué se tratará más o menos (ex: licencia de operación)
 - ¿Hay planes de renovar el Código Laboral para tener en cuenta el incremento de la migración laboral desde Guatemala? (que fue firmado en 1961, versión actualizada 1995).
- ¿Para regular la migración laboral entre Guatemala y Canadá, piensa usted que lograr un acuerdo de cooperación bilateral sería una opción deseable? (como en el caso de México)

PROGRAMA DE MOVILIDAD LABORAL

- ¿Cuáles son las razones que motivaron la creación del programa de Movilidad Laboral?
- ¿Hasta el día de hoy, cuántas personas tuvieron la oportunidad de viajar a Canadá por parte de este programa? ¿Adonde?
- ¿Cómo esas personas fueron contratadas?
 - ¿Cuáles son los requisitos?
 - ¿Cómo se decidió dónde reclutar en Guatemala? (por qué tal comunidad más que otra)
 - ¿Cuál fue el procedimiento de selección de las personas (reuniones, entrevistas, pruebas físicas, criterios de prioridad, etc.)?
- ¿Allí en Canadá, ustedes colaboran directamente con empleadores canadienses?
 - En caso de sí, ¿cómo ellos fueron encontrados?
- ¿Con cuántos empleadores canadienses más o menos ustedes están colaborando?
- ¿De cuáles sectores de empleo son la mayor parte de los empleadores?
- ¿Cómo el MINTRAB se asegura que no hay estafas o prácticas ilegales relacionadas a su programa de Movilidad Laboral?

RELACIONES CON OTROS ACTORES

a) Agencias de reclutamiento

- ¿El MINTRAB colabora con agencias de reclutamiento de trabajadores en Guatemala y Canadá? ¿En qué ámbitos?
- Todas las agencias entrevistadas manifestaron una voluntad para campañas de información destinadas a los trabajadores migrantes potenciales para que conozcan más el procedimiento legal de contratación aquí en Guatemala. ¿Existe algún plan por parte del ministerio de implementar tal proyecto informativo en colaboración con las agencias?

- ¿A largo plazo, el programa de Movilidad Laboral suele sustituir a las agencias privadas o complementarlas? Dicho de otro modo, a largo plazo, en un mundo ideal, ¿el reclutamiento de los trabajadores guatemaltecos sería una responsabilidad exclusiva del gobierno o compartida con el sector privado?

b) *Embajada canadiense*

- ¿Existe algún tipo de colaboración entre el MINTRAB y la embajada canadiense en el ámbito de la migración laboral?
- ¿La embajada canadiense proporciona alguna forma de apoyo al MINTRAB para la implementación del programa de Movilidad Laboral?
- ¿Hay planes de fortalecer la cooperación con la embajada canadiense en el marco de la migración laboral? ¿cuáles son las prioridades de cooperación? (ex: incrementar el número de trabajadores, lograr un acuerdo, etc.)

PERSPECTIVAS FUTURAS SOBRE LA MIGRACION LABORAL ENTRE GUATEMALA Y CANADA

- ¿Cuáles son las ventajas y brechas actuales de la migración laboral entre Guatemala y Canadá?
- ¿Cómo esas brechas puedan ser resueltas, respondidas?
- ¿Cuáles son las reformas, acciones prioritarias para fomentar una contratación equitativa de los trabajadores guatemaltecos que viajan en Canadá?
- ¿En su opinión, hay actores que deberían que ser más (o menos) involucrados en la gestión de la migración laboral entre ambos países?
- Los programas temporales de migración laboral, como el que existe entre Guatemala y Canadá, son frecuentemente presentados como modelos de migración *regular, ordenada y segura* o como un *triple win situation* (beneficios para los países de origen, de destino, y trabajadores migrantes) ¿En su opinión, la migración laboral temporal entre Guatemala y Canadá cabe en estas descripciones? ¿Por qué?

ANNEXE E. Guide d'entretien avec l'ambassade du Canada

PAPEL DE LA EMBAJADA EN LA MIGRACION LABORAL GUATEMALA-CANADA

- ¿Cuáles son las principales responsabilidades de la embajada en cuanto a la migración laboral entre Guatemala y Canadá?
- ¿Anualmente, cuántas personas de Guatemala son admitidas en Canadá como trabajador extranjero temporal? ¿En los últimos años, el número de migrantes guatemaltecos ha sido estable, incrementando, disminuyendo?
- ¿En qué principales sectores de empleo son contratados los guatemaltecos? ¿Cuál es la proporción del sector agrícola? ¿Ha incrementado o disminuido?
- Tramitación de visa para el programa de trabajadores extranjeros temporales (PTET): cuáles son los requisitos, costo, duración del proceso, departamento encargado.
- ¿La solicitud de visa en el sector agrícola sigue el mismo proceso de tramitación o tiene su propio tratamiento? ¿Cuáles son las similitudes, diferencias?

RELACIONES CON OTROS ACTORES

a) Agencias de reclutamiento

- ¿La embajada colabora con agencias de reclutamiento de trabajadores en Guatemala y Canadá?
- ¿Existe algún proceso de vigilancia de las agencias de reclutamiento por parte de la embajada (ex: requisitos para tramitar sus solicitudes de visa)?
- ¿Para obtener una visa de trabajo temporal en el sector agrícola, es obligatorio pasar por medio de una agencia en Guatemala?
- ¿La embajada proporciona alguna forma de asistencia a las agencias de reclutamiento (ex: información sobre los cambios en las políticas canadienses)?

b) Gobierno guatemalteco

- ¿La migración laboral entre ambos países es un asunto de importancia en las relaciones bilaterales?
- ¿Con cuáles instituciones públicas guatemaltecas colabora la embajada en este ámbito (ex: ministerios de Trabajo, Relaciones exteriores)? ¿De qué se trata la colaboración entre la embajada y el gobierno guatemalteco (asuntos específicos, formas de colaboración, etc.)?
- ¿La embajada proporciona o ha proporcionado algún apoyo al gobierno guatemalteco respecto a la implementación de su programa de Movilidad Laboral con Canadá?
- ¿Qué opina usted sobre esta iniciativa gubernamental?

c) Empleadores canadienses

- ¿Hay empleadores canadienses que solicitan la ayuda de la embajada para reclutar personal en Guatemala (cuáles sectores de empleo, ejemplos)?
- ¿En caso de sí, la embajada les apoya en su proceso de reclutamiento en Guatemala
- ¿Qué formas de ayuda les puede proporcionar la embajada (ex: ayuda para una misión de reclutamiento en Guatemala)?

PERSPECTIVAS ACTUALES Y FUTURAS SOBRE EL PTET EN GUATEMALA

- ¿Cómo evolucionó el PTET desde su inicio con la OIM en 2003?
- ¿Cuáles son las ventajas y brechas actuales del PTET en Guatemala? ¿Y en comparación con el PTAS en México?
- ¿Cómo esas brechas puedan ser resueltas, respondidas?
- ¿En su opinión, hay actores que deberían que ser más (o menos) involucrados en la gestión de la migración laboral entre ambos países?
- Los programas temporales de migración laboral, como el PTET, son frecuentemente presentados como modelos de migración *regular, ordenada y segura* o como un *triple win situation* (beneficios para los países de origen, de destino, y trabajadores migrantes)
¿En su opinión, la migración laboral temporal entre Guatemala y Canadá cabe en esas descripciones? ¿Por qué?
- ¿Si el gobierno canadiense quisiera reformar el reclutamiento de los trabajadores del PTET, que le recomendaría para el caso específico de Guatemala?

ANNEXE F. Guide d'entretien avec l'OIT

PAPEL DE LA OIT CON RESPETO AL RECLUTAMIENTO TRANSNACIONAL EN GUATEMALA

- ¿Cuáles son las principales responsabilidades y actividades de la OIT en Guatemala relacionadas con la migración laboral temporal (ex: temas prioritarios, proyectos, estudios)?
- ¿Y con el tema específico de reclutamiento de trabajadores migrantes?
- ¿La OIT asesora al gobierno guatemalteco sobre las cuestiones de migración laboral temporal? ¿De reclutamiento transnacional? (ex: leyes, acuerdos internacionales)
- ¿La OIT colabora con otros actores involucrados en la gestión de la migración laboral temporal en Guatemala (ex: reclutadores, embajadas)?
- ¿En cuanto a la migración laboral a Canadá, cual ha sido el papel de la OIT en Guatemala hasta la fecha de hoy?

RETOS DEL RECLUTAMIENTO TRANSNACIONAL EN GUATEMALA

- ¿Según su opinión, cuáles son los retos prioritarios con respecto a los procesos de contratación de trabajadores migrantes guatemaltecos?
- ¿Hay retos que se plantean específicamente para la migración laboral a Canadá?
- ¿Conocen a algunos ejemplos recientes de prácticas abusivas de contratación en Guatemala (ex: redes de estafas, tráfico, costes ilegales) ?
- ¿Cuáles son los factores que alimentan estas problemáticas?
- ¿En el caso específico de la migración laboral a Canadá?
- ¿En cuanto a la legislación nacional guatemalteca, cuáles son las principales fallas que permiten la emergencia de prácticas de contratación ilegales, abusivas o injustas?
- ¿Hay fallas en la cooperación migratoria entre Guatemala y Canadá que alimentan las problemáticas de reclutamiento entre ambos países?

RECOMENDACIONES PARA UNA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

- ¿Cuáles son las reformas prioritarias (legislativas, reglamentarias, otras) que ustedes recomendarían al gobierno guatemalteco para fomentar una contratación más equitativa en Guatemala? ¿Al ministerio de Trabajo y de Previsión Social? ¿Al ministerio de Relaciones Exteriores?
- ¿Qué opinan ustedes sobre la iniciativa del ministerio de Trabajo y de Previsión Social de implementar un programa de Movilidad Laboral con EE.UU y Canadá?
- ¿Cuáles son las prácticas que las agencias reclutadoras para Canadá tendrían que mejorar?
- ¿Cómo el sector privado (agencias en Guatemala, en Canadá, empleadores) podría contribuir a la disminución de las estafas y del cobro de costes ilegales por intermediarios informales?
- ¿Cuál es el papel que tendría que desempeñar la embajada canadiense en Guatemala para asegurar que los mecanismos de contratación de los trabajadores que van a Canadá son justos y legales?

- ¿Cuáles son las iniciativas o las reformas que ustedes recomendarían al gobierno canadiense de implementar para mejorar el proceso de reclutamiento de los trabajadores guatemaltecos temporales?

ANNEXE G. Requête officielle pour une entrevue



(Fecha), Ciudad de Guatemala

Propósito: solicitud de entrevista con (nombre), representante de (nombre de la organización)

Estimado/a señor/a,

Me llamo Mylène Coderre, soy una investigadora canadiense y hago un doctorado a la *Escuela de Desarrollo Internacional y Globalización de la Universidad de Ottawa*, Canadá. Mi proyecto de investigación trata del proceso de reclutamiento de los trabajadores guatemaltecos en Canadá. Quiero documentar las diferentes etapas del reclutamiento, las relaciones entre los diferentes actores del reclutamiento y los migrantes, así como los retos que los reclutadores y trabajadores enfrentan. Espero que este estudio pueda contribuir a identificar las posibilidades de mejoramiento para que el programa de migración laboral hacia Canadá contribuya a ofrecer a los trabajadores guatemaltecos oportunidades de migrar seguramente y ayudar a sus familias.

Considerando el papel importante que desempeña (*nombre de la organización*) en la migración laboral entre Guatemala y Canadá, le escribo para solicitar una entrevista con usted o un representante de su organización. Esta entrevista durará aproximadamente una hora y tratará de los temas siguientes: creación de su organización, actividades principales, sus relaciones con otros actores involucrados en este programa (por ejemplo: empleadores, migrantes, reclutadores, gobiernos, etc.), sus opiniones sobre el programa, etc.

Este estudio es conforme a las normas éticas de la investigación académica y recibió la aprobación de la Oficina de Ética de la Universidad de Ottawa. En caso de que usted acepte de participar, un documento de consentimiento será firmado antes de la entrevista. Si desea más información sobre este proyecto y las modalidades de la entrevista (anonimato, temas, etc.), no dude en contactarme por teléfono o correo electrónico.

Le agradezco de antemano por su colaboración,

Saludos cordiales,

Mylene Coderre

Candidata al doctorado

Escuela de Desarrollo Internacional y Globalización, Universidad de Ottawa

ANNEXE G (suite)



(Date), Montréal

Objet : Demande d'entrevue avec un(e) représentant(e) de *(nom de l'organisation)*

Bonjour Monsieur, Madame,

Je m'appelle Mylène Coderre et je suis doctorante à l'École de Développement international et Mondialisation de l'Université d'Ottawa. Ma recherche doctorale porte sur les processus de recrutement des travailleurs temporaires guatémaltèques. De retour du Guatemala, où j'ai eu l'opportunité de réaliser des entretiens avec une quarantaine de travailleurs ainsi qu'avec les agences responsables de leur sélection, j'aimerais poursuivre ma recherche auprès des acteurs du recrutement au Canada et des employeurs canadiens.

Considérant le rôle important que joue *(nom de l'organisation)* dans ce programme des travailleurs étrangers temporaires au Québec, j'aimerais beaucoup vous rencontrer pour une entrevue afin de discuter plus amplement de cette question. L'entrevue durerait environ une heure et porterait sur les sujets suivants : 1) création et mandats de votre organisation; 2) ses relations avec les employeurs canadiens, les agences de recrutement au Guatemala, les instances gouvernementales canadiennes et guatémaltèques et enfin, 3) les défis de recrutement au Guatemala et les voies de solution.

À terme, j'espère que cette étude contribuera à informer les politiques canadiennes et guatémaltèques sur les dynamiques de recrutement entre les deux pays. Plus spécifiquement, je souhaite que ce projet puisse identifier des pistes d'amélioration du Programme de Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET) afin que celui-ci continue d'offrir aux travailleurs guatémaltèques la possibilité de migrer en toute sécurité et aider leur famille, ainsi que de répondre aux besoins de main-d'œuvre du marché de travail canadien.

Ce projet de recherche répond aux exigences éthiques de la recherche universitaire et a reçu l'approbation du Bureau d'éthique à la recherche de l'Université d'Ottawa. Si vous êtes intéressée à en connaître plus sur le projet et sur les modalités de participation à une entrevue, n'hésitez pas à communiquer avec moi par téléphone.

En vous remerciant d'avance pour votre collaboration,

Cordialement,

Mylène Coderre
Candidate au doctorat, Université d'Ottawa

ANNEXE H. Accord de consentement pour les intermédiaires



Documento de consentimiento

El reclutamiento de los trabajadores guatemaltecos en Canadá

Investigadora: Mylène Coderre, Candidata al doctorado, Escuela de Desarrollo Internacional y Globalización, Universidad de Ottawa.

Estoy invitado-a a participar en un proyecto de investigación de doctorado realizado por Mylène Coderre. La investigación está financiada por el *Fundo de investigación de Quebec – Sociedad y Cultura* y la *Beca para los estudios postgrados de Ontario*. La investigación ha sido aprobada por la Oficina de Ética de la Universidad de Ottawa.

Esta investigación quiere documentar:

- 1) ¿Cómo las personas que van a trabajar en el sector agrícola canadiense son contratadas?
- 2) ¿Cuáles son los principales desafíos que los trabajadores y los reclutadores enfrentan durante el proceso de reclutamiento?
- 3) ¿Cuáles son las relaciones a) entre los diferentes actores de reclutamiento (agencias canadienses y guatemaltecas, intermediarios) y b) entre los reclutadores, el gobierno, los empleadores canadienses y los migrantes?

Participación

Mi participación consiste en una entrevista que durará aproximadamente una hora. La participación es voluntaria y puedo decidir de parar la entrevista en todo momento. En esta entrevista, hablaremos de mis actividades de reclutamiento, de la creación, los objetivos, las actividades principales de la agencia, así como los principales desafíos que enfrenta y sus relaciones con otros actores (reclutadores, migrantes, empleadores y el gobierno). La entrevista será audio-grabada. *Si prefiero que la entrevista no sea grabada o si hablo de un tema que no quiero que sea grabado, puedo decirle a la investigadora y apagará el grabador.*

Protección de mis informaciones:

La entrevista no suele ser anónima, pero si lo deseo, puedo solicitar que lo sea. Si acepto que la entrevista no sea anónima, las respuestas serán vinculadas a la organización que represento. *En ningún caso mi nombre personal será revelado.* Si prefiero que la entrevista sea anónima, la investigadora cambiará mi nombre por un apodo y no divulgará ninguna información de identificación (nombre de la agencia, ubicación, etc.)

Mi participación en esta investigación permitirá un mejor conocimiento de las realidades vividas por los reclutadores y del papel importante que desempeñan en este programa de migración temporal. A largo plazo, esperamos que este conocimiento pueda servir a mejorar las políticas canadienses y guatemaltecas en este ámbito.

Firmas:

Yo, _____, como representante de _____, estoy de acuerdo en participar a la investigación de Mylène Coderre. La investigación me ha sido explicada y tuve tiempo suficiente para leer este documento. Todas mis preguntas han sido respondidas. Tengo el derecho a no participar y el derecho a retirarme en todo momento.

☐ Acepto que mi participación en esta investigación no sea anónima

☐ Prefiero que mi participación en esta investigación sea anónima

☐ Acepto que la entrevista sea grabada.

☐ Prefiero que la entrevista no sea grabada.

Hay dos copias del formulario de consentimiento, una para el participante y una para la investigadora.

Firma del participante:

Fecha:

Firma de la investigadora:

Fecha:

ANNEXE H (suite)



Accord de consentement

Le recrutement des travailleurs migrants guatémaltèques au Canada

Chercheuse: Mylène Coderre, Candidate au doctorat, École de développement international et mondialisation, Université d'Ottawa.

Je suis invité(e) à participer à un projet de recherche doctorale mené par Mylène Coderre. Cette recherche est financée par le *Fonds de recherche du Québec – Société et Culture et la Bourse d'études supérieures de l'Ontario*. La recherche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa.

Cette recherche vise à étudier:

- 1) Comment les Guatémaltèques travaillant dans le secteur agricole canadien sont-ils recrutés?
- 2) Quels sont les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs et les recruteurs pendant le processus de recrutement ?
- 3) Quelles sont les relations a) entre les différents acteurs du recrutement (agences canadiennes et guatémaltèques, intermédiaires) et b) entre recruteurs, gouvernement, employeurs canadiens et migrants ?

Participation :

Ma participation consiste en une entrevue qui durera environ une heure. Ma participation est volontaire et je peux décider d'arrêter l'entrevue à tout moment. Durant cette entrevue, nous parlerons des activités de l'agence que je représente. Nous discuterons de sa création, ses objectifs, ses principales activités, ses relations avec d'autres acteurs (autres recruteurs, agences, migrants, employeurs et le gouvernement), ainsi que des principaux défis auxquels elle est confrontée. *L'entrevue sera enregistrée mais si je préfère que l'entrevue ne soit pas enregistrée, ou si je parle d'un sujet que je préfère qu'il ne soit pas enregistré, je peux aviser la chercheuse et elle éteindra l'enregistreur.*

Protection des informations :

Les entrevues avec les recruteurs ne sont généralement pas anonymes mais j'ai le droit de demander que mon entrevue le soit. Si je consens à ce que l'entrevue ne soit pas anonyme, les réponses seront liées à l'organisation que je représente. En aucun cas, mon nom personnel ne sera divulgué. Si je souhaite que l'entrevue soit anonyme, la chercheuse ne divulguera aucune information d'identification (nom de l'agence, emplacement, etc.).

Ma participation permettra de mieux comprendre les réalités vécues par les recruteurs et le rôle important qu'ils jouent dans ce programme de migration temporaire. À long terme, nous espérons

que ces connaissances pourront servir à améliorer les politiques canadiennes et guatémaltèques dans ce domaine.

Signatures:

Je, _____ comme représentant(e) de _____, accepte de participer à cette recherche menée par Mylène Coderre. La recherche m'a été expliquée et j'ai eu suffisamment de temps pour lire ce document. Toutes mes questions ont été répondues à ma satisfaction. J'ai le droit de ne pas participer et de me retirer à tout moment.

☐ **OUI**, j'accepte que l'entrevue soit enregistrée.

☐ **NON**, je préfère que l'entrevue ne soit pas enregistrée.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, une pour le participant et une pour la chercheuse.

Signature du participant:

Date:

Signature de la chercheuse:

Date:

ANNEXE I. Accord de consentement pour les employeurs



Formulaire de consentement

Le recrutement des travailleurs migrants guatémaltèques au Canada

Chercheuse: Mylène Coderre, Candidate au doctorat, École de développement international et mondialisation, Université d'Ottawa.

Je suis invité(e) à participer à un projet de recherche doctorale mené par Mylène Coderre. Cette recherche est financée par le *Fonds de recherche du Québec en Société et Culture* et la *Bourse d'études supérieures de l'Ontario*. La recherche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa.

Cette recherche vise à comprendre:

- 1) Comment les Guatémaltèques travaillant dans le secteur agricole canadien sont-ils recrutés?
- 2) Quels sont les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs, les employeurs et les recruteurs?
- 3) Quelles sont les relations entre les employeurs et :
 - a) les différents acteurs du recrutement (agences canadiennes et guatémaltèques);
 - b) les travailleurs étrangers;
 - c) les gouvernements et autres organisations intervenant dans le domaine des travailleurs étrangers temporaires (UPA, Centre d'emploi agricole, CNESST, etc.)

Participation :

Ma participation consiste en une entrevue qui durera environ une heure et demie. Ma participation est volontaire et je peux décider d'arrêter l'entrevue à tout moment. Durant cette entrevue, nous parlerons de mon expérience comme producteur agricole employant des travailleurs étrangers temporaires. *L'entrevue sera enregistrée mais si je préfère que l'entrevue ne soit pas enregistrée, ou si je m'exprime sur un sujet que je préfère qu'il ne soit pas enregistré, je peux aviser la chercheuse et elle éteindra l'enregistreur.*

Protection des informations :

Les entrevues avec les employeurs sont anonymes. Je serai désigné(e) dans les publications découlant de cette recherche par le type de production agricole dont je suis responsable et la région où sont situées mes activités agricoles (ex : un producteur laitier du Centre du Québec) Si je ne souhaite qu'aucune de ces informations ne soit divulguée, je peux en informer la chercheuse.

Ma participation permettra de mieux comprendre les réalités vécues par les producteurs agricoles et les travailleurs étrangers temporaires. À long terme, nous espérons que ces connaissances

pourront servir à améliorer les procédures de recrutement des travailleurs étrangers temporaires dans le domaine agricole au Canada.

Signatures:

Je, _____ comme représentant(e) de _____, accepte de participer à cette recherche menée par Mylène Coderre. La recherche m'a été expliquée et j'ai eu suffisamment de temps pour lire ce document. Toutes mes questions ont été répondues à ma satisfaction. J'ai le droit de ne pas participer et de me retirer à tout moment.

☐ **OUI**, j'accepte que l'entrevue soit enregistrée.

☐ **NON**, je préfère que l'entrevue ne soit pas enregistrée.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, une pour le participant et une pour la chercheuse.

Signature du participant:

Date:

Signature de la chercheuse:

Date:

ANNEXE J. Accord de consentement pour autres acteurs



Documento de consentimiento

El reclutamiento de los trabajadores guatemaltecos en Canadá

Investigadora: Mylène Coderre, Candidata al doctorado, Escuela de Desarrollo Internacional y Globalización, Universidad de Ottawa.

Estoy invitado-a a participar en un proyecto de investigación de doctorado realizado por Mylène Coderre. La investigación está financiada por el *Fundo de investigación de Quebec – Sociedad y Cultura* y la *Beca para los estudios postgrados de Ontario*. La investigación ha sido aprobada por la Oficina de Ética de la Universidad de Ottawa.

Esta investigación quiere documentar:

- 1) ¿Cómo las personas que van a trabajar en el sector agrícola canadiense son contratadas?
- 2) ¿Cuáles son los principales retos que los trabajadores y los reclutadores enfrentan durante el proceso de reclutamiento?
- 3) ¿Cuáles son las relaciones a) entre los diferentes actores de reclutamiento (agencias canadienses y guatemaltecas, intermediarios) y b) entre los reclutadores, el gobierno, los empleadores canadienses y los migrantes?
- 4) ¿Cuáles son los factores que promueven mecanismos de contratación ilegales o injustos y cómo las problemáticas del reclutamiento entre Guatemala y Canadá pueden ser solucionadas?

Participación

Mi participación consiste en una entrevista que durará aproximadamente una hora. La participación es voluntaria y puedo decidir de parar la entrevista en todo momento. En esta entrevista, hablaremos del papel que desempeña (*nombre de la organización*) con respeto a la migración laboral y el reclutamiento transnacional en Guatemala. Discutiremos de los principales retos y soluciones de la contratación de trabajadores guatemaltecos para Canadá. La entrevista será audio-grabada. *Si prefiero que la entrevista no sea grabada o si hablo de un tema que no quiero que sea grabado, puedo avisar la investigadora.*

Protección de mis informaciones:

La entrevista no suele ser anónima, pero si lo deseo, puedo solicitar que lo sea. Si acepto que la entrevista no sea anónima, las respuestas serán vinculadas a la organización que represento. *En ningún caso mi nombre personal será revelado.* Si prefiero que la entrevista sea anónima, la investigadora cambiará mi nombre por un apodo y no divulgará ninguna información de identificación (nombre de la organización, ubicación, etc.).

Mi participación a esta investigación permitirá un mejor conocimiento de los retos y soluciones de los procesos de contratación de los trabajadores guatemaltecos en Canadá. A largo plazo,

esperamos que este conocimiento pueda servir a mejorar las condiciones de migración laboral de los guatemaltecos y las políticas públicas de ambos países.

Firmas:

Yo, _____, como representante de _____, estoy de acuerdo en participar a la investigación de Mylène Coderre. La investigación me ha sido explicada y tuve tiempo suficiente para leer este documento. Todas mis preguntas han sido respondidas. Tengo el derecho a no participar y el derecho a retirarme en todo momento.

[] **SI**, acepto que mi participación en esta investigación no sea anónima

[] **NO**, prefiero que mi participación en esta investigación sea anónima

[] **SI**, acepto que la entrevista sea grabada.

[] **NO**, prefiero que la entrevista no sea grabada.

Hay dos copias del formulario de consentimiento, una para el participante y una para la investigadora.

Firma del participante:

Fecha:

Firma de la investigadora:

Fecha:

ANNEXE K. Contrat pour services de transcription

Este contrato, en fecha de _____, está concluido **para una duración indeterminada**

ENTRE:

Y

Descripción de las responsabilidades:

- _____ es contratado para la *transcripción de entrevistas* realizadas en el marco de la tesis doctoral de _____. Las entrevistas fueron realizadas con trabajadores migrantes, agencias de reclutamiento y organizaciones internacionales, en Guatemala de _____ a _____.
- La transcripción refiere a la conversión de las entrevistas audio-grabadas en forma escrita en el idioma español. La transcripción debe ser, en la medida de lo posible, idéntica a la conversación oral grabada.
- Si no se logra escuchar una parte de la conversación, el transcriptor puede indicar en paréntesis (inaudible).
- En la medida de lo posible, el transcriptor debe reportar otras formas de comunicación que se escucha, por ejemplo: risas, llantos, interferencia de otra persona (el mesero, familiares, etc.).
- Debido a que la mayor parte de las entrevistas son confidenciales, el transcriptor se compromete, por medio del acuerdo de confidencialidad abajo, a compartir ninguna información contenida en las grabaciones y transcripciones.
- El número de entrevistas a transcribir no es fijo. La transcripción será hecha una entrevista a la vez.

Condiciones de trabajo y remuneración:

- El transcriptor trabajará en Guatemala, en el lugar de su elección, con su equipamiento personal (computadora).
- El transcriptor será remunerado por hora de entrevista transcrita. *Para cada hora de entrevista transcrita, la remuneración será de 200Q.* Las entrevistas duran aproximadamente una hora y media a dos horas

- No hay un periodo de tiempo límite para realizar la transcripción de una entrevista, pero se espera que se entregará en plazos razonables.
- La remuneración será pagada después de la entrega de la entrevista transcrita.

Acuerdo de confidencialidad:

- _____contratará todos los datos relacionados con esta investigación, sin limitación, como información confidencial. En este Acuerdo, la información confidencial (en adelante "Información Confidencial") significa cualquier información que no sea pública. Esto incluye, sin limitación, grabaciones de las entrevistas, transcripciones de las entrevistas y cualquier información sobre las entrevistas (fecha, lugar, nombre del participante, etc.).
- _____sólo puede revelar Información Confidencial a la investigadora de este proyecto, _____.
- _____ sólo utilizará la Información Confidencial para el propósito de este contrato y no para ningún otro propósito.
- A la terminación de cada transcripción, _____ devolverá a _____ toda la información confidencial y borrará todas las copias (grabaciones y transcripciones) de su computadora.

Firmas:

Al firmar este documento, ambas partes aceptan quedar vinculadas por los términos del presente contrato de trabajo y del presente acuerdo de confidencialidad.

Investigadora

Transcriptor