

Département des relations industrielles  
UNIVERSITÉ LAVAL

REVUE TRIMESTRIELLE

RIIA

QUARTERLY REVIEW

RELATIONS INDUSTRIELLES

INDUSTRIAL RELATIONS

2 0 1 6

71-4

AUTOMNE FALL



INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

**SOMMAIRE/CONTENTS**

**ARTICLES**

**Multi-Scalar Trade Unionism: Lessons from Maritime Unions .....589**

Peter Fairbrother and Victor Oyaro Gekara

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers:  
topographie d'un rapport salarial multipartite .....611**

Dalia Gesualdi-Fecteau

RÉSUMÉ, SUMMARY, RESUMEN

**What's Next after Psychological Contract Violation? .....639**

Sylvie Guerrero and Mickael Naulleau

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Le rôle médiateur de l'engagement au travail dans la relation entre  
la justice organisationnelle et les comportements de citoyenneté:  
le cas de la police française .....660**

Mathieu Molines et Amar Fall

RÉSUMÉ, SUMMARY, RESUMEN

**Analyzing Exclusion in Global Worker Health Policy .....690**

Jeffrey Hilgert

SUMMARY, RÉSUMÉ, RESUMEN

**Analyse des processus menant à des changements dans une entreprise  
du secteur aéronautique: vers un modèle d'évaluation  
des interventions ergonomiques .....713**

Valérie Albert, Nicole Vézina, Henriette Bilodeau et Fabien Coutarel

RÉSUMÉ, SUMMARY, RESUMEN

# Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite

Dalia Gesualdi-Fecteau

**Au Québec, comme ailleurs, le recours aux programmes de migration temporaire connaît une forte popularité. Ces programmes permettent aux employeurs d'accéder, de façon temporaire, à une main-d'œuvre dépourvue de la citoyenneté politique, mais qui accepte de s'inscrire dans une démarche de mobilité professionnelle qui se déploie de façon transnationale. La mise en œuvre de ces programmes est assurée par une pluralité d'acteurs, gouvernementaux et privés, qui interviennent avec plus ou moins d'intensité aux différents stades du rapport salarial. Cet article met en relief le rôle et les pratiques mises de l'avant par ces acteurs: notre analyse révèle le caractère multipartite du rapport salarial étudié ainsi qu'un antagonisme inédit entre la réalité sociale du rapport salarial étudié et son traitement juridique par les instruments normatifs régulant le rapport salarial.**

**MOTS-CLÉS:** programmes de migration temporaire, travailleurs étrangers temporaires, travailleurs agricoles saisonniers, système d'emploi, système d'acteurs.

## Introduction

En vertu du *Code civil du Québec*, le rapport salarial naît de la rencontre de la volonté entre deux parties: un employeur et un salarié. Le cadre dans lequel s'exécute le travail du salarié est déterminé par l'employeur, sous réserve de l'entente entre les parties, d'une convention collective et des lois d'ordre public applicables au travail, et sa terminaison est le fait de l'une ou de l'autre des parties à ce contrat. Classiquement, c'est l'employeur, en tant que sujet de droit, qui dispose de l'autorité patronale sur le salarié qui, lui, accepte une emprise partielle de l'employeur sur sa personne (Verge et Vallée, 1997: 16).

Inspirée de cette vision contractuelle du rapport salarial, la législation du travail envisage celui-ci selon une approche bilatérale. Or, cette approche semble

Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure, Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal, Montréal, Québec (Gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca).

Les résultats présentés sont tirés de la doctorale de l'auteure : Dalia Gesualdi-Fecteau, *L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit*, Thèse de doctorat, Faculté de droit, Université de Montréal, 2015.

*Remerciements:* L'auteure tient à remercier sa directrice de thèse, Guylaine Vallée, professeure, École des relations industrielles, Université de Montréal, et Michel Coutu, professeur, École des relations industrielles, Université de Montréal, ainsi que les évaluateurs anonymes pour leurs précieux commentaires.

aujourd'hui dépassée (Laflamme et Lippel, 2014; Bernier, 2011; De Tonnancour et Vallée, 2009; Bich, 2001). Les nouveaux modèles d'organisation du travail intègrent les travailleurs dans l'organisation de la production grâce à un amalgame de contrats ou de liens structurels entre entités distinctes (Bich, 2001 : 207). Le pouvoir de contrôler ou d'organiser l'embauche, le déroulement et la terminaison du rapport salarial peut alors être réparti entre ces entités (Vallée, 2015, 19). Ainsi, pour comprendre le rapport salarial contemporain, il convient de prendre en compte « l'action d'acteurs sociaux connus et reconnus (État, employeur, syndicat), mais aussi d'autres acteurs dont le rôle et l'existence sont *a priori* indéterminés » (Bellemare et Briand, 2015 : 19; Bellemare, 2000 et Legault et Bellemare, 2009).

Notre article repose sur le postulat que les programmes de migration temporaire (PMT) représentent une autre illustration, plus rarement étudiée sous cet angle, de l'influence que peut avoir un système d'acteurs plus vaste sur le déroulement d'un rapport salarial juridiquement conçu comme bipartite. Les PMT constituent une manifestation de la division internationale du travail qui ne se concrétise pas par la délocalisation d'entreprises ou par l'organisation transnationale des activités productives, mais plutôt par le déplacement de la main-d'œuvre. Les PMT permettent aux employeurs d'accéder, de façon temporaire, à une main-d'œuvre dépourvue de la citoyenneté politique, mais qui accepte de s'inscrire dans une démarche de mobilité professionnelle qui se déploie de façon transnationale (Rhus, 2006).

L'objectif du présent article est d'illustrer empiriquement en quoi les paramètres en vertu desquels se forme, se déroule et se termine le rapport salarial entre un employeur sis au Québec et un travailleur agricole saisonnier (TAS) guatémaltèque embauché via le Volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ne résultent pas de la seule volonté de ces deux parties; d'autres acteurs interviennent dans la détermination de ces paramètres. Après avoir rappelé notre démarche de recherche, ses postulats théoriques et l'approche méthodologique préconisée, nous présenterons, en deuxième partie, les résultats de notre recherche quant aux rôles et pratiques des acteurs intervenant dans le système d'emploi étudié. Nos résultats nous fourniront, finalement, l'occasion de faire ressortir le contraste entre le construit juridique du rapport salarial et la façon dont celui-ci se déploie dans la réalité factuelle.

## **Saisir le système d'emploi : paramètres de la recherche**

Au Canada, l'introduction des programmes visant le recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET) coïncida avec l'amorce d'importantes transformations apportées au système d'immigration à partir des années 1960 (Sharma, 2006). En effet, la mise en place d'un système de pointage, qui favorisa l'admission d'immigrants « qualifiés », concorda avec la signature, en 1966, d'une entente entre la Jamaïque et le Canada (Trebilcock et Kiley, 2010 : 116).

Ce programme bilatéral interétatique autorisait les employeurs à combler leurs besoins en main-d'œuvre en recrutant, pour une période limitée et prédéterminée, des TAS. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui est toujours en vigueur aujourd'hui, fut étendu à la Barbade et à Trinidad et Tobago en 1967, puis au Mexique en 1974 (Faraday, 2012).

En sus du PTAS, plusieurs PMT sont aujourd'hui en vigueur au Canada. Les employeurs peuvent notamment recruter des travailleurs via le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), lequel comprend un Volet des postes à hauts salaires, un Volet des postes à bas salaires et un Volet agricole. Dans tous les cas, les employeurs souhaitant embaucher des TET doivent d'abord obtenir des autorités gouvernementales canadiennes une « Étude d'impact sur le marché du travail » (EIMT) favorable. Pour ce faire, ils doivent démontrer que l'exécution du travail par le travailleur étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail<sup>1</sup>. En revanche, les TET pourront occuper un emploi auprès d'un employeur ayant obtenu un EIMT favorable. Leur mobilité professionnelle est donc restreinte, leur permis de travail étant lié à cet employeur.

Notre étude s'intéresse spécifiquement au système d'emploi dans lequel s'insèrent les TAS guatémaltèques embauchés via le Volet agricole du PTET. Cette décision se justifie par le fait qu'en 2012, 97% des TAS embauchés via le Volet agricole du PTET étaient d'origine guatémaltèque et que les TAS guatémaltèques représentaient 50% de l'ensemble de la main-d'œuvre agricole étrangère du Québec (FERME, 2012). Notre proposition de recherche, laquelle s'inscrit dans la tradition des études portant sur le rapport entre le droit et l'activité sociale (Silbey et Ewick, 1996; Rocher, 2007), est la suivante: le rapport salarial entre le TAS guatémaltèque et son employeur ne correspond pas à la représentation juridique classique bipartite du rapport salarial en droit du travail. Une pluralité d'acteurs intervient dans sa création, son déroulement et sa terminaison. Notre objectif est d'identifier ces acteurs et d'examiner leurs pratiques.

Or, comme l'enseigne l'approche stratégique, les contours d'un système donné se tracent en observant les pratiques et les schémas d'action mis de l'avant par les acteurs y interagissant; c'est ainsi que l'on parviendra à comprendre la façon dont celui-ci se maintient et se modifie (Crozier et Friedberg, 1976; Bernoux, 2009). Chaque système d'emploi est constitué d'acteurs relativement interdépendants, dont le domaine d'intervention ne peut être circonscrit à l'avance, celui-ci se définissant « au fil de l'interaction » (Bellemare et Briand, 2015: 21).

Pour ce faire, nous avons eu recours à une méthodologie qualitative et avons préconisé une approche inductive (Blais et Martineau, 2006; Thomas, 2006). Nos données proviennent de l'analyse de sources documentaires et d'entretiens. Ainsi, nous avons étudié la réglementation afférente au Volet agricole du PTET et consulté la jurisprudence (n=2), des conventions collectives visant des unités

d'accréditation dans lesquelles se retrouvaient des TAS embauchés via le Volet agricole du PTET (n=8), ainsi que plusieurs dossiers de plaintes et d'interventions impliquant des TAS guatémaltèques traités par la Commission des normes du travail (CNT) (n=149)<sup>2</sup>. Ces sources documentaires nous ont permis d'esquisser une première cartographie des acteurs composant le système d'emploi étudié. Nous avons d'abord pu confirmer que certains acteurs endogènes au champ du travail ont une incidence sur le rapport salarial entre le TAS guatémaltèque et l'employeur. Cette catégorie d'acteurs est composée des associations syndicales, des associations d'employeurs, des organismes gouvernementaux chargés de la mise en œuvre des lois du travail et des organismes de défense des droits des salariés. Toutefois, nous avons également constaté que d'autres acteurs exogènes à ce champ sont également susceptibles d'infléchir la formation, le déroulement ou la terminaison du rapport salarial. Le Volet agricole du PTET présente un intérêt particulier à cet égard : introduit plus récemment, ce programme ne constitue pas une entente interétatique, et ce, contrairement au PTAS. Il fait donc intervenir, à l'étranger comme au Québec, une pluralité d'acteurs exogènes privés, lesquels sont susceptibles de jouer un rôle de premier plan.

Afin de mieux comprendre le rôle et les pratiques de ces acteurs, nous avons ensuite procédé à des entretiens : nous avons effectué un total de 36 entretiens semi-dirigés auprès de 49 répondants au Canada et au Guatemala. En premier lieu, nous avons rencontré des « acteurs-informateurs ». De façon générale, ces rencontres avaient pour objet d'explorer les contours du système d'emploi étudié avec des acteurs n'y interagissant pas directement. Nous avons interviewé un répondant de l'agence gouvernementale guatémaltèque chargée de protéger, aider et fournir assistance et secours aux migrants guatémaltèques et à leurs familles (*CONAMI-GUA*). Nous avons également rencontré des répondants du ministère des Relations extérieures du Guatemala et du ministère du Travail du Guatemala et deux associations qui représentent, au Québec, les intérêts des employeurs agricoles. Dans un deuxième temps, nous avons réalisé des entretiens avec des acteurs, gouvernementaux ou privés, exogènes au champ du travail et qui assurent, à différents niveaux, la mise en œuvre du PMT étudié. Finalement, nous avons rencontré différents acteurs gouvernementaux ou privés, endogènes au champ du travail afin de saisir de quelle façon ceux-ci se sont ajustés aux singularités du système d'emploi étudié. Nous avons aussi réalisé des entretiens avec des TAS guatémaltèques et des travailleurs agricoles issus de la main-d'œuvre locale, ainsi qu'avec des représentants de deux entreprises ayant recours à des TAS guatémaltèques. Cette cartographie d'acteurs nous paraissait complète, les entrevues n'ayant révélé aucun autre acteur jouant un rôle dans ce système d'emploi.

Le tableau 1 présente la répartition des entretiens réalisés avec les « acteurs-informateurs » et avec les différentes catégories d'acteurs qui interviennent dans le système d'emploi étudié.

**TABLEAU 1**  
**Entretiens réalisés**  
**Catégories d'acteurs**

	<b>Organisme / Agence / Répondant</b>	<b>Nombre de répondants / Nombre d'entrevues</b>
<b>Acteurs-informateurs</b>	<i>Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (CONAMIGUA-Guatemala)</i>	1/1
	Ministère du Travail (Guatemala)	2/2
	Ministère des Relations extérieures (Guatemala) (RREE)	1/1
	AGR/carrières	1/1
<b>Acteurs exogènes au champ du travail</b>		
	<b>Acteurs étatiques</b>	
	Emploi et Développement social Canada – Service Canada	2/1
	Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion du Québec (MIDI)	2/1
	Consulat du Guatemala à Montréal	1/1
	<b>Acteurs privés</b>	
	<b>Centre d'emploi</b>	
	Centre d'emploi agricole de l'Union des producteurs agricoles (UPA)	1/1
	<b>Intermédiaires de recrutement</b>	
	Association internationale de main-d'œuvre étrangère (AIME)	1/1
	Association campesina pour le développement de votre communauté (ACADEC)	2/1
	<i>Amigo Laboral (AL)</i>	1/1
	Organisation internationale des migrations (OIM)	2/1

**TABLEAU 1 (suite)**  
**Entretiens réalisés**  
**Catégories d'acteurs**

	<b>Organisme / Agence / Répondant</b>	<b>Nombre de répondants / Nombre d'entrevues</b>
<b>Acteurs endogènes au champ du travail</b>		
<b>Agence gouvernementale</b>	Commission des normes du travail (CNT)	5/5
<b>Association syndicale</b>	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 501	3/3
<b>Organisme de défense des droits des salariés</b>	Centre d'appui aux travailleurs agricoles (CATA)	1/1
<b>Travailleurs</b>	Travailleurs agricoles guatémaltèques non syndiqués (TRAV-NON-SYND-IND et TRAV-NON-SYND-GROUPE)	Individuelles 4/4 Groupe : 4/1
	Travailleurs agricoles syndiqués issus de la main-d'œuvre locale (MO-Locale)	Groupe : 4/1
	Travailleurs agricoles guatémaltèques syndiqués (TRAV-SYND-IND et TRAV-SYND-GROUPE)	Individuelles 4/4 Groupe : 4/1
<b>Employeurs</b>	Employeurs d'entreprises syndiquées (E-S)	1/1
	Employeurs d'entreprises non syndiquées (E-NS)	2/2
<b>TOTAL :</b>		<b>49/36</b>



Pour examiner nos données, nous avons eu recours aux deux formes d'analyse de contenu identifiées par Blanchet et Gotman (1992), soit l'analyse par source de données et l'analyse thématique. Ainsi, dans un premier temps, nous avons fait ressortir les informations nous permettant de déterminer quels acteurs intervenaient à chacun des stades du rapport salarial. Dans un deuxième temps, en recourant à une analyse thématique, nous avons fait ressortir la nature et la portée de leur rôle, de même que leurs pratiques et schémas d'action. Une première analyse des sources documentaires et des entretiens nous a permis d'identifier les récurrences (processus de recrutement et de sélection des travailleurs, gestion des conflits professionnels et exo-professionnels, mécanisme de réaffectation des travailleurs, etc.); nous avons ensuite procédé au repérage des sources dans lesquelles ces thèmes étaient abordés.

De plus, si les étapes de réduction, de condensation et de présentation des données sont généralement menées de façon linéaire et séquentielle (Miles et Huberman, 2003), une dynamique itérative peut s'avérer plus féconde. L'analyse des données en cours de collecte permet un travail de réflexion sur les données déjà amassées, ainsi qu'une mise au point de nouvelles stratégies pour aborder la suite de la collecte (Miles et Huberman, 2003 : 101). Cette procédure évolutive a impliqué que, pour chaque source de données, des liens s'établissent entre les résultats obtenus et l'objet de recherche, ce qui a notamment permis d'ajuster le canevas d'entretien en cours de collecte. Cette façon de procéder nous a également permis de déterminer à quel moment la saturation avait été atteinte.

### **Système d'emploi et pratiques des acteurs : la nature et la portée du rôle des acteurs exogènes et endogènes au champ du travail**

La saisie des contours d'un système d'emploi donné impose de prendre en compte l'ensemble des acteurs y interagissant, lesquels interviennent avec plus ou moins d'intensité selon le stade du rapport salarial. Lorsque « l'acteur n'a d'existence que par son appartenance au champ d'action et dans la mesure où son action contribue à structurer le champ » (Maurice, 1999 : 170), nos résultats montrent qu'il importe de ne pas se confiner à l'action des acteurs endogènes au champ du travail, mais qu'il faut aussi étudier les acteurs exogènes susceptibles de jouer un rôle déterminant dans le système d'emploi étudié.

### **Analyse des pratiques des acteurs exogènes au champ du travail**

Notre recherche révèle que différents acteurs exogènes au champ du travail sont singulièrement influents. Or, comme nous le verrons, ceux-ci se manifestent à tous les stades du rapport salarial, soit à l'occasion de la formation, du déroulement et de la terminaison de celui-ci.

### La formation du rapport salarial : analyse d'un *modus operandi* singulier

Si le Volet agricole du PTET permet l'embauche des TAS, ce PMT ne prédétermine pas comment se déroulent la sélection et le recrutement des travailleurs. Contrairement au PTAS, le PTET ne constitue pas une entente interétatique et ne requiert pas l'intervention des États « fournisseurs » de main-d'œuvre. Le choix des pays où les travailleurs seront recrutés découle des stratégies déployées par les employeurs ou par les entités agissant pour leur compte.

Le rôle des organismes de liaison est, à cet effet, incontournable (Gesualdi-Fecteau, 2014). À titre d'organisme de liaison, la Fondation des entreprises recrutant de la main-d'œuvre étrangère (FERME) jouit d'un quasi-monopole. En effet, les entretiens réalisés auprès de ses concurrents, dont l'Association internationale de main-d'œuvre étrangère (AIME) et l'Association *Campesina* pour le développement de votre communauté (ACADEC), révèlent que ceux-ci peinent à se démarquer; leur rôle, dans le système d'emploi étudié, demeure marginal.

Depuis 1989, FERME appuie « les entreprises dans leurs démarches de recrutement de main-d'œuvre étrangère [...] » (FERME, 2012 : 1). FERME se décrit comme un organisme de liaison qui propose à ses employeurs-membres « une prise en charge complète, depuis le moment où l'employeur doit remplir sa demande d'EIMT jusqu'à l'arrivée des travailleurs au sein de l'entreprise » (FERME, 2014 : 13). L'organisme gère tous les mouvements de main-d'œuvre, que ce soit « les transferts de travailleurs [en cours de saison] ou les demandes de rapatriement » (FERME, 2011 : 6). À titre indicatif, en 2014, FERME a su pourvoir, au Québec, un total de 9204 postes temporaires (FERME, 2014)<sup>3</sup>. L'offre de service proposée par FERME exige, toutefois, que cet acteur établisse des liens structurels et contractuels avec des agents de recrutement sis à l'étranger. FERME et les intermédiaires de recrutement avec lesquels il s'associe prennent donc en charge « l'appariement » des travailleurs avec des employeurs ayant obtenu un EIMT favorable.

Afin de déterminer dans quels pays établir ces réseaux de recrutement, il appert que FERME procède d'abord à des vérifications auprès des autorités gouvernementales canadiennes. En effet, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>4</sup> prévoit qu'un « étranger » doit demander et obtenir de l'agent du Bureau canadien des visas (BCV), « les visas et autres documents requis par règlement<sup>5</sup> ». Le BCV assume donc, à l'extérieur du Canada, « un rôle de policier »; il peut refuser la demande de permis de travail si le travailleur fait défaut de démontrer qu'il rencontre les exigences de l'emploi, ou encore si celui-ci n'a pas établi de façon satisfaisante qu'il quittera le Canada à la date d'expiration de son permis de séjour. Selon un répondant du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, FERME cherche d'abord à vérifier s'il s'avère vraisemblable que les ressortissants de l'État dans lequel l'organisme projette de mettre en place un

réseau de recrutement obtiendront les documents de voyage requis. Bien que de telles vérifications ne soient pas garanties de la décision du BCV sur chaque demande individuelle, FERME compare ainsi le « niveau de risque » que présentent différents pays. Cette façon de procéder est inextricablement liée au rôle que se propose d'assumer cet acteur. En effet, l'incapacité pour les travailleurs d'obtenir les documents de voyage requis priverait les employeurs de leur main-d'œuvre et, incidemment, compromettrait l'offre de service proposée par FERME.

La généalogie du réseau de recrutement mis en place par FERME au Guatemala mérite que l'on s'y attarde. De 2003 à 2010, eu égard au Volet agricole du PTET, l'Organisation internationale des migrations (OIM) est intervenue à titre d'intermédiaire de recrutement. En effet, FERME contractait avec l'OIM afin que cet organisme procède à la sélection et à l'appariement de travailleurs pour le compte d'employeurs opérant au Québec (Valzero, 2015; Ashutosh et Mountz, 2011). C'est d'ailleurs l'OIM qui amorça, en collaboration avec FERME, en 2003, la structuration du cadre procédural entourant le recrutement de travailleurs guatémaltèques. Or, en 2010, l'OIM décida d'augmenter ses honoraires. Comme nous l'expliqua le répondant d'*Amigo Laboral*, cette décision aurait incité FERME à rompre ses liens contractuels avec l'OIM et à piloter la création de l'intermédiaire *Amigo Laboral*. Si *Amigo Laboral* se charge du recrutement pour le compte d'employeurs, sur le plan juridique, aucun lien contractuel n'unit formellement l'employeur à cet acteur : leurs rapports s'établissent par le truchement de FERME. Il s'agit donc d'un réseau de recrutement verticalement intégré qui se déploie selon les paramètres mis en place par FERME. Ainsi, au Guatemala, FERME ne recourt qu'aux services d'*Amigo Laboral* (FERME, 2011, Annexe 2) et comme nous le souligna cet intermédiaire, celui-ci, en contrepartie, opère presque exclusivement pour le compte de FERME : ces acteurs agissent à l'image d'un tandem. Or, les TAS guatémaltèques rencontrés sont convaincus que c'est *Amigo Laboral* qui constitue la seule « véritable rampe de lancement » leur permettant de s'extirper du « désespoir » économique dans lequel ils sont plongés au Guatemala. Par ailleurs, tous les employeurs ayant participé à notre étude jugent que la survie de leur exploitation agricole dépend de la disponibilité de ces travailleurs. L'offre de service proposée par FERME s'inscrit au cœur de ce point nodal.

Au stade de la sélection et de l'appariement des travailleurs, ceux-ci n'ont aucun contact avec FERME ; ils transigent uniquement avec *Amigo Laboral*. Que ce soit aux fins de l'organisation de l'examen médical ou à l'occasion de la demande de permis de séjour, cet intermédiaire de recrutement accompagne les travailleurs à travers l'ensemble des démarches requises par les autorités canadiennes. Pour ce faire, les travailleurs autorisent généralement les agents d'*Amigo Laboral* à agir pour leur compte à titre de mandataire. Inversement, au stade de la formation du rapport salarial, les employeurs interagissent exclusive-

ment avec FERME. À ce stade, FERME sera donc l'unique interlocuteur d'*Amigo Laboral* et des employeurs.

Sur le plan pratique, ce sont les intermédiaires de recrutement qui se chargent de la sélection et de l'appariement des travailleurs (Gesualdi-Fecteau, 2014). Ces intermédiaires constituent d'abord une banque de travailleurs et ce, en fonction de critères généraux. Selon le répondant du Consulat du Guatemala à Montréal, ces critères reposent surtout sur les « besoins usuels » des producteurs agricoles qui requièrent des travailleurs « [ayant] l'habitude de travailler de longues heures dans les champs ». Pour évaluer cette capacité, les travailleurs doivent se soumettre à une évaluation physique. Tous les travailleurs rencontrés nous ont indiqué que celle-ci consistait à soulever un sac de maïs pesant plus de 40 kilos; un exercice que les candidats devaient répéter à 10 ou 15 reprises. En sus, les travailleurs doivent être âgés de 25 à 35 ans et être mariés, car, selon le répondant de l'OIM rencontré, « *they are then more dedicated to work* » que les célibataires qui « *are sometimes not very committed* ». Finalement, le répondant d'*Amigo Laboral* évoqua être également « contraint » par le niveau de scolarité des travailleurs: seuls ceux ayant fréquenté des établissements d'éducation durant moins de six ans sont éligibles.

C'est également l'intermédiaire de recrutement qui procède, dans un deuxième temps, à l'appariement des travailleurs à un employeur ayant obtenu un EIMT favorable. Notre étude révèle que les stratégies d'appariement reposent sur une analyse croisée des activités agricoles des employeurs et de l'expérience professionnelle préalable des travailleurs. Bien que cette pratique ne soit pas généralisée, certains employeurs transmettent également leurs « exigences » à l'organisme de liaison avec lequel ils auront choisi de contracter, lequel transmettra ces informations à l'intermédiaire de recrutement. Certains employeurs rencontrés sollicitent des travailleurs « plutôt jeunes », le travail à réaliser étant « très physique ». Comme l'illustra le répondant de l'organisme de liaison AIME, les employeurs peuvent, à leur guise, exiger que leurs travailleurs soient « petits, grands, gros, maigres, etc. ». Selon ce répondant, certains employeurs, opérant notamment dans le secteur des petits fruits, seraient portés à requérir des travailleuses, celles-ci étant plus « agiles » de leurs mains.

Ces résultats suggèrent que l'externalisation du recrutement à des entités opérant à l'étranger permettrait d'éviter les contraintes posées, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, laquelle interdit, à tous les stades du rapport salarial, la discrimination fondée notamment sur le sexe, l'âge et l'état civil<sup>6</sup>. En effet, les critères de sélection évoqués par certains répondants rencontrés soulèvent des questions afférentes au respect du droit à l'égalité et à l'interdiction de la discrimination prévus à cet instrument quasi-constitutionnel<sup>7</sup> (CDPDJ, 2012).

Le stade de la formation du rapport salarial fait intervenir différents acteurs gouvernementaux et privés. Si le séjour professionnel d'un TAS dépend d'abord de la décision des autorités canadiennes d'autoriser celui-ci, c'est l'organisme de liaison, et de façon générale le tandem FERME-*Amigo Laboral*, qui agit en amont et en aval afin d'assurer à ses employeurs-membres un « approvisionnement » ininterrompu de main-d'œuvre étrangère.

### **Le déroulement du rapport salarial : la gestion des dynamiques socioprofessionnelles**

Lorsque le travailleur aura été sélectionné et apparié avec un employeur ayant obtenu une EIMT favorable et qu'il aura obtenu les documents de voyage lui permettant d'être admis au Canada, il « s'obligera » à exécuter la prestation de travail convenue avec prudence et diligence sous le contrôle et la direction de l'employeur<sup>8</sup>. En contrepartie, l'employeur devra fournir la rémunération et permettre l'exécution du travail dans des conditions qui assurent le respect de la santé et la sécurité du travailleur<sup>9</sup>.

Outre les parties au rapport salarial, d'autres acteurs interviennent durant le séjour professionnel des travailleurs. Une fois de plus, FERME constitue en ce sens un acteur incontournable et très actif. Cet organisme planifie l'inspection obligatoire des logements fournis aux travailleurs (FERME, 2014 : 16) et conseille les employeurs en matière de gestion des ressources humaines (FERME, 2011 : 6). FERME intervient également en cas de conflit entre les parties au rapport salarial et contribue à identifier « des solutions aux divers problèmes rencontrés par les employeurs avec leurs travailleurs » (FERME, 2011 : 6).

Les résultats de notre recherche révèlent que FERME constitue la source de référence et d'information à laquelle les employeurs confèrent la plus grande crédibilité. Il appert que FERME fournit aux employeurs des informations quant aux normes du travail applicables et aux avantages sociaux conférés aux travailleurs; c'est également cet acteur qui informe les employeurs des déductions pouvant être prélevées sur la paie des travailleurs. Advenant des modifications aux « règles », les employeurs « comptent sur les instructions de FERME » pour connaître « la marche à suivre ». En matière de droits au travail, certains dossiers de la CNT consultés révèlent que les employeurs préfèrent parfois les instructions de FERME à celles fournies par la CNT et ce, malgré le mandat législatif explicitement conféré à ce dernier organisme.

À ce stade du rapport salarial, FERME partage toutefois la scène avec un autre acteur exogène au champ du travail : le Consulat du Guatemala à Montréal. Cette délégation consulaire fut établie en 2003, dans la foulée de l'introduction du PTET; le rôle et le mandat du Consulat du Guatemala à Montréal s'articulent d'ailleurs spécifiquement autour de la présence des TAS guatémaltèques au Québec.

Le spectre d'intervention des représentants consulaires est relativement étendu. Selon le représentant du ministère des Affaires étrangères guatémaltèques rencontré, les travailleurs devraient toujours se référer et se rapporter au Consulat; celui-ci serait «le représentant légal des travailleurs au Canada». Ainsi, ses agents peuvent intervenir auprès de l'employeur afin de dénoncer la vétusté des équipements domestiques fournis aux travailleurs ou pour «calmer» les effets d'une mésentente entre les travailleurs ou entre les parties au rapport salarial. Selon le représentant consulaire rencontré, c'est principalement afin d'éviter «des problèmes de communication dus aux barrières linguistiques» que le Consulat intervient. La pratique des employeurs reflète bien le rôle conféré au Consulat par les autorités gouvernementales guatémaltèques. Il appert que ceux-ci communiqueront illico avec les représentants consulaires si les travailleurs en venaient à éprouver de graves problèmes de santé ou en cas de démêlés avec la justice. Pour un employeur rencontré, l'employeur «est la maman [des travailleurs] et le Consulat est le papa».

Les fonctions assumées par cet acteur dépassent largement le mandat d'assistance généralement conféré aux autorités consulaires. La nature et la portée de ses interventions découlent directement des singularités du système d'emploi étudié, lesquelles se caractérisent par le caractère temporaire du séjour professionnel des travailleurs, ainsi que par leur isolement linguistique.

À l'instar du cadre dans lequel intervient la formation du rapport salarial, le déroulement de celui-ci est donc fortement marqué par l'intervention de certains acteurs exogènes au champ du travail. Si le Consulat est alors susceptible d'assumer un rôle auprès des parties au rapport salarial, celui-ci est essentiellement de nature réactive: cet acteur est interpellé en cas de problème. Si FERME intervient aussi de manière réactive en cas de conflit entre les parties au rapport salarial, cet acteur agit également en amont, soit sur le plan informationnel. Comme d'autres acteurs endogènes au champ du travail, son spectre d'action vise alors directement la régulation du rapport salarial.

### **La terminaison du séjour professionnel ou du rapport salarial: incidents et processus**

Les TAS guatémaltèques signent avec leur employeur un contrat de travail à durée déterminée. Incidemment, la fin de leur contrat de travail coïncidera généralement avec la fin de leur séjour professionnel au Canada. Or, la fin d'un contrat de travail à durée déterminée n'interrompt pas nécessairement le rapport salarial si, «selon les circonstances de temps et de lieu, le renouvellement de la prestation de travail a lieu chaque fois que l'activité de l'entreprise reprend son cours» (Morin, 2005: D-5). À l'instar d'autres catégories de travailleurs saisonniers, plusieurs TAS sont réembauchés, saison après saison, par le même employeur<sup>10</sup>.

Certains intermédiaires de recrutement rencontrés estiment que près de 70% des travailleurs seraient réembauchés, saison après saison, par leur employeur originel; les travailleurs sont alors désignés par leur employeur au moment de la demande d'EIMT. La réassignation effective des travailleurs auprès de l'employeur dépend toutefois de la décision de l'intermédiaire de recrutement de procéder en ce sens. Un employeur nous raconta avoir été apparié à un nouveau groupe de travailleurs sans en avoir été avisé au préalable. Cet incident provoqua l'ire de l'employeur, les travailleurs désignés l'ayant informé qu'ils attendaient toujours au Guatemala de connaître la date de leur départ. L'employeur nous confia s'être retrouvé « dans un bordel jamais vu », ayant eu à former à toute vitesse un nouveau groupe de travailleurs.

Bien que le Volet agricole du PTET ne fixe aucune obligation formelle quant à l'évaluation des travailleurs, notre recherche révèle que les employeurs transigeant par FERME procèdent, en fin de saison, à une évaluation de la performance des travailleurs qui leur furent assignés. FERME exigerait des employeurs que ceux-ci transmettent une « lettre de recommandation » qui sera acheminée à l'intermédiaire de recrutement au Guatemala. Incidemment, les travailleurs sont donc informés du contenu de cette évaluation une fois de retour au Guatemala via l'intermédiaire de recrutement.

Or, si une évaluation défavorable signifie généralement la terminaison du rapport salarial, il est possible qu'un travailleur soit assigné auprès d'une tierce entreprise. En matière de réassignation, les travailleurs saisissent que le rôle de l'intermédiaire de recrutement est déterminant. En effet, comme nous l'expliqua le répondant d'*Amigo Laboral*, cet intermédiaire procède à une analyse de l'évaluation de l'employeur et c'est sur cette base que l'intermédiaire de recrutement détermine si le travailleur sera reclassé ou « exclu » du PMT. Les TAS guatémaltèques adhèrent d'ailleurs largement à cette pratique; en cas de terminaison du rapport salarial, ceux-ci souhaitent d'abord et avant tout être « réassignés » auprès d'une tierce entreprise afin de ne pas perdre « leur place sur le programme ».

Il est également possible que l'une ou l'autre des parties manifeste la volonté de mettre prématurément un terme au contrat de travail à durée déterminée. En effet, certains travailleurs souhaitent regagner le Guatemala car ils « ne peuvent supporter le travail » ou parce que la distance les séparant de leurs proches leur est insoutenable. Comme le souligna un répondant syndical rencontré, les employeurs, quant à eux, choisissent parfois de congédier en cours de saison un travailleur « inefficace » ou « délinquant »; d'autres doivent parfois interrompre leurs activités économiques compte tenu de conditions météorologiques défavorables (FERME, 2012 : 14). Dans un tel cas, plusieurs répondants nous ont rapporté qu'une « discussion » entre FERME, le Consulat et l'employeur est alors engagée. En effet, lorsque la terminaison prématurée du contrat de travail découle de la

décision de l'employeur, ces acteurs se concertent afin de déterminer si le reclassement du travailleur auprès d'une tierce entreprise s'avère opportun. Il appert toutefois que les travailleurs, pour leur part, ne sont généralement pas consultés et n'auront d'autre choix que d'accepter le changement d'affectation.

Nos résultats de recherche révèlent que la fin du séjour professionnel des travailleurs génère la mise en place de canaux de communication entre l'employeur et des tiers, lesquels sont relativement opaques. Or, les informations qui se transigent dans ces canaux communicationnels sont pourtant déterminantes et pourront sceller le sort professionnel du travailleur. Si la liberté du travail des travailleurs guatémaltèques est déjà largement contrainte par les règles juridiques et administratives encadrant la mise en œuvre des PMT (Goldring et Landolt, 2012), il apparaît qu'elle l'est également par l'effet des pratiques mises de l'avant par certains acteurs exogènes au champ du travail.

Qu'en est-il maintenant des acteurs endogènes au champ du travail ? Ceux-ci ont-ils su ajuster leurs modes d'intervention aux singularités du système d'emploi étudié ? De quelle façon, le cas échéant, se manifeste cet ajustement ? À l'instar des acteurs exogènes, ces acteurs sont-ils susceptibles d'intervenir à tous les stades du rapport salarial ?

### **Analyse des pratiques des acteurs endogènes au champ du travail**

Qu'il s'agisse d'associations syndicales, d'agences gouvernementales chargées de la mise en œuvre des lois du travail ou d'associations d'employeurs, ces acteurs endogènes au champ du travail interviennent auprès des parties au rapport salarial afin d'en assurer la régulation. Notre recherche nous a permis de constater de quelle façon une association syndicale et la CNT ont ajusté leurs pratiques afin d'intervenir avec saillance auprès des parties au rapport salarial étudié.

#### **Rôle de l'association syndicale : une action syndicale revisitée**

L'obligation syndicale de représentation naît avec l'octroi de l'accréditation et s'éteint par la perte de celle-ci. Comme le rappellent certains auteurs, l'obligation syndicale de représentation concerne l'ensemble des actes posés par l'association accréditée dans l'exercice de son pouvoir de négociation et d'application de la convention collective (Coutu *et al.*, 2013). Ainsi, ce devoir porte sur « l'ensemble des actes qui affectent le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise »<sup>11</sup>. Même si l'intervention d'une association syndicale se déploie généralement selon les paramètres traditionnels de l'obligation syndicale de représentation, le *modus operandi* des associations syndicales accréditées est susceptible de s'ajuster selon les particularités du collectif-salarié en cause. C'est ce que fit l'association syndicale rencontrée, soit les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), local 501.



D'entrée de jeu, les répondants de l'association syndicale rencontrés estiment devoir intervenir afin que les TAS saisissent les tenants et aboutissants de l'action collective de type syndical. En effet, les travailleurs ne comprendraient pas nécessairement comment fonctionne « ce truc collectif » et peuvent parfois éprouver de la méfiance envers l'institution syndicale. Afin de parer à cet important obstacle, l'association syndicale rencontrée développa, au fil du temps, une structure d'intervention particulière visant d'abord le développement d'un lien de confiance entre les TAS et les instances représentatives. Si cette structure repose largement sur le concours de conseillers syndicaux hispanophones, le rôle des délégués syndicaux issus du collectif-salarié est également essentiel. Ces délégués disposent d'une compréhension holistique du milieu de travail et sont quotidiennement disponibles; comme le souligne un répondant syndical, ils peuvent donc rapidement intervenir auprès de l'employeur.

S'il est nécessaire que ces délégués disposent de quelques rudiments d'espagnol afin de communiquer directement avec les travailleurs, un répondant syndical souligna qu'il est indispensable que « certaines affinités se développent » entre ces délégués et les TET. Or, tel ne serait pas toujours le cas. Dans certaines situations, les délégués issus du collectif-salarié se méfient des TAS, qu'ils perçoivent, à l'instar d'autres travailleurs issus de la main-d'œuvre dite locale, comme étant des « voleurs de job ». Dans ces situations, l'association syndicale rencontrée tentera d'outiller les délégués afin de favoriser une mise en rapport de ceux-ci avec les TAS. Notre entretien avec des travailleurs issus de la main-d'œuvre locale nous apprend d'ailleurs que les délégués peuvent contribuer au développement d'une bonne « chimie » entre les groupes de travailleurs. Pour ce faire, le délégué doit « travailler » sur les perceptions, souvent fausses, que chacun des groupes de travailleurs entretient sur l'autre.

La présence de TET dans une unité d'accréditation oblige également l'association syndicale rencontrée à étendre son champ d'action. Selon un répondant syndical rencontré, une unité de négociation qui comprend des TET implique « beaucoup plus d'ouvrage qu'une unité normale ». Qu'il s'agisse de la qualité des logements, de la complétion de formalités fiscales par les travailleurs ou de la mise en marche d'un téléphone portable, le rôle assumé par l'association syndicale rencontrée, lorsqu'elle agit auprès de TET, dépasse largement l'obligation syndicale de représentation prévue au *Code du travail*<sup>12</sup>. De telles interventions sont toutefois loin d'être vaines : selon les répondants syndicaux rencontrés, elles contribuent à transformer les représentations que se font les TET de l'action syndicale. De plus, l'association syndicale rencontrée saisit ces occasions afin d'informer les travailleurs de leurs droits au travail et de les sensibiliser quant à différents enjeux, dont les coups de chaleur et le droit au congé hebdomadaire.

Outre l'intervention en milieu syndiqué, il est intéressant de signaler que les TUAC financent l'Alliance des travailleurs agricoles, laquelle, par le biais de ses

dix Centres d'appui répartis à travers le Canada, offre une pluralité de services de première-ligne aux TAS, que ceux-ci soient syndiqués ou non. Au Québec, le Centre d'appui de l'Alliance des travailleurs agricoles est situé à Saint-Rémi, en Montérégie. Le rôle des intervenants des Centres d'appui est pluridimensionnel. Ils agissent tant sur le plan psychosocial que sur des enjeux de nature professionnelle. Ainsi, ces intervenants doivent parfois se transformer en « ambulance du village » afin d'accompagner un travailleur souhaitant consulter un professionnel de la santé sans en aviser l'employeur. Des cours de français et d'informatique sont également proposés aux travailleurs afin de les aider à se « débrouiller » et pour « briser leur isolement ». Tout comme dans le cas des représentants consulaires, il appert que les travailleurs demandent parfois aux intervenants des Centres d'appui d'interpeller l'employeur afin de discuter avec celui-ci des problèmes afférents à leurs conditions de travail. Comme ces Centres sont financièrement supportés par une association syndicale, les services singuliers qu'ils proposent permettent également à l'organisation syndicale de se positionner, auprès des travailleurs, comme un acteur de premier plan. La mise en place de ces Centres permet à l'organisation syndicale d'étendre sa capacité d'action au-delà des unités déjà accréditées.

Au-delà des narratifs que l'association syndicale peut généralement mobiliser (Lévesque et Murray, 2013), c'est par un accompagnement étroit, voire quotidien, des travailleurs que l'action syndicale sera concrètement possible. Lorsqu'il s'agit d'intervenir auprès des TET, cet accompagnement suppose que l'association syndicale accepte de mettre en place une structure d'intervention efficace et qu'elle accroisse son champ d'action à des enjeux exo-professionnels.

Il importe de souligner que notre recherche s'est intéressée, en milieu syndiqué, aux TAS guatémaltèques embauchés dans des entreprises serricoles. En effet, jusqu'à tout récemment, le *Code du travail* privait complètement du droit de se syndiquer les travailleurs agricoles embauchés par une exploitation agricole qui emploie ordinairement et continuellement moins de trois salariés<sup>13</sup>. Or, si les conditions climatiques du Québec rendent peu probable l'embauche de travailleurs agricoles sur une base continue dans les entreprises maraichères, les serres poursuivent généralement leurs opérations tout au long de l'année.

En 2011, dans l'affaire *L'Écuyer*, la Commission des relations du travail invalida cette disposition du *Code du travail*, laquelle fut jugée inconstitutionnelle; la Cour supérieure confirma ce jugement et aucun appel ne fut porté<sup>14</sup>. Conformément au dispositif du jugement de la Cour supérieure, cette disposition fut abrogée le 14 mars 2014. En conséquence, depuis cette date, tous les travailleurs agricoles auraient dû pouvoir se syndiquer.

Or, le 21 octobre 2014, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles* fut

adoptée<sup>15</sup>. Selon cette nouvelle loi, les sections du *Code du travail* portant sur le processus d'accréditation, sur la convention collective ainsi que sur la grève et le lock-out ne sont pas applicables aux travailleurs agricoles embauchés par une exploitation agricole qui emploie moins de trois salariés de façon ordinaire et continue<sup>16</sup>. En vertu de ce régime particulier de rapports collectifs, les obligations de l'employeur afférentes à la négociation collective sont minimales. L'employeur doit « donner à une association de salariés de l'exploitation agricole une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres »<sup>17</sup>. Lorsque les observations lui seraient présentées par écrit, l'employeur informerait l'association de salariés par écrit qu'il les a lues<sup>18</sup>.

En privant une importante proportion de travailleurs agricoles du régime général prévu au *Code du travail*, cette modification législative court-circuite les effets de la décision dans l'affaire *L'Écuyer* et laisse plusieurs questions en suspens. La disposition du *Code du travail* portant sur l'arbitrage de la première convention collective n'étant plus applicable, qu'arrivera-t-il si les parties ne parviennent pas à s'entendre ? Si aucune entente n'est conclue entre l'association et l'employeur, quel rôle seront alors appelés à jouer les représentants syndicaux ? Sera-t-il utile de désigner un délégué syndical ? En l'absence d'une telle entente, sur quelle base et pour quelles raisons s'établirait un rapport entre les agents syndicaux et les membres d'un collectif-salarié ? Advenant l'échec des négociations, il serait impossible pour l'association d'introduire des aménagements négociés selon les besoins du collectif-salarié.

Notre recherche révèle que la capacité d'action réelle d'une association syndicale intervenant auprès des TAS dépend largement de la façon dont celle-ci s'ajuste aux particularités du système d'emploi dans lequel ceux-ci s'insèrent. Pour ce faire, l'association syndicale doit être formellement reconnue comme représentante des salariés. Or, le régime particulier de rapports collectifs mis en place dans le secteur agricole risque de compromettre cette potentialité. En effet, le régime proposé est fort similaire à celui mis en vigueur par l'Ontario dans la *Loi de 2002 sur la protection des travailleurs agricoles*<sup>19</sup> lequel, à ce jour, ne donna lieu à aucune entente entre travailleurs agricoles et employeurs agricoles ontariens<sup>20</sup>.

### **Rôle de la Commission des normes du travail : entre ajustement et modulation**

La CNT a pour fonction générale de surveiller « la mise en œuvre et l'application des normes du travail »<sup>21</sup>. Elle doit notamment traiter les plaintes des salariés concernant des violations de la loi<sup>22</sup>. Suivant la nature de la plainte déposée par le salarié, la CNT dispose des pouvoirs d'enquête<sup>23</sup>, de poursuivre l'employeur devant le tribunal judiciaire compétent en son propre nom et pour le compte du

plaignant lorsqu'elle estime sa plainte fondée<sup>24</sup>, et de fournir les services d'un avocat à un salarié qui poursuit un employeur en matière de harcèlement ou de protection de l'emploi devant le tribunal spécialisé compétent<sup>25</sup>.

La mise en place des pratiques déployées par l'association syndicale rencontrée est certainement moins à la portée d'un organisme comme la CNT qui intervient dans les limites de son mandat et qui, de façon générale, agit de façon réactive. Il n'en demeure pas moins que la *Loi sur les normes du travail* confère à la CNT le mandat de faire enquête de sa propre initiative<sup>26</sup>. Ainsi, entre 2009 et 2012, la CNT réalisa des interventions de prévention et de surveillance à l'occasion desquelles l'organisme rencontra près de 2805 TAS et 174 employeurs du secteur agricole ayant recours aux PMT (Gesualdi-Fecteau et Vallée : 2016). Cette décision se justifiait par le fait que les employeurs québécois avaient recours de façon croissante à une main-d'œuvre étrangère et que, du point de vue de l'organisme, ces travailleurs étaient susceptibles de constituer « une clientèle vulnérable quant à l'application des normes du travail [ , car] les différences culturelles et linguistiques auxquelles ces travailleurs sont confrontés [à leur arrivée au Québec] rendent souvent difficile l'exercice de leurs droits au travail ».

Ces interventions se déroulèrent *in situ*, c'est-à-dire sur le lieu des entreprises agricoles embauchant des TAS. Contrairement à ses schémas d'intervention usuels, la CNT veilla à ce que ses agents rencontrent les parties au rapport salarial afin de leur transmettre des informations quant aux droits substantiels prévus par la LNT. Ces rencontres, généralement réalisées en soirée, étaient effectuées simultanément, quoique distinctement, auprès des employeurs et des travailleurs; l'intervenant en charge de la rencontre avec les travailleurs s'adressait à ceux-ci en espagnol.

Si, en 2009, l'intervention était de nature strictement préventive, les interventions réalisées entre 2010 et 2012 par la CNT visaient à s'assurer que les normes prévues à la LNT étaient effectivement respectées, à défaut de quoi des procédures judiciaires étaient entreprises. L'analyse des dossiers d'intervention révéla que du point de vue de l'organisme, la norme portant sur le montant maximum pouvant être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'un salarié n'était pas respectée par plusieurs employeurs embauchant des TAS guatémaltèques<sup>27</sup>. C'est dans ce contexte qu'en 2010 et 2011, la CNT entama des recours en réclamation du trop-perçu pour le compte de plus de 1014 salariés; des procédures judiciaires furent instituées contre 34 employeurs, lesquelles se sont conclues par un règlement hors cour qui intervint au printemps 2012<sup>28</sup>. Or, comme nous l'expliqua un répondant de la CNT rencontré, le règlement n'intervint pas entre la CNT et les différentes entreprises mais plutôt « par le truchement de FERME ». En effet, l'analyse des dossiers de la CNT révèle que, de façon générale, lorsque la CNT transmettait une réclamation monétaire aux employeurs,

ceux-ci ne la contestaient pas de façon individuelle. Dans les faits, ce fut FERME qui se chargea de mettre en place une stratégie visant à collectiviser les risques associés à ces poursuites. L'organisme de liaison mandata des procureurs pour représenter les employeurs dans ces dossiers ; FERME désignait d'ailleurs ceux-ci comme étant « ses » avocats alors que, d'un point de vue juridique, ils représentaient les entreprises visées<sup>29</sup>.

Bien que le caractère novateur de ces interventions de prévention et de surveillance mérite d'être souligné, il importe également de rappeler que la présence des intervenants de la CNT n'est qu'éphémère. De plus, les intervenants de la CNT, contrairement aux délégués syndicaux locaux, ne sont pas intégrés au collectif-salarié. L'établissement d'un lien de confiance entre ces intervenants et les parties au rapport salarial peut s'avérer plus difficile à concrétiser. Une intervention récurrente des agents de l'organisme serait sans doute souhaitable. Or, l'organisme varie les secteurs d'activités visés par ce type d'interventions et le nombre total d'interventions de prévention et de surveillance réalisé par la CNT semble porté à décroître<sup>30</sup>.

## **Un rapport salarial bilatéral ? Confronter la réalité factuelle du rapport salarial à son traitement juridique**

En principe, le salarié est juridiquement et économiquement subordonné à l'employeur et celui-ci dépend du salarié afin de réaliser ses activités productives (Fabre-Magnan, 1998 : 101). Or, l'analyse du système d'emploi découlant de la mise en œuvre du Volet agricole du PTET fait ressortir que le rapport salarial étudié n'est pas strictement bilatéral. En particulier, notre étude met en lumière de quelle façon certains acteurs exogènes au champ du travail interviennent avec prégnance dans ce système d'emploi.

À cet égard, le rôle de FERME semble incontournable. En pilotant la création de l'intermédiaire *Amigo Laboral*, FERME, à l'instar d'une entreprise transnationale, a su repérer et exploiter les facteurs de production au-delà des frontières nationales et organiser des échanges entre différentes entités (Muchlinski, 1999 : 15). Les parties au rapport salarial saisissent très bien le pouvoir dont FERME dispose et elles dépendent largement du réseau mis en place par cet acteur pour accéder aux potentialités proposées par le PMT étudié.

Si l'association syndicale et la CNT, en tant qu'acteurs endogènes au champ du travail, ont déployé d'importants efforts afin d'ajuster leurs pratiques, force est de constater que leur domaine d'intervention ne correspond pas aux contours du système d'emploi étudié. En effet, le champ d'action de ces acteurs est contraint par les limites institutionnelles de leur mandat et par les frontières territoriales à l'intérieur desquelles ils peuvent intervenir. Ainsi, l'association syndicale et la CNT

ne sont pas en mesure d'intervenir directement auprès des travailleurs lorsque ceux-ci se trouvent au Guatemala ou à l'occasion de l'appariement ou du reclassement des travailleurs guatémaltèques. De plus, il est peu probable que la CNT et l'association syndicale interviennent au stade de la terminaison du rapport salarial. En effet, bien qu'il incombe à la CNT et à l'association syndicale d'assurer la mise en œuvre des recours de protection d'emploi prévus à la LNT et aux conventions collectives, les travailleurs préféreront généralement être reclassés auprès d'une tierce entreprise. Ainsi, ces acteurs endogènes au champ du travail interviendront, pour l'essentiel, lors du déroulement du rapport salarial.

C'est à cet égard que FERME se démarque. Cet acteur, via le réseau qu'il a su mettre en place, est le seul qui dispose d'une capacité d'intervenir, nonobstant les frontières institutionnelles, territoriales ou systémiques. Son action se déploie à toutes les étapes du rapport salarial, et ce, tant au Guatemala qu'au Québec. Ainsi, la sélection et l'appariement des travailleurs incombent à *Amigo Laboral*, une entité structurellement et contractuellement liée à FERME. Compte tenu du processus mis en place, la formation du rapport salarial ne fait pas intervenir la rencontre de la volonté des parties à celui-ci. Lors du déroulement du rapport salarial, FERME s'implique en matière de gestion des ressources humaines : cet acteur transmet aux employeurs des informations quant au cadre normatif devant réguler le rapport salarial et il intervient en cas de conflits entre les parties à celui-ci. Cet acteur s'est également assuré d'agrèger les employeurs autour de stratégies communes lors de mécontentements judiciairisés. Finalement, au moment de la fin du séjour professionnel des travailleurs, les employeurs doivent évaluer les travailleurs et ce, conformément au processus mis en place par FERME. En cas de congédiement, le tandem FERME-*Amigo Laboral* aura recours à cette évaluation pour déterminer dans quelle mesure le travailleur pourra être reclassé auprès d'une tierce entreprise. Bien que les travailleurs adhèrent largement au système de reclassement mis en place par ce tandem, il convient de souligner qu'ils ne disposent que de très peu de contrôle sur son issue.

En somme, nos résultats révèlent un antagonisme inédit entre la représentation juridique du rapport salarial et sa réalité. Non seulement ce rapport est multipartite et non bipartite, mais il est largement maîtrisé par un acteur dominant, soit le tandem formé d'*Amigo Laboral* et FERME, qui substitue carrément ses stratégies à celles que pourraient déployer les parties au rapport salarial, et ce, de la formation à la terminaison de celui-ci. Or, l'action de ce tandem n'est pas appréhendée par le droit du travail en vigueur, qui s'applique aux salariés et aux employeurs, bien que ses pratiques aient une emprise réelle sur la façon dont se déroule le rapport salarial. Les résultats de notre recherche font écho aux travaux ayant dégagé de quelle façon l'organisation de la production se caractérise désormais par la mise en place de réseaux protéiformes échappant au cadre juridique

du droit du travail (Verge et Dufour, 2003; Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Morin, 2005; Verge, 2011). Dans le système d'emploi étudié, l'accès des employeurs aux potentialités proposées par le Volet agricole du PTET repose sur la mise en place de liens stables et institutionnalisés avec des ressources qui leur sont extérieures et qui ont un très grand pouvoir dans le système d'emploi.

## Conclusion

Lorsqu'il s'agit de rendre compte du rapport salarial dans sa factualité, notre recherche met en lumière l'importance de s'attarder au rôle et aux pratiques des acteurs interagissant dans un système d'emploi donné. Notre étude démontre que le rapport salarial découlant de la mise en œuvre du Volet agricole du PTET fait intervenir une multiplicité d'acteurs qui entretiennent des liens de nature contractuelle ou institutionnelle. Les acteurs intervenant dans le système d'emploi découlant de la mise en œuvre de ce PMT, au cœur duquel on retrouve l'organisme de liaison FERME, ont graduellement formé un véritable réseau agissant de façon transnationale. L'importance du rôle qu'assument certains acteurs exogènes au champ du travail est inextricablement liée à leur capacité d'agir nonobstant les frontières géographiques, institutionnelles ou systémiques. Cette façon d'apprécier le système d'emploi et les pratiques des acteurs y interagissant nous a permis de tracer les contours d'un rapport salarial singulièrement multipartite.

Compte tenu du cadre analytique préconisé, nos résultats de recherche ne peuvent être généralisés aux systèmes d'emploi découlant de la mise en œuvre d'autres PMT en vigueur au Canada. Eu égard à ceux-ci, il serait toutefois utile de questionner le rôle qu'assument d'autres acteurs exogènes au champ du travail. Ainsi, quelles sont les pratiques mises de l'avant par le ministère du Travail du Mexique, lequel dispose, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, de responsabilités formelles en matière de sélection et de recrutement des travailleurs? Cet acteur intervient-il directement ou de façon interférentielle à d'autres étapes du rapport salarial? Comment les parties au rapport salarial perçoivent-ils cet acteur? Est-ce que des acteurs privés interviennent également dans l'appariement d'employeurs et de travailleurs embauchés via le Volet des postes à bas salaires du PTET? Le cas échéant, quels sont les schémas d'action que ceux-ci mobilisent?

Bien que l'intervention d'acteurs exogènes au champ du travail ne soit pas l'apanage des systèmes d'emploi dans lesquels s'insèrent des travailleurs étrangers temporaires embauchés via un PMT, nous estimons toutefois que notre recherche met de l'avant un cadre d'analyse, lequel se fonde sur une approche inductive, qui permet de saisir l'écart entre la réalité sociologique du rapport salarial et sa régulation juridique.

## Notes

- 1 *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, art. 205.
- 2 La CNT est chargée de la mise en œuvre et de la surveillance de la *Loi sur les normes du travail* qui fixe les minima d'ordre public auxquels les parties au contrat collectif ou individuel de travail ne peuvent déroger: *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N.1-1 (LNT). Depuis le 1er janvier 2016, les fonctions de la CNT sont assumées par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail (CNESST).
- 3 Il importe de signaler que FERME refusa de nous rencontrer. L'analyse du rôle et des pratiques de cet acteur résulte des entretiens réalisés avec d'autres acteurs transigeant directement avec FERME et de l'analyse des différents documents rendus publics par cet organisme de liaison.
- 4 *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, LC 2001, c 27.
- 5 *Ibid.*, art. 11 (1). Dans les faits, le visa sera délivré à l'étranger alors que le permis de travail sera remis au travailleur étranger à son arrivée au point d'entrée au Canada, sur présentation des documents autorisant celui-ci à être admis au Canada. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Étapes suivantes à franchir par le travailleur à l'étranger*, en ligne : < <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/emboucher-temporaire/etapes-suivantes.html> >.
- 6 *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c C-12.
- 7 *Ibid.*, art. 16.
- 8 *Code civil du Québec*, RLRQ, 1991, c 64, art. 2088.
- 9 *Ibid.*, art. 2087.
- 10 Il importe toutefois de signaler que des modifications réglementaires intervenues au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* en 2011 limitent désormais à 48 mois la durée cumulative du séjour des travailleurs embauchés via l'un ou l'autre des volets du PTET. Depuis 2011, chaque travailleur peut cumuler des permis de séjour, consécutifs ou interrompus, d'une durée maximale de quatre ans. Une fois que le travailleur a cumulé des permis de séjour d'une durée totale de quatre ans, il se voit imposer une période de carence de quatre ans pendant laquelle il ne peut revenir au Canada: *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, art. 200 (3) g).
- 11 *Noël c Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 RCS 207 au para. 57.
- 12 *Code du travail*, RLRQ, c C-27, art. 47.2 et suiv.
- 13 *Ibid.*, art. 21 (5).
- 14 *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c L'Écuyer*, DTE 2010T-295 (CRT) (Requête en révision judiciaire rejetée: *L'Écuyer et Locas c TUAC*, section locale 501, 2013 QCCS 973).
- 15 *Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles*, RLRQ, c 9.
- 16 *C.t.*, *supra* note 12, art. 111.27.
- 17 *Ibid.*, art. 111.28.
- 18 *Ibid.*, art. 111.30.



- 19 *Loi de 2002 sur la protection des travailleurs agricoles*, LO 2002, c 16. Le caractère le caractère constitutionnel de la loi ontarienne fût reconnu par la Cour suprême dans l'affaire *Ontario c. Fraser*, 2011 CSC 20. Pour une analyse de cette décision, voir Judy Fudge (2012) « Constitutional Rights, Collective Bargaining and the Supreme Court of Canada: Retreat and Reversal in the Fraser Case » *Industrial Law Journal*, 41 (1), p. 1.
- 20 La récente décision de la Cour suprême dans *Saskatchewan Federation of Labour* nous permet toutefois de croire que la légalité du régime particulier de rapports collectifs mis en place au Québec dans le secteur agricole pourrait être contestée : *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.
- 21 LNT, *supra* note 2, art. 5.
- 22 *Ibid.*, art. 5, para. 3.
- 23 *Ibid.*, art. 103-110 et art. 123.8-123.12.
- 24 *Ibid.*, art. 39, para. 8, art. 111-113 et art. 139-147.
- 25 *Ibid.*, art. 123.5, art. 123.13 et art. 126.1.
- 26 *Ibid.*, art. 105.
- 27 *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, r. 3, art. 6.
- 28 Il importe de souligner que la disposition règlementaire sur laquelle reposaient ces recours fut modifiée le 1<sup>er</sup> mai 2012.
- 29 FERME, *Infolettre*, juillet 2010 (consultée dans le dossier CNT-2010-29).
- 30 Tous secteurs confondus, en 2012-2013, la CNT réalisa 2697 interventions de prévention et de surveillance. En 2013-2014, ce nombre chuta à 1820 et en 2014-2015, à 1591. Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion*, 2012-2013, p. 55 ; Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion*, 2013-2014, p. 42 ; Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion*, 2014-2015, p. 5.

## Bibliographie

- Ashutosh, Ishan et Alison Mountz (2011) « Migration Management for the Benefit of Whom? Interrogating the Work of the International Organization for Migration », *Citizenship Studies*, 15 (1), 21-38.
- Bellemare, Guy et Louise Briand (2015) « Nouveaux acteurs, nouvelles frontières des régions de rapports de travail et dénationalisation », *Repenser le travail : des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, M. D'Amours et coll., Québec : PUQ, 15-48.
- Bellemare, Guy (2000) « End Users: Actors in the Industrial Relations System? », *British Journal of Industrial Relations*, 38 (3), 383-405.
- Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin (2003) *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Québec : Gouvernement du Québec, 742 pages.
- Bernier, Jean (2011) *L'industrie des agences de placement temporaire : avis sur une proposition d'encadrement*, ARUC-Innovation, travail et emploi, 65 pages.
- Bernoux, Philippe (2009) *La sociologie des organisations*, 6<sup>e</sup> éd, Paris : Éditions du Seuil, 412 pages.

- Bich, Marie-France (2001) « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail », *Développements récents en droit du travail*, 153, 257-337.
- Blais, Mireille et Stéphane Martineau (2006) « L'analyse inductive générale: description d'une démarche visant à donner un sens aux données brutes », *Recherches qualitatives*, 26 (2), 1-18.
- Blanchet, Alain et Anne Gotman (1992) *L'enquête et ses méthodes: l'entretien*, Paris: Nathan, 125 pages.
- Coutu, Michel et al (2013) *Droit des rapports collectifs au Québec*, 2<sup>e</sup> éd., Cowansville: Yvon Blais, Tome 1, 1068 pages.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011) *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec: Québec, 98 pages.
- Commission des normes du travail (2008) *Planification stratégique 2008-2012*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec: Québec, 52 pages.
- Commission des normes du travail (2012) *Planification stratégique 2012-2016*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec: Québec, 42 pages.
- Commission des normes du travail (2013) *Rapport annuel de gestion, 2012-2013*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Québec, 2013, 132 pages.
- Commission des normes du travail (2014) *Rapport annuel de gestion, 2013-2014*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec: Québec, 122 pages.
- Commission des normes du travail (2015) *Rapport annuel de gestion, 2014-2015*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec: Québec, 102 pages.
- Citoyenneté et Immigration Canada, « Faits et chiffres 2013 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires » Tiré de: <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2013/temporaires/aperçu.asp> (consulté le 15 octobre 2016).
- Michel Crozier et Erhard Friedberg (1976) *L'acteur et le système*, Paris: Éditions du Seuil, 512 pages.
- Ewick, Patricia et Susan Silbey (1998) *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*, Chicago: University of Chicago Press, 336 pages.
- Fabre-Magnan, Muriel (1998) « Le contrat de travail défini par son objet », *Le travail en perspective*, A. Supiot, dir., Paris: LGDJ, 101-124.
- Faraday, Fay (2012) *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers Insecurity*, Tiré de: <http://metcalfoundation.com/wp-content/uploads/2012/09/Made-in-Canada-Full-Report.pdf> (consulté le 16 octobre 2016).
- FERME (2011) *Mémoire présenté dans le cadre de la Consultation générale sur le Livre vert pour une politique bioalimentaire*, 23 pages.
- FERME (2012) *Rapport annuel d'activités 2012*, 20 pages.
- FERME (2014) *Rapport annuel d'activités 2014*, 20 pages.
- Fudge, Judy (2012) « Constitutional Rights, Collective Bargaining and the Supreme Court of Canada: Retreat and Reversal in the Fraser Case », *Industrial Law Journal*, 41 (1), 1-29.

- 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*, 3 (1), 291-302.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Guylaine Vallée (2016) «Labour Inspection and Labour Standards Enforcement in Quebec: Contingencies and Intervention Strategies », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (2), 339-375.
- Goldring, Luin et Patricia Landolt (2012) «The Conditionality of Legal Status and Rights: Conceptualizing Precarious Non-Citizenship in Canada», *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, L. Goldring et P. Landolt, dir., Toronto: University of Toronto Press, 3-13.
- Laflamme, Anne-Marie et Katherine Lippel (2014) « Les agences de travail temporaire : enjeux liés à la prévention et à la réparation des lésions professionnelles », *Les agences de placement temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, M. Vultur et J. Bernier, dir., Québec: PUL, 169-188.
- Legault, Marie-Josée et Guy Bellemare (2009) « De nouveaux acteurs de la régulation du travail dans la gestion par projets », *Revue Interventions économiques*, 39, 1-18.
- Lévesque, Christian et Gregor Murray (2013) « Renewing Union Narrative Resources: How Union Capabilities Make a Difference », *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), 777-796.
- Maurice, Marc (1994) « Questions à la méthode de l'analyse stratégique à partir de l'analyse sociétale » *L'analyse stratégique: sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels*, dans F. Pavé, dir., Paris: Éditions du Seuil, 170-179.
- Miles, Matthew B. et Michael Huberman (2003) *Analyse des données qualitatives*, 2<sup>e</sup> éd, Bruxelles: de Boeck, 626 pages.
- Morin, Fernand (2007) *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Montréal: Wilson et Lafleur, 300 pages.
- Morin, Marie-Laure (2005) « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du travail*, 144 (1), 5-30.
- Muchlinski, Peter (1999) *Multinational Enterprise and the Law*, Oxford: Blackwell, 674 pages.
- Rocher, Guy (2007) « Le regard oblique du sociologue du droit » *Dans le regard de l'autre*, P. Noreau, dir., Montréal: Thémis, 1-15.
- Ruhs, Martin (2006) « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales », *Revue internationale du travail*, 145 (2), 7-41.
- Sharma, Nandita Radi (2006) *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, Toronto: University of Toronto Press, 220 pages.
- Thomas, David R. (2006) « A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data », *American Journal of Evaluation*, 27 (2), 237-246.
- Tonnancour, Véronique de et Guylaine Vallée (2009) « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64 (3), 399-441.
- Trebilcock, Michael et Ninette Kiley (2010) *The Making of the Mosaic: A History of Canadian Immigration Policy*, 2<sup>e</sup> éd., Toronto: University of Toronto Press, 672 pages.

- Valarezo, Giselle (2015) « Offloading Migration Management: The Institutionalized Authority of Non-State Agencies over the Guatemalan Temporary Agricultural Workers to Canada Project », *International Migration and Integration*, 16 (3), 661-677.
- Vallée, Guylaine (2014) « La contribution scientifique de Pierre Verge à l'affirmation et la recomposition du droit du travail » *Mélanges Pierre Verge – L'autonomie collective en droit du travail: perspectives nationales et internationales*, D. Roux, dir., Québec: PUL, 1-56.
- Verge, Pierre et Guylaine Vallée (1997) *Un droit du travail ? : Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville: Éditions Yvon Blais, 221 pages.
- Verge, Pierre et Sophie Dufour (2003) *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Québec: Presses de l'Université Laval, 220 pages.
- Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée (2006) *Le droit du travail par ses sources*, Montréal: Thémis, 505 pages.
- Verge, Pierre (2011) « Les instruments d'une recomposition du droit du travail: de l'entreprise-réseau au pluralisme juridique », *Les Cahiers de droit*, 52 (2), 135-166.

## RÉSUMÉ

### Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers: portrait d'un rapport salarial multipartite

Les programmes de migration temporaire constituent une manifestation de la division internationale du travail qui se concrétise par le déplacement de la main-d'œuvre. Les travailleurs étrangers temporaires et leurs employeurs s'insèrent dans un système d'emploi qui se caractérise par l'action intervenant à l'occasion de la formation, de l'exécution et de la terminaison du rapport salarial. Or, si l'action intervenant au sein d'un système d'emploi résulte notamment des effets des règles juridiques applicables, elle découle également des schémas d'action mis de l'avant par les acteurs qui y interagissent. Cependant, certains de ces acteurs sont susceptibles d'occuper, de façon singulière, la scène de l'action: la prégnance de leurs schémas d'action est directement proportionnelle à la nature et à la portée du rôle qu'ils assument dans le système d'emploi.

Cet article présente les résultats d'une étude de terrain qui a permis de cerner les contours du système d'emploi dans lequel s'insèrent les travailleurs agricoles guatémaltèques embauchés *via* le « Volet agricole » du *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Notre recherche révèle de quelle façon s'organise la capacité d'action des acteurs exogènes et endogènes au champ du travail. Elle permet également de comprendre de quelle façon certains acteurs sont contraints par l'effet de frontières géographiques et systémiques. Finalement, l'appréhension empirique du système d'emploi étudié amène aussi à brosser le portrait d'un rapport salarial multipartite tout à fait singulier.

MOTS-CLÉS: programmes de migration temporaire, travailleurs étrangers temporaires, travailleurs agricoles saisonniers, système d'emploi, système d'acteurs.

## SUMMARY

### The Employment System Relating to Temporary Foreign Workers: The Topography of a Multiparty Wage Relationship

Temporary migration programs are a manifestation of the international division of labour that is reflected in the movement of productive agents. Temporary foreign workers and their employers are part of a unique employment system that is characterized by game mechanisms involved during the formation, implementation and termination of the wage relationship. If these games are inextricably linked to the legal rules regulating the wage relationship, they also stem from the practices and strategies deployed by the actors interacting within the employment system. However, some of these actors have the ability to occupy a unique place at the scene of the action, with the significance of their action plans being directly proportional to the nature and scope of the role they play in the employment system.

This article presents the results of a field study that identified the contours of the employment system in which Guatemalan agricultural workers were hired through the agricultural stream of the *Temporary Foreign Workers Program*. This research shows how actors, who can be exogenous or endogenous to the labour field, organize their capacity for action. Hence, if the action of some actors is constrained by the effect of geographic and system boundaries, an empirical understanding of the employment system studied also shows a mismatch between the legal power granted to the employer under labour law and the strategic power that is available to certain actors who are external to the labour field. To conclude, this article provides an overview of the ways in which this multiparty context has consequences for the wage relationship studied.

**KEYWORDS:** temporary migration programs, temporary foreign workers, agricultural workers, employment system, actor system.

## RESUMEN

### Sistema de empleo de los trabajadores agrícolas temporeros: retrato de una relación salarial multipartita

Los programas de migración temporal son una manifestación de la división internacional del trabajo que se expresa en el desplazamiento de la mano de obra. Los trabajadores extranjeros temporales y sus empleadores son parte de un sistema de empleo único caracterizado por dinámicas de juego durante la formación, la ejecución y del fin de la relación salarial. Si bien estas dinámicas están inextricablemente ligadas a las normas jurídicas que regulan la relación laboral, también se desprenden de las prácticas y estrategias desplegadas por los actores que interactúan en el seno del sistema de empleo. Sin embargo, algunos de esos actores tienen la habilidad de ocupar un espacio único en el escenario; la capacidad de

influencia de sus esquemas de acción será directamente proporcional a la naturaleza y a la importancia del rol que ellos asumen en el sistema de empleo.

Este artículo presenta los resultados de un estudio de terreno que ha permitido identificar las características del sistema de empleo a través del cual se incorporan los trabajadores agrícolas guatemaltecos contratados por medio del «Componente agrícola» del *Programa de trabajadores extranjeros temporales*.

La investigación revela cómo los actores, ya sean endógenos o exógenos al campo de trabajo, organizan su capacidad para actuar. Además, aún si la acción de algunos actores está restringida por fronteras geográficas y sistémicas, una comprensión empírica del sistema de empleo estudiado revela también un desequilibrio entre el poder legal acordado al empleador bajo la ley laboral y el poder estratégico al alcance de actores externos al campo laboral. Para concluir, este artículo proporciona una visión general de las maneras en que este contexto multipartita tiene consecuencias sobre la relación salarial estudiada.

**PALABRAS CLAVES:** programas de migración temporaria, trabajadores extranjeros temporarios, trabajadores agrícolas temporarios, sistema de empleo, sistema de actores.