

Migration inc. : les intermédiaires privés qui font tourner les rouages de la migration de travail temporaire au Québec

Par Mylène Coderre

La migration de travail temporaire a connu une croissance sans précédent au Québec et occupe désormais une place centrale dans la discussion publique sur l'immigration. Depuis 2021, le nombre de personnes titulaires d'un permis de travail temporaire dans la province a augmenté de 147 %, pour atteindre un peu plus de 270 000 en 2024 (Statistique Canada 2024). Au cours des dernières années, les programmes d'admission de ces travailleur·euses ont fait l'objet de nombreux micro-réglages bureaucratiques (par exemple, projets-pilotes, variations dans les quotas d'admission, introduction ou levée de certaines exigences). Précédemment encouragée par les autorités fédérales et provinciales, la migration de travail temporaire est désormais la cible de plusieurs mesures visant à resserrer les conditions de recrutement et d'admission des travailleur·euses migrant·es temporaires (Institut du Québec 2024).

Dans un contexte marqué par la hausse rapide du nombre de travailleur·euses migrant·es temporaires au Québec et par une gouvernance migratoire à la pièce et changeante, toute une infrastructure d'acteurs non étatiques s'est développée pour accompagner les entreprises et travailleur·euses. Elle se compose, par exemple, d'organismes d'appui aux personnes migrantes mais aussi d'acteurs au dessein plus lucratif, tels que les consultants en immigration et les agences de recrutement. Cet article s'intéresse à cette dimension commerciale de la migration de travail temporaire, qui est généralement omise dans la discussion publique et sous-étudiée dans

les recherches sur la migration au Canada et au Québec. À l'exception de quelques reportages sur des récits d'exploitation de personnes migrantes par des recruteurs ou consultants, nous en savons encore peu sur ces intermédiaires qui font tourner les rouages de la migration temporaire au quotidien. Qui sont ces acteurs? Quelles fonctions occupent-ils dans l'organisation de la migration? Comment influencent-ils les expériences des travailleur·euses migrant·es temporaires?

En s'appuyant sur des données issues de plusieurs années de recherche auprès des travailleur·euses migrant·es, d'intermédiaires et d'entreprises québécoises, je propose une réflexion sur les rôles et pratiques des intermédiaires privés de la migration de travail temporaire au Québec. Je désire mettre en évidence leur pouvoir dans le cadre des processus migratoires, et montrer comment il se manifeste dans divers domaines. Je définis d'abord les contours conceptuels de l'infrastructure migratoire et sa dimension commerciale pour ensuite aborder les lieux d'opération et les fonctions des intermédiaires dans l'organisation de la migration temporaire au Québec. Enfin, dans la dernière section de l'article, je discute des effets de leurs pratiques. Plus précisément, je montre comment celles-ci participent à façonner autant les contraintes que les perspectives dans les parcours et expériences des personnes migrantes.

Ouvrir la « boîte noire » de la migration de travail temporaire

Traditionnellement, la migration de travail temporaire a été appréhendée à travers deux principaux angles de recherche : les facteurs explicatifs de son évolution et les transformations ou répercussions qu'elle est susceptible d'engendrer. Au-delà des causes et conséquences qui l'animent, la migration de travail est aussi un processus transnational qui prend forme et s'organise entre des espaces géographiques. Au cours des dernières années, plusieurs auteurs ont souhaité ouvrir la « boîte noire » de la migration de travail (Lindquist, Xiang, et Yeoh 2012) en s'intéressant aux acteurs et aux opérations qui médient cette forme de mobilité internationale, en particulier dans les régions de l'Asie et de l'Europe (van Eerbeek et Hedberg 2021; Kellynn Wee, Goh, et Yeoh 2019).

Pour analyser les processus d'intermédiation dans la migration de travail, Xiang et Lindquist (2014) ont notamment proposé le concept d'*infrastructure migratoire*. Cette notion renvoie à l'ensemble des acteurs et pratiques qui facilitent et conditionnent la migration. Elle se compose de cinq dimensions interdépendantes : 1) commerciale (activités d'intermédiation lucratives); 2) réglementaire (politiques, règles et procédures); 3) technologique (outils d'information et de communication); 4) humanitaire (activités d'intermédiation non lucratives) et 5) sociale (réseaux personnels). Documenter la migration de travail à travers la lentille conceptuelle de l'infrastructure migratoire aide à comprendre comment le projet de migration se concrétise et évolue à travers le temps et l'espace.

La dimension commerciale regroupe un ensemble hétérogène d'intermédiaires ayant en commun de faire partie d'industries qui capitalisent sur l'organisation et la

gestion de la migration. Ces intermédiaires s'investissent dans diverses activités, telles que le recrutement, le conseil juridique, le traitement de la documentation, le transport, etc. Leurs opérations sont interconnectées aux autres dimensions de l'infrastructure migratoire. Par exemple, les recruteurs peuvent recourir aux outils technologiques et aux réseaux sociaux pour mener leurs activités. De manière similaire, un changement dans les politiques et règles de la migration peut créer une nouvelle niche lucrative. Un regard sur l'infrastructure commerciale permet d'analyser, entre autres, comment les processus de recrutement influencent les parcours de migration, comment les travailleur-euses migrant-es et les employeurs, en ayant recours aux intermédiaires privés, naviguent et négocient les cadres réglementaires, ou encore comment les relations et conditions de travail des personnes migrantes sont façonnées par diverses pratiques d'intermédiation.

L'infrastructure commerciale de la migration temporaire au Québec

Au cours des dernières années, toute une infrastructure commerciale s'est développée pour faciliter et organiser la migration de travail temporaire au Québec. En 2021, la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) répertoriait un peu plus de 300 agences de recrutement de travailleur-euses migrant-es temporaires. Trois ans plus tard, leur nombre a bondi de 246 % pour atteindre 1146 agences, dont 816 qui détiennent un permis valide (CNESST 2024). C'est donc dire que, depuis 2021, le taux de croissance du nombre d'agences de recrutement dans la province a dépassé celui des travailleur-euses migrant-es temporaires (147 %). Ces agences ont des profils variés allant d'individus

opérant à leur propre compte jusqu'à des sociétés de développement économique d'envergure, comme Montréal International. L'attrait grandissant pour la profession de consultant en immigration est une autre manifestation de l'engouement pour le « marché » de la migration temporaire. Selon le Collège des consultants en immigration et citoyenneté (CCIC), le nombre de consultants enregistrés et opérant au Québec serait passé de 785 en 2021 à 1058 en 2024 (CCIC 2021; 2024). Bien que leurs activités ne se limitent pas à la migration de travail temporaire, ils offrent une gamme de services dans ce domaine (évaluation d'impact sur le marché du travail, demande de visa, renouvellement du permis, etc.) et plusieurs d'entre eux sont employés par une agence de recrutement ou enregistrés comme recruteurs. Les entreprises et les travailleur·euses migrant·es temporaires constituent donc une de leurs principales clientèles.

L'expansion d'une infrastructure commerciale de la migration au Québec s'explique, certes, par la croissance du nombre de travailleur·euses migrant·es temporaires, mais aussi par la faible réglementation des intermédiaires qui composent cette infrastructure. En effet, ce n'est que depuis 2019 que les entreprises et les individus recrutant des travailleur·euses migrant·es temporaires doivent s'inscrire auprès de la CNESST (Québec 2019). Les conditions d'admissibilité étant minimales, l'obtention du permis d'agence de recrutement est une procédure relativement accessible. De plus, contrairement à d'autres provinces, comme la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Manitoba, qui exigent un permis pour tous les recruteurs indépendamment de leur localisation (à l'étranger ou dans la province), la réglementation québécoise ne s'applique qu'aux entreprises et individus domiciliés dans la province. Autrement dit, une entreprise enregistrée comme

agence de recrutement au Québec pourrait déléguer cette responsabilité à un tiers à l'étranger sans que celui-ci soit soumis aux obligations prévues par la réglementation québécoise. En ce qui concerne les consultants en immigration, il existe un écart important entre le nombre de consultants au Québec rapporté par le CICC (1058) et le nombre de consultants figurant au registre québécois (694). Cela signifie que quelques centaines de consultants accrédités par le CICC ne sont pas reconnus par le gouvernement provincial alors qu'il s'agit d'une condition obligatoire pour pratiquer comme consultant au Québec. Il y a donc un manque d'harmonisation entre les pratiques d'accréditation des associations professionnelles et celles des instances gouvernementales. Ces lacunes réglementaires font en sorte qu'il est plutôt facile d'intégrer le « marché » qui se développe autour de la migration de travail temporaire. Ceci engendre toutefois une certaine opacité quant aux acteurs qui recrutent et conseillent les travailleur·euses migrant·es temporaires, la légalité de leurs opérations et, le cas échéant, les règles auxquelles ils doivent se conformer.

Des intermédiaires aux multiples fonctions et lieux d'opération

Les intermédiaires de la migration forment une infrastructure complexe et ramifiée. Leurs activités impliquent un continuum de pratiques qui s'étendent du pays d'origine des travailleur·euses migrant·es jusqu'au Québec. Par exemple, si toutes les agences de recrutement enregistrées auprès de la CNESST sont physiquement présentes au Québec, la plupart d'entre elles sont également implantées dans les pays où elles recrutent des travailleur·euses migrant·es temporaires ou collaborent avec d'autres intermédiaires actifs dans ces pays. Il suffit de survoler les sites

web de quelques-unes de ces agences pour constater l'étendue géographique des réseaux de recrutement, qui vont de l'Amérique du Sud et centrale jusqu'à l'Asie du Sud-Est, en passant par l'Europe, le Maghreb et l'Afrique subsaharienne. La nature transnationale des activités des intermédiaires fait en sorte que leurs interventions peuvent toucher l'ensemble du processus migratoire, de la période pré-migration jusqu'au retour au pays d'origine ou à l'établissement définitif au Canada (voir schéma plus bas).

Une des principales fonctions des intermédiaires est d'assister les employeurs québécois dans leur processus d'embauche à l'étranger. Outre le soutien pour l'obtention de la documentation requise, les intermédiaires offrent une expertise-conseil en matière de recrutement international. Par exemple, certains employeurs m'ont confié en entrevue avoir été conseillés par leurs agences de recrutement quant au choix de la nationalité des candidats, des critères d'embauche et des conditions d'emploi (salaire, durée du contrat). Certains intermédiaires proposent des formules « clé en main », qui incluent d'autres services complémentaires, tels que l'inspection du logement si requise par le gouvernement, la prise en charge de l'arrivée des travailleur·euses au Québec, la traduction ou l'interprétation, la représentation juridique. Comme énoncé sur plusieurs sites web d'agences, leurs services visent à rendre le processus de recrutement le plus « fluide » possible pour les entreprises. Ainsi, par leur travail quotidien qui facilite le recours des entreprises à la main-d'œuvre migrante et oriente leurs choix en matière de recrutement, les intermédiaires peuvent influencer l'évolution et la composition de la migration de travail temporaire au Québec.

Dans les pays de départ, les intermédiaires occupent une position-clé leur permettant de

façonner les représentations du Canada et du Québec et de sélectionner les candidats « idéaux » pour immigrer et/ou travailler dans la province. Par exemple, mes recherches sur le processus de recrutement de travailleur·euses migrant·es au Guatemala ont fait ressortir que certaines agences insistent sur le caractère productif et intensif du travail agricole québécois et souhaitent ainsi recruter des candidats qui pourraient cadrer dans cet idéal de productivité (Coderre 2023). Cette volonté se traduisait notamment par des techniques de sélection basées sur des critères discriminatoires en fonction du genre, de l'origine ethnique, de l'âge, et de la constitution biologique (ex : grandeur, force musculaire), ainsi que sur des tests pour évaluer les aptitudes physiques des candidats. Par ailleurs, les recruteurs et consultants dans les pays d'origine ne font pas que la sélection des candidats. Ils vérifient et rassemblent la documentation requise pour l'obtention du visa et du permis de travail, prennent en charge la procédure de signature du contrat de travail, et peuvent aussi coordonner le retour des travailleur·euses au pays d'origine lorsque le séjour de travail au Québec prend fin. Autrement dit, les intermédiaires à l'étranger médient autant les relations des personnes migrantes avec l'employeur qu'avec l'État. D'une part, ils sont les yeux des entreprises en examinant les candidats potentiels en fonction de leurs propres interprétations de l'idéal-type du travailleur·euse et, d'autre part, ils sont les bras exécuteurs de la bureaucratie gouvernementale, garantissant la mise en œuvre et le respect des règles qui encadrent la migration temporaire.

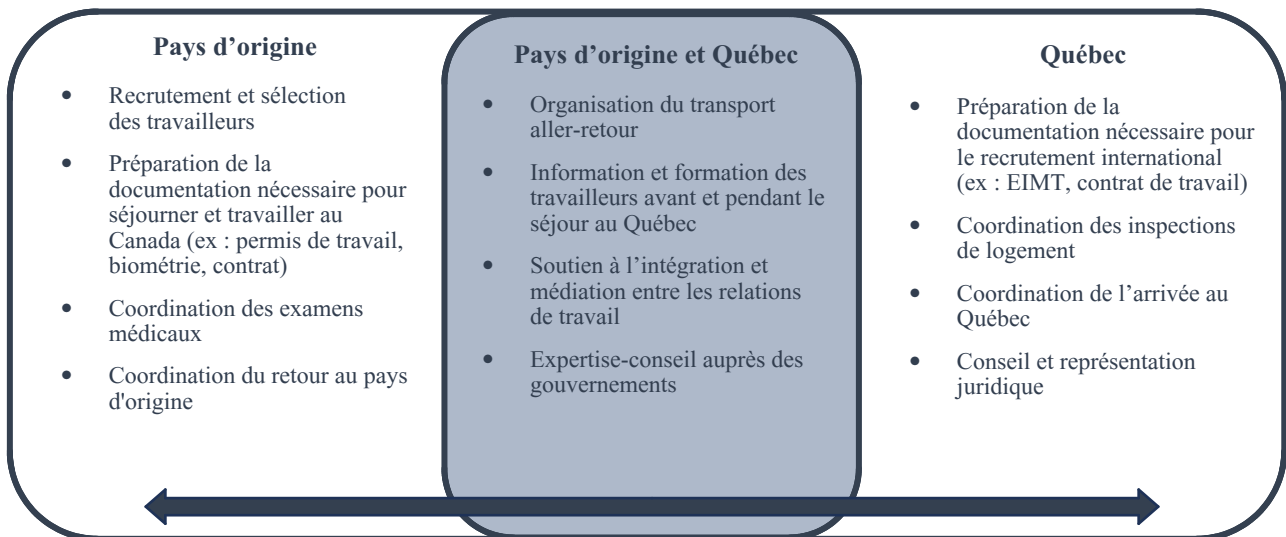
Enfin, certaines fonctions d'intermédiation impliquent des interventions qui se déroulent autant dans les pays d'origine qu'au Québec. Par exemple, les intermédiaires jouent souvent un rôle d'(in)formateur auprès des employeurs

et travailleur·euses. Ce rôle peut s'exercer avant, pendant ou après le contrat de travail au Québec et se matérialise par des séances de formation sur les droits et responsabilités, des outils d'intégration, ou de l'arbitrage. En effet, lorsque des problématiques surviennent (conflit de travail, congédiement ou départ, questions administratives et légales), il n'est pas inhabituel que les employés ou l'employeur se tournent vers les intermédiaires qui les assistent dans leurs démarches de recrutement et d'immigration pour résoudre la situation. De plus, au Québec comme à l'étranger, on remarque que certains intermédiaires sont de plus en plus actifs dans l'arène politique et se mobilisent pour influencer les processus décisionnels touchant les questions d'immigration. Cette influence se manifeste, entre autres, par leur participation à des consultations et à leur présence dans des comités où siègent

également des représentants gouvernementaux. Le dépôt de mémoires par des consultants et des agences de recrutement lors de la dernière consultation publique sur la planification de l'immigration au Québec est un exemple de cette tendance (Assemblée nationale du Québec 2023).

Comme l'illustre le schéma 1, les fonctions assumées par l'infrastructure commerciale de la migration de travail temporaire se démarquent par leur ubiquité. Cette ubiquité se manifeste d'abord dans l'espace, puisque les activités des intermédiaires s'étendent du pays d'origine jusqu'au Québec. Elle se mesure également dans le temps, car les intermédiaires s'engagent dans un continuum de pratiques tout au long du processus migratoire. Enfin, elle se constate par la pluralité d'acteurs mobilisés dans les pratiques d'intermédiation : les personnes migrantes, les entreprises et l'État.

Schéma 1 : Liste non-exhaustive des fonctions des intermédiaires selon le lieu d'opération



Façonner les contraintes et les opportunités en contexte migratoire

Au Québec, les représentations dominantes des intermédiaires privés, véhiculées autant par le discours populaire que la littérature scientifique, les associent généralement à des pratiques peu scrupuleuses qui profitent de la vulnérabilité des personnes migrantes (Larios et al. 2020; Schué 2021). Bien que des abus surviennent régulièrement, ils ne résument pas à eux seuls les impacts des interventions des intermédiaires privés qui sont, en réalité, plus complexes et nuancés. En effet, les pratiques d'intermédiation sont empreintes d'ambiguïté, puisqu'elles peuvent à la fois accentuer les contraintes et les précarités dans les expériences migratoires, tout comme ouvrir des opportunités et des espaces d'agentivité pour les personnes migrantes. Par exemple, les travaux de Wee et al. (2019; 2020) auprès des travailleuses migrantes domestiques à Singapour ont montré que les intermédiaires pouvaient contribuer à détériorer ou à améliorer leurs conditions de travail, notamment en influençant les attitudes et comportements des employeurs. De manière similaire, si l'infrastructure commerciale de la migration se distingue par sa nature lucrative, cela ne signifie pas pour autant que le gain financier est systématiquement la seule motivation des acteurs qui la composent. Le caractère marchandable des activités des intermédiaires privés ne les empêche pas d'être influencés ou motivés par des facteurs relationnels, comme la solidarité ou l'empathie.

Au cours de mes recherches, j'ai répertorié trois principaux champs d'action des intermédiaires qui sont susceptibles de précariser les expériences migratoires. D'abord, les frais de leurs services contribuent à l'exacerbation des coûts associés à la migration. Par exemple, les différents témoignages recueillis auprès

de travailleur·euses migrant·es temporaires rapportent qu'un renouvellement de permis de travail coûte minimalement 1000\$ si les démarches sont effectuées par l'entremise d'un consultant en immigration. En ce qui concerne le recrutement, bien qu'il incombe à l'employeur d'assumer la majorité des coûts qui lui sont associés, il est fréquent que des agences exigent également des frais aux travailleur·euses pour les services rendus. Le cumul de ces paiements aux intermédiaires alourdit l'endettement lié au projet migratoire et restreint l'autonomie décisionnelle des personnes migrantes par rapport à leurs conditions de vie et de travail. Deuxièmement, les informations communiquées par les intermédiaires peuvent accentuer les asymétries de pouvoir entre l'employeur et les travailleur·euses migrant·es temporaires. À titre illustratif, les travailleurs et travailleuses guatémaltèques que j'ai interrogés dans le cadre de mon doctorat décrivaient l'information transmise par les agences de recrutement dans leur pays d'origine en utilisant trois principales expressions : « *firmar aquí* » (signe ici), « *echar ganas al trabajo* » (mettre l'effort au travail) et « *comportarse bien* » (bien se comporter). Ces expressions traduisent des pratiques d'intermédiation qui minimisent l'importance d'un consentement éclairé des travailleur·euses par rapport à leurs conditions de travail et d'immigration et valorisent la performance et la docilité comme attitudes à intérioriser pour travailler au Canada. Enfin, les intermédiaires sont aussi susceptibles de restreindre les possibilités de réembauche des travailleur·euses migrant·es. Dans le secteur agricole, par exemple, où la migration est rythmée par des allers-retours périodiques entre le pays d'origine et le Québec, les agences recueillent les évaluations des employeurs à la fin du contrat de travail et déterminent, dans le cas où l'employé

n'est pas rappelé pour un contrat subséquent, s'il sera relocalisé dans une autre entreprise. Lorsque l'évaluation de l'employeur est négative, les agences peuvent exclure le-la travailleur·euse de leur banque de candidatures. Elles exercent donc une influence considérable sur la capacité des personnes migrantes de demeurer ou revenir au Canada comme travailleur·euse migrant·e temporaire.

Parallèlement, les champs d'action des intermédiaires peuvent aussi participer à réduire les contraintes et précarités dans les expériences migratoires. Bien que leurs services engendrent des coûts pour les personnes migrantes, ils représentent des ressources pivots les aidant à naviguer la complexité des politiques et règles de la migration afin d'accéder et maintenir un statut légal au Canada. Cette assistance peut d'ailleurs aller au-delà des questions d'immigration. Par exemple, des agences et consultants sensibilisent les personnes migrantes ou celles désirant migrer aux pratiques d'intermédiation frauduleuses par le biais de leurs réseaux sociaux. D'autres, comme la Fondation de recrutement en main-d'œuvre étrangère (FERME), offrent un service d'accompagnement aux travailleur·euses et aux entreprises qui les emploient. Principale agence de recrutement québécoise pour le secteur agricole, elle a mis sur pied le programme *FERME Contigo* pour informer et appuyer les travailleur·euses migrant·es agricoles pendant leur séjour au Québec. Le programme inclut des capsules informatives en ligne, une ligne d'assistance, des visites dans les entreprises agricoles et des événements conjoints avec d'autres acteurs clés (ex. : consulats, organismes d'appui aux personnes migrantes). Un soutien particulier aux producteurs agricoles est également offert pour les outiller dans l'accueil et l'intégration des

travailleur·euses et les informer sur les normes du travail et d'hébergement.

Ainsi, les intermédiaires privés sont actifs dans plusieurs domaines d'activités qui visent à faciliter la migration de travail temporaire. Ce travail de facilitation ne se limite pas à connecter la demande et l'offre de travail migrant. Comme le souligne Faist, « les intermédiaires ne sont pas simplement des nœuds dans un réseau qui relie deux points non connectés en transmettant des informations, ils prennent part aux rapports sociaux d'(in)égalités » (2014, 39) (ma traduction). En effet, en façonnant autant les contraintes que les opportunités des personnes migrantes, les pratiques des intermédiaires privés ont une portée structurelle pouvant influencer les rapports sociaux, économiques et politiques qui sous-tendent les processus migratoires.

Conclusion

En somme, s'intéresser aux intermédiaires privés, c'est porter un regard sur les rouages de la migration de travail temporaire et leur matérialisation dans le quotidien des personnes désirant migrer au Québec, des travailleur·euses temporaires ainsi que des entreprises qui les emploient. Dans un environnement réglementaire complexe et imprévisible, ces intermédiaires deviennent en quelque sorte des « gardiens » et des « experts » de la migration de travail temporaire. Ils mobilisent un savoir-faire et des réseaux qui les positionnent comme des acteurs de premier plan dans de multiples lieux d'opération et champs d'action.

Ces diverses fonctions illustrent le rôle opérationnel que jouent les intermédiaires privés dans la facilitation et l'organisation de la migration de travail temporaire. Mais surtout, elles révèlent l'acquisition et l'amplification du pouvoir qu'ils

peuvent exercer dans la gouvernance de cette forme de mobilité internationale. En effet, les intermédiaires privés sont porteurs d'une autorité et d'une légitimité d'action dans des espaces laissés vacants ou faiblement comblés par les instances gouvernementales (ex. : recrutement, assistance aux employeurs et personnes migrantes, intégration au milieu de travail). Par ce fait même, ils sont en mesure de déterminer des paramètres importants du processus migratoire qui concernent tout autant l'accès à l'(im) migration que la manière dont elle est vécue.

Le développement d'une infrastructure commerciale de la migration de travail temporaire au Québec laisse croire que l'autorité des intermédiaires privés est appelée à se consolider et se pérenniser. Ces acteurs constituent désormais un élément incontournable pour comprendre les processus migratoires contemporains et leurs modes de gouvernance. Ils doivent donc être intégrés à la discussion sur la migration temporaire au Québec et considérés dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et règles d'immigration.

Notice bibliographique

Mylène Coderre est chercheuse à l'Institut de recherche sur les migrations et la société (IRMS) de l'Université Concordia. Elle est titulaire d'un doctorat en développement international de l'Université d'Ottawa. Ses travaux s'intéressent aux différentes formes de précarités vécues dans les parcours migratoires, aux processus de recrutement des travailleur·euses migrant·es, et au rôle des intermédiaires dans la gouvernance de la migration au Canada.

Références

Assemblée nationale du Québec (2023), « Mémoires déposés lors du mandat « Consultation générale et auditions publiques sur le cahier de consultation intitulé : La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027 ». <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CRC/mandats/Mandat-49371/memoires-deposes.html>.

CCIC (2021). « Rapport annuel 2021 ». Ottawa : Collège des consultants en immigration et citoyenneté.

——— (2024). « Rapport annuel 2024 ». Ottawa : Collège des consultants en immigration et citoyenneté.

CNESST (2024). « Registre des titulaires de permis d'agence ». Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/employeurs/consulter_donnees_permis_exploitation_agence/Accueil.aspx.

Coderre, M., (2023). « Les “experts” de la migration temporaire : une économie politique au quotidien de l'industrie migratoire entre le Guatemala et le Québec ». Thèse de doctorat. Université d'Ottawa.

Eerbeek, P., van et Hedberg, C., (2021). « Chameleon Brokers: a Translocal Take on Migration Industries in the Thai-Swedish Wild Berry Business ». *Migration Studies*. 9(3), 830-51.

Faist, T., (2014). « Brokerage in Cross-Border Mobility: Social Mechanisms and the (Re)production of social inequalities ». *Social Inclusion*. 2(4), 38-52.

Institut du Québec (2024). « Pourra-t-on réduire l'immigration temporaire? Et quel est le prix à payer pour le Québec ». Québec : Institut du Québec.

Larios, L., Hanley, J., Cardona Salamanca, M., Henaway, M., Dwaikat Shaer, N., et Ben Soltane, S., (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.

Lindquist, J., Xiang, B., et Yeoh, B. S. A., (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.

Québec (2019). « Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ». *Gazette officielle du Québec*. 10 avril 2019. 151e année (15).

Schué, R., (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>.

Statistique Canada (2024). « Estimations du nombre de résidents non permanents par type, trimestrielles ». https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710012101&request_locale=fr.

Wee, K., Goh, C., et Yeoh, B. S. A., (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, K., Goh, C., et Yeoh, B. S. A., (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.

Xiang, B., et Lindquist, J., (2014). « Migration Infrastructure ». *International Migration Review*. 48(1), 122-48.