

États-Unis

Un recours croissant à l'immigration temporaire de travail, des conditions de travail dégradées, des syndicats peu mobilisés¹

Catherine SAUVIAT

Les États-Unis recourent de manière croissante et privilégiée à l'immigration temporaire de travail au prétexte d'une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, pas toujours avérée. Les travailleurs étrangers bénéficiaires de ce type de visas subissent des conditions de travail particulièrement dégradées, du fait de leur dépendance économique et juridique aux employeurs, notamment dans l'agriculture et les services à bas salaire. Face à cette situation, les syndicats, particulièrement affaiblis, sont favorables à une limitation et un meilleur contrôle de ces programmes. Toutefois, ils ne sont guère à l'initiative dans ce domaine, et n'engagent que peu d'actions de mobilisation en faveur de ces travailleurs.

The United States is increasingly choosing to resort to temporary work immigration, on the pretext of a labour shortage in certain sectors, not always proven to be true. The foreign workers receiving this type of visa are subject to particularly poor working conditions, due to their economic and legal dependence on their employers, especially in agriculture and low-paid services. Faced with this situation, the unions, particularly diminished, are in favour of limits and better regulation of these programmes. Nevertheless, they are hardly proactive in this matter, and undertake very few mobilisation activities in support of these workers.

1. L'autrice tient à remercier Jean-Christian Vinel pour ses commentaires avisés d'une première version de cet article.

Catherine Sauviat est chercheuse associée à l'Ires.

Les États-Unis sont le pays au monde qui accueille le plus grand nombre d'immigrés. En 2023, ils comptent 47,8 millions de personnes nées à l'étranger, soit 14,3 % de la population totale. Parmi eux, 36,9 millions disposent d'un statut légal, soit de citoyen américain par naturalisation (23,4 millions), soit de résident permanent (11,5 millions), soit en tant que bénéficiaire d'un visa temporaire/saisonnier de travail (2 millions) tandis que 11 millions sont estimés en situation irrégulière². Les étrangers qui occupent des emplois saisonniers/temporaires relèvent selon la terminologie étasunienne en vigueur de la catégorie juridique des « non-immigrés » au sens où ils ne disposent que de visas temporaires, à l'instar des touristes, des étudiants, du personnel diplomatique, etc. S'ils sont minoritaires au sein de la population étrangère et de la population active, Costa (2020) souligne que depuis les années 1990, la part des visas qui leur est délivrée chaque année a éclipsé celle des visas reçus par les travailleurs dotés d'un statut de résident permanent (*green card*).

L'immigration est aux États-Unis un sujet de débat public quasi permanent depuis des décennies. Cette question a été au centre du débat de la campagne présidentielle en 2024 et le restera après la victoire électorale de Donald Trump et sa prise de pouvoir effective en janvier 2025. Le Congrès a échoué à plusieurs reprises³ à adopter une réforme globale du système d'immigration que la plupart des observateurs considèrent pourtant comme inadapté et en grande partie inopérant. Si le débat public se focalise

principalement sur l'immigration irrégulière, et de façon exacerbée depuis l'arrivée de Donald Trump au pouvoir à partir de 2017 qui l'alimente de propos haineux et racistes, la question de l'immigration de travail, en particulier le travail saisonnier et temporaire, reste bien présente.

Plusieurs initiatives récentes, émanant de l'exécutif et du Congrès, illustrent ainsi l'actualité du débat face à l'accélération du recours aux travailleurs migrants saisonniers/temporaires. Ces programmes, conçus à l'origine pour faire face à des pénuries ponctuelles de main-d'œuvre dans certains secteurs, sont de fait un moyen pour les employeurs de se procurer une main-d'œuvre bon marché, taillable et corvéable à merci, que certains apparentent à une forme d'esclavage moderne. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs détenteurs de visas à caractère saisonnier dans les secteurs à bas salaire (agriculture et services). Mais la polarisation du Congrès, le pouvoir d'influence des associations patronales et la faible mobilisation des organisations syndicales rendent toute réforme improbable à court et moyen terme.

La première partie de l'article rend compte du contexte politique particulièrement tendu et de l'état réel des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail dans lesquels s'inscrit la question de l'immigration temporaire de travail. La deuxième partie précise l'état de la régulation qui encadre aujourd'hui les quatre principaux types de visas existants de travail à caractère saisonnier/temporaire. Elle distingue ceux à destination de travailleurs

2. Estimations réalisées par le Pew Research Center (Moslimani, Passel, 2024).

3. En 2007 et en 2014 notamment. L'une des principales raisons de l'échec en 2007 fut l'incapacité des représentants des employeurs (la Chambre de commerce américaine) et des syndicats (l'American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO) de se mettre d'accord sur les programmes de visas saisonniers/temporaires de travail (Sauviat, 2006, 2007).

sans qualifications particulières dans les secteurs à bas salaire (agriculture, services) de ceux à destination de travailleurs spécialisés et/ou qualifiés (notamment du secteur de la tech), qui entraînent des situations de précarité bien supérieures pour les premiers que pour les seconds. La troisième partie revient sur les conditions de travail particulièrement dégradées que subissent les titulaires de visas à caractère saisonnier dans les secteurs à bas salaire, en développant plus particulièrement ceux travaillant dans l'agriculture. La quatrième partie rend compte des positions de la centrale syndicale AFL-CIO et des principaux syndicats concernés face à cette immigration temporaire de travail et souligne, malgré leurs positions de principe affichées, le peu de mobilisations qu'elle inspire.

Un contexte politique tendu, une détente du marché du travail après des situations de pénurie dans certains secteurs

La politique d'immigration est traditionnellement fondée sur un compromis politique bipartite, en panne depuis de nombreuses années. Dans ce contexte, l'immigration de travail ne fait pas exception et les tentatives de réforme visant à mieux contrôler les programmes de visas

saisonniers/temporaires de travail sont restées lettre morte ces dernières années tandis que les employeurs et leurs organisations professionnelles n'ont eu de cesse de demander leur extension, au prétexte de pénuries de main-d'œuvre pas toujours avérées.

L'immigration, une question de plus en plus clivante

L'émergence du Tea Party en 2009 et l'arrivée de Donald Trump au pouvoir en 2017 n'ont fait qu'envenimer le débat. À défaut d'avoir l'appui du Congrès, ce dernier procède par décret à deux inflexions majeures dès sa nomination : répression de l'immigration irrégulière et restriction de l'immigration régulière⁴. Si Joe Biden, à son arrivée au pouvoir en 2021, met fin par décret à certaines des mesures prises par Donald Trump (Travel Ban, pause dans les expulsions), il échoue à faire adopter par le Congrès la légalisation des 11 millions de « sans-papiers ». En 2024, confronté à une très forte pression migratoire à la frontière avec le Mexique, il prend à son tour des mesures radicales destinées à bloquer l'arrivée de nouveaux migrants, qui marquent un tournant politique⁵. Dans le même temps, il décide de régulariser plus de 500 000 sans-papiers mariés à des Américains et leurs enfants à condition qu'ils aient résidé depuis plus de

4. Sa guerre contre l'immigration irrégulière s'est traduite par une « tolérance zéro » vis-à-vis des sans-papiers, l'érection d'un mur à la frontière sud avec le Mexique, des attaques contre les villes et les États « sanctuaires », la remise en cause du statut des « Dreamers », arrivés illégalement aux États-Unis en tant que mineurs avec leurs parents. Mais il s'est également attaqué à l'immigration régulière à travers sa décision d'interdire l'accès aux États-Unis aux ressortissants de pays à majorité musulmane (Travel Ban), le durcissement des conditions d'admission des réfugiés et demandeurs d'asile, la remise en cause du regroupement familial, et des règles restrictives à destination des titulaires de visas temporaires de travail pour les travailleurs qualifiés de la tech (Sauviat, 2020).

5. Suspension du droit d'asile et fermeture de la frontière avec le Mexique dès lors que le nombre d'entrées illégales quotidiennes dépasse 2 500 personnes en moyenne, face à la pression migratoire de dizaines de millions de personnes déplacées à cause des guerres, des persécutions politiques, ou du changement climatique et qui viennent non seulement du triangle nord (Mexique, Guatemala, El Salvador et Honduras) mais aussi de contrées plus inhabituelles (Venezuela, Haïti, Cuba, Brésil, Nicaragua, Équateur). Cette mesure, qui a fait radicalement baisser le nombre d'entrées illégales (de 250 000 en décembre 2023 à 57 000 en juin 2024) a été contestée devant les tribunaux par le syndicat représentant les fonctionnaires fédéraux chargés de l'asile, l'American Civil Liberties Union (ACLU).

10 ans aux États-Unis, et de faciliter l'octroi de visas de travail aux Dreamers (voir note 4, p. 47), protégés depuis 2012 par le Deferred Action for Children Arrivals (DACA). Après que 16 États républicains eurent décidé de poursuivre l'administration en justice, l'application du premier programme est temporairement bloquée par un juge fédéral du Texas.

Dans ce contexte, la question de l'immigration de travail continue de diviser deux camps qui dépassent les clivages entre partis : d'un côté, ses partisans parmi lesquels on trouve des Républicains pro-business et des Démocrates défenseurs des droits des migrants ; de l'autre, ses opposants qui regroupent, mais pour des raisons différentes, les forces conservatrices anti-immigration et certains syndicats. Elle a entraîné plusieurs initiatives du Congrès ces dernières années, qui n'ont cependant pas abouti : une proposition de réforme, en mars 2021, du programme de visas temporaires dans l'agriculture (programme H-2A, voir *infra*), visant à le renforcer tout en accordant l'accès à la citoyenneté américaine aux titulaires de tels visas depuis plus de 10 ans (The Farm Workforce Modernization Act) ; une proposition de loi introduite en 2022 (The Seasonal Workers Solidarity Act), destinée à améliorer les normes d'emploi des bénéficiaires du programme H-2B (voir *infra*) et à leur créer une voie d'accès à la citoyenneté ; une proposition de réforme (The H-1B and L1 Visa Reform Act), réintroduite au Sénat en 2023, qui vise à mieux contrôler l'usage excessif et injustifié par les entreprises de certains visas temporaires destinés aux travailleurs dotés de spécialisations et de qualifications particulières (programmes H-1B et L1, voir *infra*). De son côté, l'exécutif a été conduit en 2021 et 2022 à augmenter le plafond annuel de

visas à caractère saisonnier hors agriculture (programme H-2B) et la Maison Blanche a lancé une *task force* en octobre 2022 afin d'améliorer les protections des travailleurs migrants engagés dans certains emplois à caractère saisonnier dans les secteurs à bas salaire (programmes H-2A et H-2B). De même, l'administration Biden, en choisissant d'aider financièrement les cultivateurs *via* les fonds de l'American Rescue Act de 2021 (65 millions de dollars, soit 59 millions d'euros) dans le cadre d'un programme pilote intitulé « The Farm Labor Stabilization and Protection », a prévu de défrayer les employeurs des dépenses de recrutement des migrants en provenance d'Amérique centrale (Guatemala, Honduras et El Salvador).

Des pénuries de travail, certes... mais pas dans tous les secteurs

S'agissant du contexte économique, on observe une relative détente du marché du travail en 2024, marquée par une remontée du chômage et une baisse des emplois disponibles dans la plupart des secteurs. Les dernières données disponibles montrent en effet qu'il y a désormais quasiment autant d'emplois disponibles (7,7 millions) que de chômeurs (7,2 millions) en juillet 2024. Le marché du travail étasunien a donc quasiment récupéré de la pandémie de Covid-19 au niveau global.

Si les employeurs et leurs représentants (chambre de commerce, associations professionnelles, etc.) n'ont eu de cesse d'alerter sur les pénuries d'emplois ces dernières années pour justifier leurs demandes accrues de visas saisonniers/temporaires de travail, la situation du marché du travail s'est révélée très hétérogène selon les secteurs et les métiers (Birinci, Ngàn, 2023). L'indicateur utilisé pour mesurer l'état de tension

États-Unis

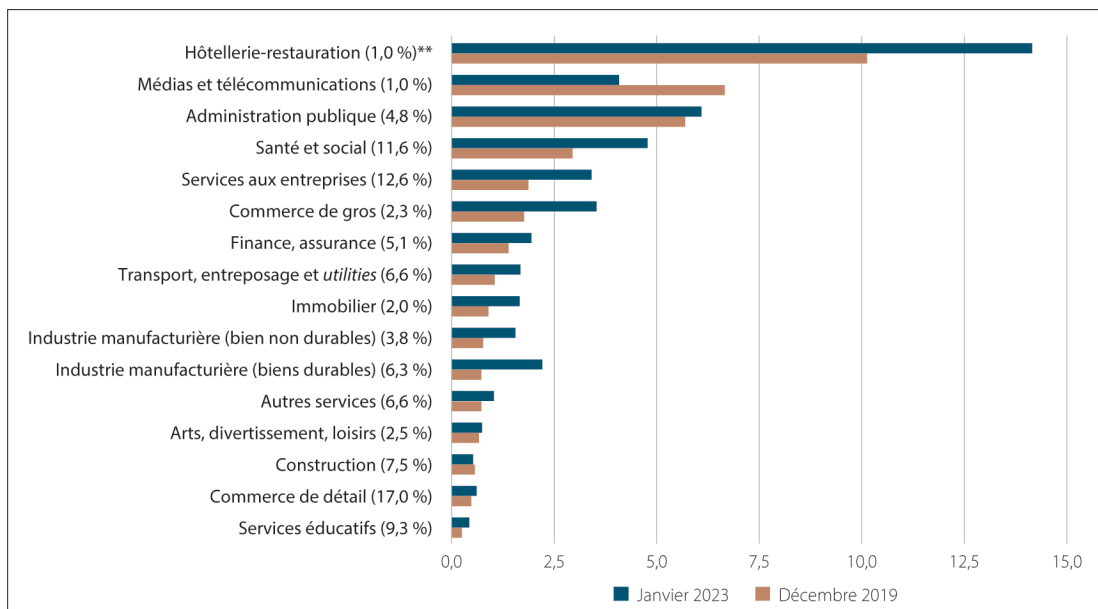
Un recours croissant à l'immigration temporaire de travail, des conditions de travail dégradées, des syndicats peu mobilisés

du marché du travail aux États-Unis est le ratio nombre d'offres d'emplois disponibles/nombre de chômeurs. Plus ce ratio est supérieur à 1, plus le marché du travail est réputé tendu, et rend donc compte d'une pénurie de main-d'œuvre d'ampleur croissante. Or comme le montre le graphique 1, les pénuries de main-d'œuvre se sont accrues un peu partout entre décembre 2019, soit juste avant la courte récession provoquée par la pandémie de Covid-19 et janvier 2023. Elles sont restées particulièrement fortes en fin de période dans certains secteurs, notamment demandeurs de visas H-2B (hébergement et services alimentaires, santé, certains services professionnels comme le jardinage, et le nettoyage). En revanche, le marché du

travail dans la construction, l'un des cinq secteurs les plus demandeurs de ce type de visas (GAO, 2020), ne paraît guère avoir été affecté par une telle situation, contrairement à ce que prétend la National Association of Home Builders, le patronat de la branche, et connaît même une détente entre fin 2019 et début 2023.

Comme le souligne Costa (2020), malgré les doutes sur la réalité des pénuries de main-d'œuvre dans un certain nombre de secteurs, les employeurs et les associations professionnelles continuent de demander l'expansion et la déréglementation des programmes de visas saisonniers (H-2A et H-2B) et obtiennent gain de cause auprès du Congrès.

Graphique 1 - Degré de tension du marché du travail* par secteur, hors agriculture (décembre 2019-janvier 2023)



* Ratio nombre d'offres d'emplois disponibles/nombre de chômeurs.

** Les chiffres entre parenthèses représentent le poids du secteur dans l'emploi total.

Lecture : c'est dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (Accommodation and Food Services), qui représente seulement 1 % de l'emploi total en début de période, que la tension du marché du travail a été la plus forte et qu'elle a connu l'augmentation la plus élevée entre décembre 2019 et janvier 2023. Dans ce secteur, il y avait en fin de période près de 15 emplois disponibles pour 1 chômeur.

Source : Federal Reserve Bank of Saint Louis.

Un cadre légal qui remonte aux années 1950 pour l'essentiel

L'immigration de travail est régulée aux États-Unis *via* l'octroi de visas saisonniers/temporaires de travail depuis le début des années 1950, voire avant dans le cas du Mexique. Leurs bénéficiaires sont désignés comme des *guest workers* dans la terminologie officielle. Nous retenons dans cet article les quatre catégories de visas saisonniers/temporaires de travail les plus en usage par les employeurs : les visas H-2A dans le secteur agricole ; les visas H-2B hors agriculture (jardinage, construction, foresterie, hôtellerie-restauration, nettoyage, loisirs, etc.) ; les visas H-1B et H-1B1 (Chili et Singapour)⁶ pour les travailleurs dotés de diplômes universitaires et de qualifications spécifiques, que l'on retrouve massivement dans les secteurs de la tech⁷ ; et enfin, les visas L1 à destination des cadres supérieurs et/ou de travailleurs dotés de spécialisations particulières d'entreprises multinationales étrangères (EME) transférés dans leurs filiales étasuniennes (tableau 1).

Si comme le montre le tableau 1, le nombre de visas H-1B et H-2B est soumis à un plafond annuel (respectivement 8 000 et 66 000), le nombre d'émissions de ces visas a, dans les deux cas, toujours largement dépassé ce plafond entre 2000 et 2023 comme le montre le graphique 2, à cause notamment des nombreuses exemptions existantes (voir *infra*).

Les programmes H-2A et H-2B, des visas de travail à caractère saisonnier dans des secteurs à bas salaire

Le programme H2 est créé par la loi de 1952 (Immigration and Nationality Act). En 1986, l'Immigration Reform and Control Act (IRCA) amende la loi de 1952 et instaure deux catégories de visas saisonniers de travail : le visa H-2A et le visa H-2B. Dans l'agriculture, l'immigration de travail a, en réalité, commencé bien plus tôt avec la mise en place en 1942 du programme « Bracero ». Issu d'un accord intergouvernemental entre le Mexique et les États-Unis, il est destiné à pallier la pénurie de main-d'œuvre provoquée par la seconde guerre mondiale et l'enfermement des Japonais, qui travaillent alors essentiellement dans l'agriculture, dans des camps. Ce programme prend fin en 1964 mais il sert de modèle au programme H-2A⁸. Plus de 90 % des titulaires de visas H-2A sont encore aujourd'hui des Mexicains. Ce programme devait en théorie réduire le nombre de travailleurs en situation irrégulière dans le secteur. Cela ne s'est clairement pas produit puisque ces derniers seraient 50 % dans ce cas selon la National Agricultural Worker Survey, ayant la préférence des employeurs par rapport aux travailleurs sous visa H-2A à cause, notamment, des coûts qui leur sont imposés pour l'obtention du visa (tableau 1) et l'emploi de ces travailleurs (voir *infra*).

Les employeurs qui font la demande de visas H-2A (*petition*) sont tenus d'obtenir

6. En vertu de deux accords de libre-échange signés en 2003 avec Singapour et le Chili, des visas H-1B1 sont réservés aux ressortissants de ces pays (limités à 1 400 pour le Chili et à 5 400 pour Singapour). Le programme H-1B1 est quasi identique au programme H-1B, excepté la période d'emploi qui n'est que d'un an, et qui n'est renouvelable que deux fois.

7. Les employeurs les plus demandeurs sont Amazon, Infosys, Tata Consultancy, Google, Microsoft, Apple.

8. Durant la vingtaine d'années de fonctionnement du programme « Bracero », plus de 4 millions de travailleurs mexicains sont venus travailler aux États-Unis dans ce cadre et ont été victimes de nombreuses violations.

États-Unis

Un recours croissant à l'immigration temporaire de travail, des conditions de travail dégradées, des syndicats peu mobilisés

Tableau 1 - Les principales caractéristiques des 4 visas saisonniers/ temporaires de travail retenus en 2023

Catégories de visas	Année de création	Catégories éligibles	Plafond annuel	Durée du visa	Coût d'obtention du visa pour l'employeur
H-2A	1952-1986	Secteur agricole	Aucun	Un an, renouvelable 3 fois	1 685 \$ (1 537 €)
H-1B	1952-1990	Travailleurs dotés d'une spécialisation particulière et/ou d'un diplôme universitaire	85 000	3 ans, renouvelable 1 fois	1 960 \$ (1 788 €)
H-2B	1952-1986	Hors agriculture	66 000*	Un an, renouvelable 3 fois	De 2 500 \$ à 5 000 \$ (2 281-4 562 €)
L1	1970	Cadres et employés spécialisés des EME, avec au moins un an d'ancienneté	Aucun	3 ans, renouvelable de gré à gré, jusqu'à 7 ans maximum	De 695 à 1 385 \$ (634-1 264 €)

* Certains métiers (transformation du poisson notamment) sont explicitement exemptés de ce plafond. De surcroît, depuis 2015, toute personne employée sous visa H-2B pendant 3 ans peut revenir sans être soumis au plafond annuel (66 000). Pour ces deux raisons, le nombre de visas H-2B émis par le Département d'État est de fait supérieur au plafond.

Source : construction de l'autrice.

au préalable une « demande certifiée de conditions de travail » auprès du ministère du Travail, qui justifie le fait qu'il n'y a pas assez de travailleurs américains capables et désireux de faire le travail, que l'emploi d'un étranger n'affectera pas les salaires et les conditions de travail d'un travailleur américain occupant la même position en payant au salaire en vigueur dans la zone, en général plus élevé que le salaire minimum fédéral⁹. Une fois cette requête approuvée, leur demande est scrutée par les services compétents du ministère de la Sécurité intérieure (US Citizenship and Immigration Services – USCIS). Les employeurs sont

également tenus de fournir gratuitement le logement sur le lieu de travail, le transport depuis le pays d'origine et la nourriture durant la période d'emploi, ce qui n'est pas le cas pour les visas H-2B. Pour obtenir ces derniers, qui bénéficient dans une grande majorité aux travailleurs originaires du Mexique (68 %), du Guatemala (5 %), du Honduras (4 %) et d'El Salvador (3 %)¹⁰, une simple attestation des employeurs indiquant qu'ils n'ont pas trouvé de travailleurs américains disponibles est suffisante. À la suite de ces procédures, les travailleurs peuvent enfin faire leur demande de visa (H-2A et H-2B) auprès du Département d'État.

9. Ce salaire est calculé par le ministère du Travail (Adverse Effect Wage Rate) sur la base du salaire horaire moyen d'un ouvrier agricole (16,62 dollars, soit 15,16 euros en 2022). Il varie selon les États, de 11,99 dollars ou 10,94 euros en Géorgie à 17,51 dollars, soit 15,98 euros en Californie : D. Costa, « From farm to table: Immigrant workers get the job done », Hearing before the Senate Committee on the Judiciary, May 31, 2023, <https://bit.ly/4eTWYHs>.

10. *Characteristics of H-2B Nonagricultural Temporary Workers, Fiscal Year 2022 Report to Congress, Annual Submission*, US Department of Homeland Security and US Citizenship and Immigration Services, February 14, 2023, <https://bit.ly/4eDF8IT>.

Ces deux types de visas sont délivrés pour une année et sont renouvelables 3 fois, soit pour une période de 3 ans maximum¹¹. Leurs différences tiennent d'une part dans l'absence de plafond pour les visas H-2A, contrairement aux visas H-2B qui eux, sont soumis à un plafond annuel, quoique flexible¹². D'autre part, le coût d'obtention d'un visa H-2B pour l'employeur qui en fait la demande peut être plus de deux fois supérieur à celui d'un visa H-2A (tableau 1), mais il n'est pas tenu dans ce cas de prendre en charge les frais de transport et d'hébergement des migrants contrairement à ceux dotés d'un visa H-2A.

Les émissions de visas H-2A (agriculture) sont aujourd'hui les plus nombreuses : elles représentent 39,4 % des flux de visas saisonniers/temporaires en 2023. Elles ont même dépassé ceux de visas H-1B (voir *infra*) en 2018 (graphique 2). Ces visas sont les seuls à n'avoir pas été freinés par la pandémie de Covid-19, leurs titulaires étant alors considérés comme des « travailleurs essentiels » alors que tous les autres ont subi une baisse brutale en 2020, voire en 2021 (tableau 1).

En termes de stocks cependant, l'estimation réalisée ponctuellement par l'USCIS (2019) offre une photographie différente : ce sont les travailleurs étrangers sous visa H-1B qui constituent la population présente sur le sol étasunien la plus nombreuse en fin d'année 2019 (583 000), suivie par les titulaires d'un visa L1 (387 390), par

ceux d'un visa H-2A (200 000) et enfin par ceux d'un visa H-2B (115 500). La différence de grandeur entre ces deux statistiques (en termes de flux et de stock) s'explique par la durée des visas et leur possibilité de renouvellement, plus longue pour les deux premiers visas (H-1B et L1) que pour les deux derniers (H-2A et H-2B).

Le programme H-1B, des visas temporaires à destination de travailleurs spécialisés du secteur de la tech

Une autre loi de 1952 (McCarren Walter Act) a autorisé l'admission de travailleurs temporaires aux « mérites et capacités remarquables » (athlètes, artistes, professeurs, professions de santé, etc.) en créant un programme H1. L'Immigration Act de 1990 distingue à partir de là deux sous-catégories de visas : les visas H-1B pour les professions spécialisées (dans l'informatique, l'ingénierie, les sciences, le monde académique, etc.), et le visa H-1A pour les infirmières diplômées, dont le programme a expiré fin 1995.

Un plafond annuel est fixé par le Congrès, qui limite aujourd'hui à 85 000 le nombre annuel d'entrées possibles sous visa H-1B¹³, mais les demandes de renouvellement de ces visas au bout de 3 ans (voir *infra*) n'y sont pas soumises alors qu'elles sont plus nombreuses que les demandes initiales (deux tiers contre un tiers). L'American Competitiveness in the 21st Century Act de 2000 a de surcroît soustrait de ce plafond les demandes

11. Les travailleurs sous visa H-2A peuvent cependant revenir après 3 ans à condition qu'ils aient passé 3 mois dans leur pays d'origine.

12. En 2017, le Congrès a changé les règles régulant les visas H-2B, qui autorisent chaque année une augmentation du plafond initial jusqu'à 64 000 visas additionnels. Les parlementaires ont aussi recours à des cavaliers budgétaires qui leur permettent d'augmenter chaque année ce plafond.

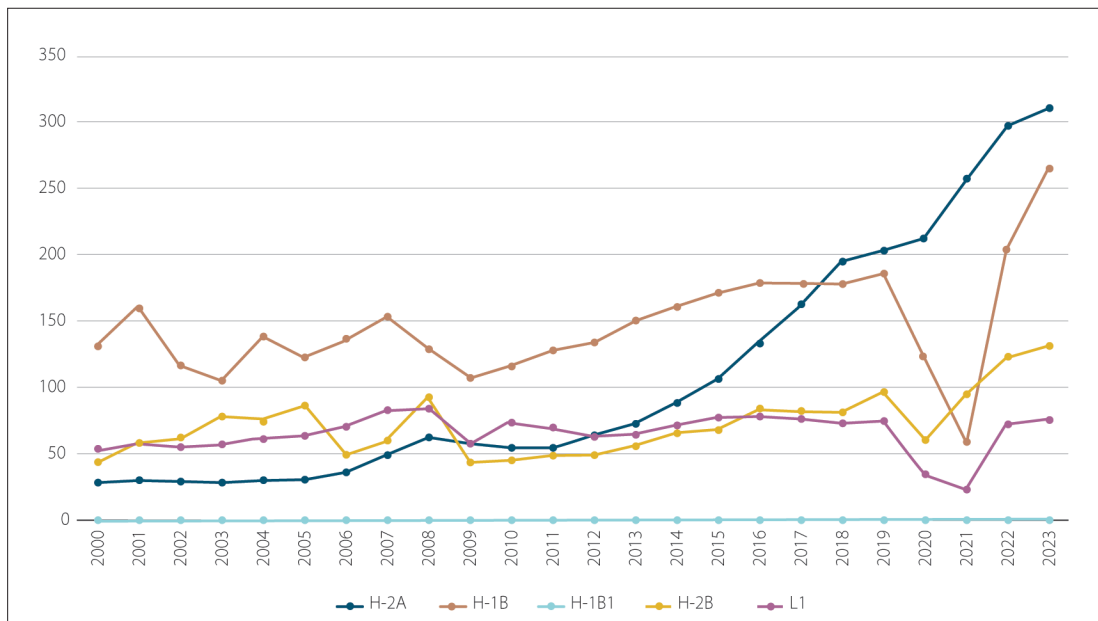
13. Soit 65 000 en 1990, augmenté en 2004 d'un contingent additionnel de 20 000 pour des étrangers titulaires d'une maîtrise acquise dans une université américaine. Ce plafond a été provisoirement augmenté et est passé à 115 000 en 1999 et 2000 puis à 195 000 en 2001, 2002 et 2003 par le Congrès. Depuis 2005, il est revenu à 85 000 (65 000 + 20 000).

États-Unis

Un recours croissant à l'immigration temporaire de travail, des conditions de travail dégradées, des syndicats peu mobilisés

Graphique 2 - Nombre des principaux visas saisonniers/temporaires de travail émis par grande catégorie (2000-2023)

En milliers



Source : US Department of State - Bureau of Consular Affairs : <https://bit.ly/4dFfXVd>. Voir tableau 1.

de visa H-1B émanant des universités et des organismes de recherche publics et privés à but non lucratif. De même en sont exemptés les 20 000 premiers bénéficiaires d'un visa H-1B ayant obtenu une maîtrise (ou plus) dans une institution américaine d'enseignement supérieur.

Quand le nombre de demandes dépasse le plafond annuel, ce qui est systématiquement le cas depuis 2014, ces visas sont octroyés *via* un système de loterie. Ils sont destinés en général à des travailleurs étrangers dotés de spécialisations spécifiques et/ou de diplômes universitaires (au minimum une maîtrise) et à des étudiants étrangers diplômés d'une université américaine pour occuper des emplois de professionnels qualifiés, pour une période de 6 ans maximum, soit 3 ans renouvelables une fois (tableau 1).

L'avantage de ce type de visa par rapport aux trois autres catégories est triple : en premier lieu, sa portabilité (leurs bénéficiaires peuvent changer d'employeur une fois admis aux États-Unis, à condition que le nouvel employeur fasse une procédure de demande de visa auprès de l'USCIS) ; ensuite, le fait qu'il offre potentiellement l'accès au statut de résident permanent (*green card*) sur demande de l'employeur même si, compte tenu des longs délais nécessaires pour l'obtenir (plusieurs années)¹⁴, une partie des titulaires de visas H-1B, à l'expiration de leur visa, choisissent de rester aux États-Unis et viennent grossir les rangs de l'immigration irrégulière dans l'espoir d'obtenir ce statut ultérieurement ; enfin, un employeur américain qui emploie au moins 51 salariés n'est pas tenu d'embaucher en priorité des

14. Il y aurait environ 1 million de titulaires de visas temporaires en attente d'une *green card* (Kandel, 2020).

travailleurs américains, sauf si 15 % de sa main-d'œuvre est composée de travailleurs sous visa H-1B (*H-1B dependent*)¹⁵ et l'administration du Travail autorise la rémunération de ces travailleurs en dessous du salaire médian local (Costa, Hira, 2020, 2023).

Pour autant, ces travailleurs restent dans une situation de dépendance à l'employeur, soumis au risque de licenciement (sans être éligibles aux indemnités chômage) et peu enclins à se plaindre de journées de travail trop longues, ou de coupes dans leurs salaires et leurs avantages sociaux, etc.

Le programme L1, destiné au transfert temporaire de cadres des entreprises multinationales étrangères

Enfin, le programme L1 autorise depuis 1970 les entreprises multinationales étrangères (principalement du secteur de la tech) à faire venir temporairement aux États-Unis certains de leurs salariés (cadres supérieurs et/ou travailleurs dotés de connaissances spécialisées) sous conditions. Il a été mis en place après la réforme de l'immigration permanente en provenance de l'hémisphère ouest, ce qui causait un problème aux entreprises canadiennes désireuses de transférer rapidement leur personnel aux États-Unis sans que la réciproque soit vraie pour les entreprises étasuniennes.

Il permet à des entreprises étrangères de transférer aux États-Unis, beaucoup plus rapidement (procédure moins lourde)

et plus durablement (7 ans) que le programme H-1B (tableau 1), les salariés de leurs filiales locales ou maisons-mères implantées notamment dans les pays en développement¹⁶ et ce, sans être soumis à un quelconque plafond, au système de loterie ou à une quelconque norme salariale. La seule condition est qu'ils aient été salariés du groupe pendant un an au moins durant les trois années précédant leur demande. Il autorise en outre les époux ou épouses à travailler aux États-Unis pendant la période de validité du visa. Enfin, il permet potentiellement l'accès au statut de résident permanent (*green card*). Mais contrairement aux titulaires de visas H-1B, leurs bénéficiaires ne peuvent changer d'employeur.

Des conditions de travail particulièrement difficiles pour les titulaires de visas à caractère saisonnier, notamment dans l'agriculture

La situation des travailleurs étrangers sous visa saisonnier/temporaire est particulièrement précaire aux États-Unis depuis que ces programmes existent, étant enchâssés dans une relation d'emploi très fortement asymétrique vis-à-vis de l'employeur, qui a le contrôle du processus d'obtention de leur visa et de leur statut donc de leur droit à rester aux États-Unis. Et même dans le cas où certains de ces programmes (H-1B1 et L1, voir *supra*) permettent l'accès à la *green card*, c'est encore l'employeur qui est à l'initiative de la procédure de demande et de délivrance de ce statut de résident permanent.

15. La dépendance aux visas H-1B vaut aussi pour les entreprises de plus petite taille, à partir de 8 travailleurs équivalent temps plein (ETP) sous visa de ce type pour celles jusqu'à 25 salariés, et à partir de 13 salariés ETP pour celles entre 26 et 50 salariés

16. Les principaux pays pourvoyeurs sont l'Inde, le Royaume-Uni, le Brésil, le Mexique et la Chine.

Dans ce contexte, de nombreuses violations du droit (non-paiement des heures travaillées, confiscation des passeports, logements inadéquats, intimidations et menaces de toutes sortes) et des abus systématiques sont régulièrement révélés par des avocats, des journalistes, des enquêtes gouvernementales, des rapports d'ONG ou d'associations de soutien aux migrants¹⁷. Le contrôle opéré par l'administration du Travail est en outre très insuffisant, du fait d'un manque de moyens. La division Wage and Hour, chargée de faire appliquer le droit du travail, est particulièrement sous-dotée, qui manque d'inspecteurs du travail et d'un budget lui permettant de mener des enquêtes appropriées¹⁸. Cette main-d'œuvre précaire et captive est donc particulièrement vulnérable à toutes les formes d'exploitation et aux mauvais traitements, du fait de sa totale dépendance à l'employeur et des craintes de représailles en cas de contestation. C'est notamment le cas des travailleurs sous visa H-2A et H-2B (CDM, 2013)¹⁹.

Le secteur agricole est particulièrement exposé à ces abus et violations (tableau 2), 60 % de la main-d'œuvre agricole ne disposant d'aucun statut légal (50 % de travailleurs irréguliers) ou que d'un visa saisonnier/temporaire de travail (10 % de titulaires du visa H-2A). De fait, environ 70 % des enquêtes menées par la division Wages and Hour du ministère du Travail

dans l'agriculture (salaires impayés, logement inadéquat) détectent des violations du droit du travail (Costa *et al.*, 2020)²⁰.

D'ailleurs, la loi fédérale qui protège les droits collectifs des travailleurs et travailleuses du secteur privé aux États-Unis (droit à la syndicalisation et à la négociation collective), le National Labor Relations Act (NLRA), adoptée en 1935, a exclu les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques, quasi essentiellement des Noirs à l'époque, de son champ d'application, au prétexte qu'ils ne répondaient pas à la définition de l'*employee*, même si 14 États leur ont depuis accordé ces droits. En dépit de cette exemption, le ministère du Travail a édicté le 28 juin 2024 des règles (Improving Protection for Workers in Temporary Agricultural Employment in the United States) visant à accorder de nouveaux droits et protections aux travailleurs sous visa H-2A (notamment des droits à la syndicalisation, et pour les syndicats d'accéder au logement de ces travailleurs, l'interdiction aux employeurs d'organiser des réunions antisyndicales captives, etc.). Mais leur application a été bloquée à peine un mois après par une juge fédérale de Géorgie sous la pression du National Council of Agriculture Employers²¹.

Dans ce contexte, il n'est pas rare que les titulaires de visas H-2A travaillent entre 80 et 90 heures par semaine, contrairement à ce

17. GAO (2015), Oxfam, FLOC (2011), CDM (2013, 2020) ; voir aussi « Labor and Employment - Fair Recruitment and Transparency Act », Hearing from the Senate Finance Committee, Centro de los derechos del migrante, February 27, 2020, <https://bit.ly/3ZRSiO5>, pour n'en citer que quelques-uns.

18. D. Costa, « From farm to table: Immigrant workers get the job done », Hearing before the Senate Committee on the Judiciary, May 31, 2023, <https://bit.ly/4eTWYHs>.

19. « Labor and Employment - Fair Recruitment and Transparency Act », Hearing from the Senate Finance Committee, Centro de los derechos del migrante, February 27, 2020, <https://bit.ly/3ZRSiO5>.

20. Voir aussi D. Costa, « From farm to table... », *op. cit.*

21. Son recours, émis le 26 août, a entraîné la suspension de cette réglementation dans les 17 États républicains plaignants.

Tableau 2 - Les interventions du ministère du Travail pour violation des programmes H-2A, H-2B et H-1B en 2023*

Programme de travail saisonnier/temporaire	Nombre d'actions de mise en conformité	Nombre de travailleurs recevant des arriérés de salaire	Arriérés de salaire payés (montant total en dollars)	Pénalités monétaires (montant total en dollars)
H-2A	413	5 181	3 822 344	31 268 700
H-2B	58	2 544	3 886 907	2 155 460
H-1B	50	187	3 175 526	163 868

* Il ne s'agit ici que des violations des règles qui gouvernent les contrats relatifs à ces programmes de visas temporaires, qui sont les plus nombreuses (46 % du total des violations). Mais d'autres violations viennent s'ajouter aux premières, notamment celles relatives au paiement du salaire minimum, des heures supplémentaires ou au travail des enfants qui sont régies par le FLSA (voir *infra*), et qui comptent pour 31 % du total : D. Costa, « From farm to table: Immigrant workers get the job done », Hearing before the Senate Committee on the Judiciary, May 31, 2023, <https://bit.ly/4eTWYHs>.

Source : US Department of Labor, Wage and Hour Division : <https://bit.ly/41qcpDP> ; <https://bit.ly/3ZwTAMv> ; <https://bit.ly/3ZQCIBZ>.

que stipule leur contrat de travail, dans des conditions de chaleur extrême²² et exposés en permanence aux pesticides. Ils sont en conséquence particulièrement vulnérables aux risques d'accidents du travail et de maladies et n'ont qu'un accès limité aux soins de santé. Leurs conditions de logement sont totalement déplorables (insalubrité des équipements, insuffisance de lits et de sanitaires, absence d'air conditionné), comme le soulignent de nombreux rapports (Oxfam, FLOC, 2011). Du fait de leur dépendance économique aggravée par leur situation d'endettement pour l'obtention du visa (voir *infra*) et de leur subordination juridique à l'employeur qui contrôle tout, y compris leurs moindres déplacements, les titulaires de visas H-2A – essentiellement des

hommes qui quittent le plus souvent femmes et enfants dans leur pays d'origine dans l'espoir de gagner de l'argent – ne peuvent élever la voix et contester leurs conditions de travail, au risque de perdre leur emploi, leur logement et le droit de rester aux États-Unis, voire d'être blacklistés et de ne plus pouvoir revenir sous ce type de visa (Gordon, 2023).

Les violations des droits des travailleurs sous visa H-2A commencent dès le recrutement dans leur pays d'origine, qui est opéré en partie par des recruteurs ou des agences de recrutement (Farm Labor Contractors – FLC, voir l'encadré). Il est fréquent que ces derniers leur réclament illégalement de l'argent afin d'être sélectionnés pour l'obtention d'un visa dans leur pays d'origine²³, en les menaçant de ne plus avoir recours à eux

22. En 2018, un travailleur mexicain sous visa H-2A, Miguel Angel Guzman Chavez, âgé de 24 ans, est mort quelques jours après son arrivée en Géorgie, après avoir ramassé des tomates sous des températures extrêmes (44° Celsius) : voir « Testimony of Diana Tellefson Torres », UFW Foundation CEO, US Senate Judiciary Hearing, May 31, 2023, <https://bit.ly/3U4pYxR>.

23. Dans une affaire tristement célèbre en Géorgie, le tribunal fédéral du district intermédiaire de Floride a constaté que trois accusés avaient facturé aux travailleurs entre 1 000 et 2 000 dollars avant leur arrivée aux États-Unis : voir « Testimony of Diana Tellefson Torres », UFW Foundation CEO, *op. cit.*

Encadré - Les Farm Labor Contractors

L'activité des Farm Labor Contractors (FLC) est ancienne aux États-Unis. Elle remonte aux années 1870, notamment en Californie où ces emplois étaient alors tenus par des Chinois puis par des Japonais (Vaupel, Martin, 1986). Elle n'a commencé à être réglementée que près d'un siècle plus tard, par le Farm Labor Contractor Registration Act, adopté en 1964 et entré en vigueur en 1965. L'activité de ces intermédiaires du marché du travail, exercée par des individus ou des entreprises qui peuvent employer des milliers de salariés, consiste à fournir de la main-d'œuvre pour la production agricole et les récoltes. Ils sont chargés du recrutement des travailleurs saisonniers, notamment sous visa H-2A, pour les employeurs du secteur et parfois de la prise en charge de leur transport, leur hébergement et leur repas sur place. Cette activité n'a cessé de prendre de l'ampleur, en dépit du resserrement de sa réglementation en 1974 puis à nouveau au début des années 1980. Le Migrant and Seasonal Worker Protection Act de 1983 exige notamment que tout FLC, individu ou entreprise, obtienne une certification fédérale préalable à l'exercice de l'activité.

Les FLC sont le segment le plus dynamique de l'emploi agricole, représentant 14 % des travailleurs et travailleuses du secteur couverts par le système d'assurance chômage en 2019 (Costa *et al.*, 2020). Les pratiques de recrutement varient cependant fortement en fonction des États (Martin, 2017). En Californie et en Floride, la plupart des travailleurs sous visa H-2A sont recrutés par des FLC tandis que dans d'autres États comme celui de Washington ou de Caroline du Nord, le recrutement est plutôt opéré par des associations d'employeurs (The Washington Farm Labor Association et The North Carolina Growers Association).

les prochaines fois, ce qui oblige ces travailleurs à s'endetter. Ils ne leur procurent généralement pas les informations nécessaires au sujet des emplois à pourvoir, notamment les niveaux de salaire²⁴ ou donnent de fausses informations concernant les conditions de travail (GAO, 2015). De manière générale, les FLC seraient à l'origine d'un quart des violations du droit du travail fédéral dans l'agriculture constatées par la division Wages and Hour du ministère du Travail entre 2005 et 2019, voire de la moitié de ces violations en Californie et en Floride, les deux premiers États agricoles du pays (Costa *et al.*, 2020).

Mais ces violations se manifestent aussi par les nombreuses heures de travail impayées, une pratique largement répandue et un héritage de l'histoire des États-Unis enracinée dans le racisme (Vásquez, 2023). Lorsque le Fair Labor Standard Act est adopté en 1938, qui établit les normes fédérales en matière de salaire (salaire minimum) et de durée du travail (40 heures par semaine, un seuil qui déclenche le paiement des heures supplémentaires) pour les travailleurs et travailleuses relevant de la catégorie d'*employee*, les travailleurs agricoles en sont exclus, à l'instar du NLRA (voir *supra*). Bien que cette exclusion ait pris fin

24. Ils ne reçoivent généralement pas de contrat de travail écrit dans leur langue native.

en 1966, certaines dispositions du FLSA ne s'appliquent toujours pas aux travailleurs et travailleuses agricoles, comme la rémunération de l'heure supplémentaire à 1,5 heure au-delà de 8 heures de travail par jour (ou de 40 heures par semaine). Les titulaires de visas H-2A sont de surcroît aujourd'hui toujours exclus de la principale loi fédérale de protection des travailleurs agricoles, le Migrant and Seasonal Worker Protection Act de 1983. Enfin, s'ils sont rémunérés à un taux supérieur au salaire minimum fédéral (7,25 dollars, soit 6,61 euros l'heure), ils le sont moins que la moyenne nationale du secteur dans la plupart des emplois occupés (Huennekens, 2018). Et ne travaillant en moyenne que six mois dans l'année, leur salaire annuel est le plus souvent inférieur à 20 000 dollars, soit 18 250 euros²⁵.

Les syndicats, favorables à une limitation et un contrôle accrus de l'immigration temporaire de travail mais un enjeu secondaire de leurs mobilisations

Le syndicalisme aux États-Unis est particulièrement affaibli, notamment dans le secteur privé qui ne compte plus que 6 % de membres syndiqués en 2023. L'AFL-CIO, la principale centrale syndicale qui fédère une cinquantaine de syndicats affiliés, a longtemps été hostile aux travailleurs immigrés, perçus comme une menace au développement même du syndicalisme et comme un facteur de dégradation des normes de salaire et d'emploi des travailleuses et travailleurs américains. Dans les années 1990, elle entreprend néanmoins un revirement historique sur cette question, qui reflète l'évolution de

sa composition ethnique (Sauviat, 2003). Elle modifie radicalement sa position, en encourageant un travail de syndicalisation auprès de groupes spécifiques d'immigrants et en réclamant l'amnistie des travailleurs en situation irrégulière.

Si elle n'est pas opposée au principe de l'immigration temporaire de travail, elle a en revanche toujours dénoncé les programmes de visas saisonniers/temporaires existants au motif que les travailleurs y sont maintenus dans un état de dépendance par rapport aux employeurs et dans des conditions de travail dégradées, et qu'ils exercent une pression générale à la baisse des salaires et des normes d'emploi. Ces programmes créent selon la centrale un statut de « travailleur de seconde zone » qui marginalise leurs bénéficiaires en leur interdisant de donner de la voix. C'est pourquoi l'AFL-CIO demande leur réforme (mais pas leur abrogation) et aussi que soient mis fin aux cavaliers budgétaires qui autorisent le Congrès à augmenter les émissions de visas H-2B à l'envi.

La centrale s'est notamment battue pour limiter le nombre de visas H-1B et s'est opposée en 1998 et 2000 à l'extension de ce programme par le Congrès. Elle est pour une limitation de sa durée à 3 ans (non renouvelable) et une limitation du nombre de visas accordés par entreprise. Elle critique aussi les visas L1, notamment leur absence de plafond et leur durée, qui sont utilisés de fait pour remplacer des travailleuses et travailleurs américains, et demande l'interdiction des « entreprises d'*outplacement* » qui font venir ces travailleurs pour les placer ensuite chez d'autres employeurs (voir *infra*).

25. D. Costa, « From farm to table: Immigrant workers get the job done », Hearing before the Senate Committee on the Judiciary, May 31, 2023, <https://bit.ly/4eTWYHs>.

De la même façon, les fédérations syndicales plus particulièrement concernées, qu'elles soient ou non affiliées à l'AFL-CIO, ont longtemps considéré les travailleurs sous visa saisonnier/temporaire comme des obstacles au développement même de leur secteur et à la syndicalisation. Mais à l'instar de l'AFL-CIO, cette attitude est sans doute en train de changer, au moins chez certains syndicats.

Dans le secteur agricole, le Farm Labor Organizing Committee (FLOC), créé en 1967 et affilié à l'AFL-CIO, est un petit syndicat de 1 500 membres présents seulement en Caroline du Nord, en Virginie et dans l'Ohio. Il est particulièrement actif dans la défense des travailleurs sous visa H-2A, qu'il est parvenu à représenter et à protéger en négociant des accords collectifs localement²⁶. Il demande en particulier la fin du soutien du ministère du Travail aux recruteurs (*labor contractors*) qui fournissent des travailleurs H-2A aux employeurs (voir *supra*). Toujours dans l'agriculture, l'United Farm Workers (UFW), dont Cesar Chavez fut le fondateur légendaire dans les années 1960, est un syndicat affilié lui aussi à l'AFL-CIO mais qui ne représente plus aujourd'hui que 4 821 membres contre 60 000 dans les années 1970. Il demande une réforme du programme H-2A (davantage de contrôle et de transparence) et a soutenu le compromis obtenu dans la proposition de réforme de 2021 du Farm Workers Modernization Act (voir *supra*), tout en en

reconnaissant les limites²⁷. Enfin, il existe de petites organisations syndicales indépendantes dont le rayon d'action est encore plus local, comme Familias Unidas por la Justicia qui s'adresse spécifiquement aux migrants hispanophones et qui apporte son soutien aux travailleurs sous visa H-2A dans l'État de Washington.

Le SEIU (1 845 000 membres) et Unite-HERE (264 334 membres), deux syndicats représentatifs dans les activités de services à bas salaire, comptent une forte proportion de travailleurs immigrés dans leurs rangs. Ils ont toujours été plus ouverts que les autres fédérations syndicales sur les questions d'immigration. Le SEIU est favorable à une réforme de l'immigration en général ainsi qu'à une transparence et un contrôle accrus des programmes de visas saisonniers/temporaires. Il réclame la création d'une commission indépendante chargée d'évaluer et de gérer les flux à venir, sur la base des pénuries du marché du travail déterminées en fonction des besoins réels. Il en va de même pour Unite-HERE, favorable depuis les années 2000 à une réforme des programmes de visas saisonniers/temporaires et à une meilleure protection de leurs titulaires. Mais si Unite-HERE, aux côtés de l'AFL-CIO, a soutenu le Seasonal Workers Solidarity Act de 2022 (voir *supra*), ce n'est pas le cas du SEIU. Enfin, les syndicats de la construction sont particulièrement concernés par le programme H-2B, puisque c'est l'un des principaux secteurs demandeurs de

26. Plus de 10 000 travailleurs sous visa H-2A sont couverts par une convention collective négociée depuis 2004 entre le FLOC et l'association des producteurs de Caroline du Nord (North Carolina Grower's Association), l'organisation professionnelle ayant le plus recours au programme H-2A aux États-Unis. Cet État est l'une des principales destinations des travailleurs sous visa H-2A (Arcury *et al.*, 2015), avec la Floride, la Californie, l'État de Washington et la Géorgie, lesquels concentrent à eux cinq près de 56 % de cette catégorie de travailleurs saisonniers (Huennekens, 2018).

27. « Testimony of Arturo Rodriguez on behalf of the United Farm Workers (UFW) and UFW Foundation Before the United States Senate Committee on the Judiciary Hearing on "Immigrant Farmworkers are Essential to Feeding America" », July 21, 2021, <https://bit.ly/3U4o86t>.

ce type de main-d'œuvre. LIUNA, l'un des plus importants syndicats du secteur (près de 600 000 membres), s'oppose notamment à ce que ce type de programme s'applique au secteur de la construction, au prétexte qu'il concurrence ses membres syndiqués dans l'obtention des emplois.

De son côté, le Communication Workers of America (CWA), syndicat représentatif dans le secteur de la tech et fort de 648 000 membres, s'est longtemps opposé au programme H-1B, demandant son abrogation immédiate au début des années 2000 (Sauviat, 2003) et soutenant en 2006 une proposition de loi visant à maintenir un plafond annuel autorisé de 65 000 travailleurs alors que les entreprises de la tech poussaient au contraire à son extension. De même, l'Alliance des travailleurs de la technologie de Washington, qui a vu le jour à la fin des années 1990 lorsqu'un groupe de travailleurs contractuels de Microsoft s'est organisé pour obtenir de meilleurs avantages et des postes permanents, avait demandé au tribunal de reconsidérer sa décision autorisant les étudiants en sciences, ingénierie et mathématiques titulaires d'un visa à rester et à travailler aux États-Unis après l'obtention de leur diplôme.

Les syndicats de la tech continuent aujourd'hui d'être critiques du programme H-1B. Mais cette position est sans incidence sur leurs effectifs, car les détenteurs de visas H-1B, principalement d'origine indienne et chinoise²⁸, s'ils ont le droit de

se syndiquer, sont peu incités à devenir membres d'un syndicat, du fait des risques encourus (licenciement, expulsion). Ce secteur, traditionnellement dépourvu de présence syndicale, a cependant connu une accélération des campagnes de syndicalisation depuis 2021 (Amazon, Google, Apple, Microsoft, etc.). Elles se sont soldées par une progression de la syndicalisation, en dépit d'une vague de licenciements qui a démarré en 2022 et s'est accélérée en 2023 et qui a impacté d'importants employeurs de la tech comme Amazon, Meta (la maison-mère de Facebook), Google, Microsoft, Twitter, Netflix, Snapchat, Stripe, Instagram, ou encore Lyft²⁹. Des dizaines de milliers de travailleurs temporaires titulaires de visas H-1B auraient ainsi été touchés par ces licenciements, lesquels ont alors 60 jours pour quitter le territoire des États-Unis ou changer de statut en obtenant un autre visa.

L'une des critiques portées à ce programme est que les entreprises de la tech continuent d'embaucher en grand nombre des travailleurs sous visa H-1B en même temps qu'elles licencient et réduisent leur main-d'œuvre. Ceci est rendu possible par les entreprises indiennes spécialisées dans l'*outsourcing* informatique (Infosys, Tata, Wipro, Cognizant, etc.), et principales bénéficiaires du programme H-1B³⁰. Celles-ci font venir des milliers de travailleurs indiens sous ce statut qui remplacent les emplois tenus par des nationaux après accord avec les entreprises américaines (Hira, Costa, 2021). Elles agissent de fait comme des

28. Les bénéficiaires de visas H-1B proviennent pour 72,6 % d'Inde et pour 12,5 % de Chine et occupent principalement des emplois informatiques (66 %) : voir « Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers », Fiscal Year 2022 Annual Report to Congress, US Department of Homeland Security and US Citizenship and Immigration Services, March 13, 2023, <https://bit.ly/3zGimgY>.

29. Voir le site [Layoffs.fyi](https://layoffs.fyi) qui traque les licenciements dans la tech depuis 2020 : <https://layoffs.fyi/>.

30. Treize des 30 premiers employeurs de travailleurs sous visa H-1B sont des entreprises spécialisées dans l'*outsourcing* en 2022 (Costa, Hira, 2023).

États-Unis

Un recours croissant à l'immigration temporaire de travail, des conditions de travail dégradées, des syndicats peu mobilisés

entreprises de recrutement pour ces dernières qui, après avoir licencié une partie de leur main-d'œuvre, emploient ces travailleurs indiens à moindre coût. Le visa H-1B a d'ailleurs été renommé l'« *outsourcing* visa ». Mais c'est aussi la pratique de certaines firmes américaines comme IBM (Costa, Hira, 2023).

Conclusion

Malgré les abus, détournement et violations des droits connus de tous, les programmes de visas saisonniers/temporaires n'ont pas été réformés. Ils ont même connu une accélération du nombre de participants depuis la décennie 2010, quasi continue pour certains comme le programme H-2A. Aucune des propositions législatives de ces dernières années les concernant n'est parvenue à être adoptée par le Congrès, qui reste très polarisé sur le sujet de l'immigration

en général, et de l'immigration saisonnière/temporaire de travail en particulier.

L'immigration de travail est par ailleurs soutenue par des *lobbys pro business* extrêmement puissants, dans l'agriculture mais aussi et surtout dans la tech (Google, Facebook, Apple et Microsoft) face auxquels les syndicats font pâle figure. La force des *lobbies* patronaux dans l'agriculture s'est notamment traduite par la toute récente remise en cause par une juge fédérale de la nouvelle réglementation du ministère du Travail, visant à accorder de nouveaux droits aux travailleurs sous visa H-2A (voir *supra*). Par ailleurs, même si les syndicats sont critiques par rapport aux programmes de visas saisonniers/temporaires et favorables à leur réforme, ils montrent peu de solidarité vis-à-vis des travailleuses et travailleurs concernés ni ne cherchent particulièrement à les mobiliser, à les syndicaliser et à les intégrer dans la négociation collective, sauf exception.

Sources:

- Arcury T. A., Summers P., Talton J. W., Nguyen H. T., Chen H., Quandt S. A. (2015), « Job characteristics and work safety climate among North Carolina farmworkers with H-2A visas », *Journal of Agromedicine*, vol. 20, n° 1, p. 64-76, <https://doi.org/10.1080/1059924X.2014.976732>.
- Birinci S., Ngan T. K. (2023), *Labor Market Tightness After the COVID-19 Recession: Differences Across Industries*, Federal Reserve Bank of St Louis, November 6, <https://bit.ly/4dHLYMa>.
- CDM (2013), *Recruitment Revealed. Fundamental Flaws in the H-2 Temporary Worker Program and Recommendations for Change*, Centro de los derechos del migrante, <https://bit.ly/3YkabTt>.
- CDM (2020), *Ripe for Reform: Abuse of Agricultural Workers in the H-2A Visa Program*, Centro de los derechos del migrante, <https://bit.ly/3ZX4vB3>.
- Costa D. (2020), « Temporary migrant workers or immigrants? The question for US labor migration », *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 6, n° 3, p. 18-44, <https://doi.org/10.7758/rsf.2020.6.3.02>.
- Costa D., Hira R. (2020), *H-1B Visas and Prevailing Wage Levels*, Report, Economic Policy Institute, May 4, <https://files.epi.org/pdf/186895.pdf>.
- Costa D., Hira R. (2023), « Tech and outsourcing companies continue to exploit the H-1B visa program at a time of mass layoffs », *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, April 11, <https://bit.ly/3Y6rhEe>.
- Costa D., Martin P., Rutledge Z. (2020), *Federal Labor Standards Enforcement in Agriculture*, Report, Economic Policy Institute, December, <https://files.epi.org/pdf/213135.pdf>.
- GAO (2015), « H-2A and H-2B visa programs. Increased protections needed for foreign workers », *Report to Congressional Committees*, GAO-15-154, Government Accountability Office, March, <https://www.gao.gov/assets/gao-15-154.pdf>.
- GAO (2020), « H-2B visas: Additional steps needed to meet employers' hiring needs and protect US workers », *Report to Congressional Requesters*, GAO-20-230, Government Accountability Office, April, <https://www.gao.gov/assets/gao-20-230.pdf>.
- Gordon J. (2023), « Unfair competition under the USMCA: The case of migrant workers on US farms », *Brookings*, February 28, <https://bit.ly/3BA daiJ>.
- Hira R., Costa D. (2021), *New Evidence of Widespread Wage Theft in the H-1B Visa Program*, Report, Economic Policy Institute, December 9, <https://files.epi.org/uploads/238441.pdf>.

- Huennekens P. (2018), *Unlimited Cheap Farm Labor: Evaluating H-2A Disclosure Data*, Center for Immigration Studies, August, <https://bit.ly/3Yi0TZ6>.
- Kandel W. A. (2020), « The employment-based immigration backlog », *CRS Report*, R46291, Congressional Research Service, March 26, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46291>.
- Martin P. (2017), « The H-2A farm guestworker program is expanding rapidly », *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, April 13, <https://bit.ly/3Nlyg6Y>.
- Moslimani M., Passel J. S. (2024), « What the data says about immigrants in the US », Pew Research Center, September 27, <https://bit.ly/3BD9rRy>.
- Oxfam, FLOC (2011), *A State of Fear: Human Rights Abuses in North Carolina's Tobacco Industry*, <https://bit.ly/3Y3pgIy>.
- Sauviat C. (2003), « États-Unis : une politique sélective de l'immigration, dominée par les enjeux économiques », n° spécial, « Mouvements et politiques migratoires, les enjeux sociaux », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 84, septembre, p. 1-15, <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C84-4usa.pdf>.
- Sauviat C. (2006), « États-Unis : la réforme de la loi sur l'immigration : un compromis politique ardu », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 100, mai, p. 57-67, <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C100-6usa.pdf>.
- Sauviat C. (2007), « États-Unis : l'échec d'une réforme majeure du système d'immigration », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 108, septembre, p. 61-69, <https://bit.ly/2I3AKsU>.
- Sauviat C. (2020), « États-Unis : le bilan de Donald Trump en matière d'immigration, à l'aune de ses promesses électorales », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 172, décembre, p. 3-20, <https://bit.ly/3p8ipuT>.
- USCIS (2019), *H-1B Authorized to Work Population Estimate*, Office of Policy & Strategy, Policy Research Division, <https://bit.ly/3ZU1Msd>.
- Vásquez T. (2023), *Human Trafficking or a Guest Worker Program ? H-2A's Systemic Issues Result in Catastrophic Violations*, Prism Report, April 14, <https://bit.ly/4h1rXU2>.
- Vaupel S., Martin P. L. (1986), « Activity and Regulation of Farm Labor Contractors », *Giannini Foundation Information Series*, n° 86-3, <https://doi.org/10.2307/2523881>.
- Presse: *The New York Times*, *The Wall Street Journal*, *The Washington Post*.