

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PENSER LE SOCIAL DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL : ENQUÊTE DE TERRAIN
SUR LA COOPÉRATION CHEZ LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES DU
SECTEUR AGRICOLE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR

NAOMI FILLION-STEPHENS

OCTOBRE 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Un merci chaleureux tout d'abord à Louis, mon directeur, pour tes lumières, ta confiance et ta grande flexibilité. Merci également de croire à la pertinence de l'interdisciplinarité des savoirs en travail social.

Merci à toi J-P, d'avoir vécu ce processus avec moi, de t'être montré encourageant dans mes moments de doute. Merci de toujours me rappeler que « ch'capab' ».

Pour toi Anaïs, ma belle amie, partenaire de rédaction, le processus n'aurait pas été le même sans toi.

Maman, merci de m'avoir fait apprendre par cœur mes tables de multiplication, c'est là que tout a commencé. Tu m'as appris la persévérance.

Papa, merci de m'encourager dans tout ce que j'entreprends, ton support est important.

Je remercie les retraites organisées par Thèsez-vous ? sans lesquelles j'en serais encore à la rédaction de mon premier chapitre. Merci et merci !

Et aux ami-es, merci !

Bruno y David, gracias por su ayuda para traducir la palabra de los trabajadores agrícolas.

Coco, tu es passé là avant moi, merci d'avoir débroussaillé ça, tu es ma grande sœur cosmique.

Enfin, et non les moindres, merci aux participants de cette recherche. Merci de m'avoir fait confiance, merci pour votre générosité. Je voudrais que tout le monde sache la fierté que vous tirez de votre travail.

DÉDICACE

dedico esa tesis de maestría

a los que siembran.

amigos campesinos, nos vemos en el campo

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
DÉDICACE	iii
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	viii
RÉSUMÉ	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE.....	3
1.1 Le monde du travail contemporain	3
1.1.1 Restructuration néolibérale : passage de l'entreprise fordienne à la centrifugation du travail vers les marchés périphériques	3
1.1.2 Conséquences sur l'emploi : travail atypique et sujet néolibéral	5
1.1.3 Les programmes de travail migrant temporaire en agriculture au Québec	7
1.2 Un travailleur idéal est un travailleur précarisé : vulnérabilités structurelles dans le secteur agricole	11
1.2.1 « <i>We're not machines, but some try to work like machines</i> » : Réduction à la force de travail et concurrence entre travailleurs	12
1.2.2 Exclusion citoyenne et sociale.....	16
1.2.3 Blessures physiques, souffrance morale	19
1.3 Récits alternatifs.....	21
1.3.1 Support religieux et civil	21
1.3.2 Portrait de la syndicalisation chez les travailleurs agricoles temporaires	22
1.3.3 Organisation communautaire.....	24
1.3.4 Intervention psychosociale	26
CHAPITRE 2 CADRE CONCEPTUEL	29
2.1 Penser l'exigence démocratique du travail.....	29
2.1.1 La centralité politique du travail.....	29
2.1.2 Les normes de coopération dans le travail	33
2.2 Réactivation des liens sociaux dans le rapport au collectif	36
2.2.1 L'entraide de Kropotkine et la solidarité	36
2.2.2 L'aide mutuelle en action collective	40
2.3 Sujet de recherche	42
2.3.1 Question et objectifs de recherche	42

2.3.2	Pertinence sociale et scientifique.....	43
CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE		45
3.1	Stratégie générale de la recherche.....	45
3.2	Échantillonnage.....	46
3.3	Méthode de collecte des données : participation observante et entretiens semi-dirigés	49
3.3.1	La participation observante	49
3.3.1.1	L'ethnographie incarnée.....	52
3.3.2	Les entretiens individuels semi-dirigés.....	54
3.4	Méthodes d'analyse des données : l'analyse thématique	56
3.5	Considérations éthiques.....	57
3.6	Les limites de la recherche	60
CHAPITRE 4 RÉSULTATS		62
4.1	Portrait général des participants : les opportunités et la fierté paysanne	63
4.2	Une description du quotidien.....	65
4.2.1	Les tâches réalisées	65
4.2.2	Les journées à la ferme	65
4.2.3	L'horaire de travail	69
4.2.4	Le salaire	71
4.2.5	Les conditions physiques et mentales	74
4.2.6	La vie « après » le travail.....	79
4.2.6.1	La maison	79
4.2.6.2	Les activités hors du travail.....	81
4.3	Les relations sociales développées lors du séjour au Canada.....	83
4.3.1	Les dynamiques relationnelles avec les collègues	83
4.3.1.1	Conflits dans l'équipe de travail	83
4.3.1.2	Agentivité individuelle	87
4.3.1.3	Entraide et convivialité.....	88
4.3.2	Les liens avec l'employeur.....	90
4.3.2.1	Liens de dépendance	91
4.3.2.2	Intervention lors des conflits.....	94
4.4	Sommaire du chapitre.....	95
CHAPITRE 5 DISCUSSION.....		97
5.1	Constat : « la coopération entre les collègues a été endommagée ».....	97
5.1.1	La question de la reconnaissance.....	97
5.1.2	La concurrence.....	102
5.1.3	Les espaces de délibération	104
5.2	Voie(s) d'accès vers la reconstruction du social.....	107
5.2.1	La persistance du collectif dans l'entreprise agricole	107

5.3 Politiser l'expérience du travail	111
5.3.1 Mettre à l'épreuve Fischbach et Dejours	111
5.3.2 Pistes de solution : pour un nouveau rapport à la solidarité.....	113
CONCLUSION	119
APPENDICE A.....	122
APPENDICE B.....	125
APPENDICE C.....	129
APPENDICE D.....	130
BIBLIOGRAPHIE	137

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1 Champ de poivrons à désherber	67
Figure 4.2 Plants de poivrons à désherber et sol sec	75
Figure 4.3 Rangs de fraises à récolter et entre-rangs inondés.....	76
Figure 4.4 Pause dans la voiture.....	77

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ACFA	Au cœur des familles agricoles
CISO	Centre international de solidarité ouvrière
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CTI	Centre des travailleurs et travailleuses immigrants
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
FERME	Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère
LABBRI	Laboratoire de recherche en relations interculturelles
PAIS	Projet accueil et intégration solidaire
PME	Petite ou moyenne entreprise
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PVC	Polychlorure de vinyle
RATTMAQ	Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants du Québec
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation
UPA	Union des producteurs agricoles

RÉSUMÉ

L'emploi de plus en plus fréquent de travailleurs temporaires dans le secteur agricole témoigne de la restructuration néolibérale qui survient dans la sphère du travail depuis plusieurs décennies. En effet, la littérature met en lumière les exigences de flexibilisation et le rapport utilitariste de tels programmes, ainsi que la précarité structurelle dans laquelle se retrouvent les travailleurs temporaires du secteur agricole. La création de ces statuts d'emplois affecte également les liens sociaux qui se développent dans le travail et porte atteinte au caractère collectif du travail, par l'isolement, l'individualisation et la concurrence qui prennent une place de plus en plus importante au sein des entreprises. Des « récits d'inclusion » dans la littérature scientifique témoignent tout de même d'une préoccupation grandissante des organismes communautaires, des institutions gouvernementales et de la population générale pour les enjeux vécus par les travailleurs temporaires du secteur agricole au Canada. Ainsi, malgré l'exclusion et la précarité, des liens amicaux, intimes et politiques se tissent entre les travailleurs étrangers et les citoyens, devenant des voies pour une plus grande inclusivité citoyenne et potentiellement, une protection sociale accrue.

De ce constat, et en tournant mon regard vers le travail réel, la recherche vise à explorer la question des liens sociaux au sein d'un collectif de travail qui s'appuie sur une structure précarisante pour opérer. À partir des théories sur la centralité politique du travail, mobilisées par Christophe Dejours et Franck Fischbach, et du travail de la sociologue Danièle Linhart, il s'agit de mettre à l'épreuve le concept de coopération dans le travail, en documentant d'abord le quotidien des employés agricoles temporaires pendant leur séjour au Canada, quotidien grandement marqué par les exigences du travail. Il s'agit d'autre part d'explorer où se trouve le collectif dans le travail agricole et quels types de liens sociaux sont observables dans l'entreprise. Finalement, la recherche a l'ambition de réfléchir à la manière dont la (re)création de nouveaux liens sociaux, basés sur la solidarité et l'aide mutuelle, permettrait d'assurer une plus grande protection sociale pour les travailleurs temporaires du secteur agricole.

À partir d'une démarche ethnographique reposant sur la participation observante et la conduite d'entretiens auprès de travailleurs temporaires, il a été possible de constater que, si la coopération entre les collègues se trouve effectivement endommagée par le manque de reconnaissance, par le lien de dépendance envers le patron, par la concurrence et le manque d'espaces de délibération formels, des éléments d'entraide, de convivialité et de beauté dans le travail subsistent néanmoins. Toutefois, malgré ces éléments témoignant de la persistance du social dans l'organisation du travail, l'hypothèse soutenue par Fischbach et Dejours sur la nature foncièrement démocratique du travail reste difficilement ancrable et observable dans l'entreprise agricole, tant les obstacles au développement de la coopération sont prégnants et exacerbés par la précarité structurelle des travailleurs temporaires. Il apparaît donc essentiel d'élargir la perspective, par le développement d'une solidarité plus large avec des tiers qui ne sont pas directement impliqués dans le procès du travail.

Mots clés : travailleurs étrangers temporaires, coopération, solidarité, aide mutuelle, agriculture, recherche ethnographique.

ABSTRACT

The increasing use of temporary workers in the agricultural sector testifies to the neoliberal restructuring that has been taking place in the labor sphere for several decades. Indeed, the literature highlights the demands for flexibility and the utilitarian relationship of such programs, as well as the structural precariousness in which temporary workers in the agricultural sector find themselves. The creation of these employment statuses also affects the social ties that develop in work and undermines the collective nature of work, through isolation, individualization and competition that are taking an increasingly important place within companies. Nevertheless, “stories of inclusion” in the scientific literature testify to the growing concern of community-based organizations, government institutions and the general population about the issues faced by temporary workers in the agricultural sector in Canada. Thus, despite exclusion and precariousness, friendly, intimate and political ties are forged between foreign workers and citizens, becoming paths for greater citizen inclusiveness and potentially, increased social protection.

From this observation, and by looking at the real work, the research aims to explore the question of social ties within a work collective that relies on a precarious structure to operate. Based on the theories of the political centrality of labour, mobilized by Christophe Dejours and Franck Fischbach, and the work of the sociologist Danièle Linhart, it is a question of testing the concept of cooperation in work, by first documenting the daily lives of temporary agricultural employees during their stay in Canada, which is greatly influenced by the demands of work. On the other hand, it is a question of exploring where the collective is found in agricultural work and what types of social links are observable in the company. Finally, the research aims to reflect on how the (re)creation of new social ties, based on solidarity and mutual aid, would ensure greater social protection for temporary workers in the agricultural sector.

From an ethnographic approach, where I used observant participation and the conduct of interviews with temporary workers, it was possible to observe that, if cooperation between colleagues is actually damaged by the lack of recognition, the dependency relationship with the boss, the competition and the lack of formal spaces for deliberation, there nevertheless remain elements of mutual aid, conviviality and beauty in the work. However, despite these elements of social persistence in the organization of work, the hypothesis on the fundamentally democratic nature of work remains difficult to anchor and observe in the agricultural enterprise, as the obstacles to the development of cooperation are so significant and exacerbated by the structural precariousness of temporary workers. It therefore seems essential to broaden the perspective, by developing a broader solidarity with actors who are not directly involved in the labor process. In this sense, repoliticizing work, when this work is structurally precarious, also implies repoliticizing the experience outside of work.

Keywords: temporary foreign workers, cooperation, solidarity, mutual aid, agriculture, ethnographic research.

INTRODUCTION

Le mémoire qui suit est le fruit d'une longue réflexion personnelle qui a débuté en 2018 lors de ma première saison de travail au sein d'une ferme maraichère. J'avais alors été mise en contact pour la première fois avec la réalité du travail temporaire dans le secteur agricole au Québec. C'est à partir de rencontres amicales avec mes collègues et de mon investissement à leurs côtés comme ouvrière agricole que des questionnements sur cette situation particulière ont émergé. Mes observations avaient alors permis de soulever dans mon esprit plusieurs éléments qui me semblaient problématiques, notamment l'isolement vécu par les travailleurs, la barrière linguistique et la presque absence de vie sociale à l'extérieur des activités productives de l'entreprise. En réalité, il serait plus judicieux d'affirmer que les graines de ce mémoire avaient germées bien avant ma rencontre avec les travailleurs temporaires de l'entreprise agricole. En effet, je cultivais depuis plusieurs années déjà une réflexion politique autour des rapports entre le Sud et le Nord global. Un séjour de plusieurs mois en Colombie, où les impacts sociaux et humains de la crise au Venezuela étaient palpables, avait enraciné ma réflexion politique sur la responsabilité des États du Nord dans le déséquilibre des économies du Sud. Aussi, je savais que le recours à des travailleurs temporaires au Canada s'inscrivait dans une vision politique plus large issue du modèle néolibéral. Mon intérêt s'est également appuyé sur la réflexion autour de l'importance de l'alimentation locale, dont il a été largement question au Québec pendant la pandémie mondiale de COVID-19. Les discours qui célébraient alors les vertus de l'alimentation locale semblaient pour la plupart évincer la question de la main-d'œuvre temporaire qui est, à ce jour, essentielle au fonctionnement de nos systèmes alimentaires. Cette tension, qui met en lumière la complexification des rapports salariaux dans nos économies mondialisées, rappelle également l'importance de réfléchir aux nouvelles formes de mobilisation possibles pour défendre les intérêts des travailleurs invisibilisés.

Après deux saisons de travail au sein de l'entreprise maraichère, j'ai amorcé un retour à l'université, à la maîtrise en travail social. Dès le départ, j'avais l'idée d'inscrire ma recherche dans le contexte de la ruralité. C'est à la suite d'un cours sur les liens sociaux et les dynamiques organisationnelles en travail social que j'ai eu l'impulsion de poursuivre la réflexion sur la transformation des rapports sociaux en l'appliquant au monde du travail. Il m'apparaissait alors fécond, sur le plan de la

recherche, de proposer une réflexion sur un système d'emploi ancré dans le modèle néolibéral, qui favorise une rationalité basée sur l'individualité et la concurrence, à la lumière de concepts qui s'ancrent davantage dans la valorisation du bien commun. J'en suis donc à saisir cette opportunité de recherche qui me permettra de lier les questions de l'agriculture dans une économie mondialisée, de la transformation du marché du travail et de la réaffirmation de la valeur du social. Bien qu'il s'agisse d'une recherche qui vise à réfléchir aux nouvelles formes de travail dans le contexte des économies mondialisées, il s'agit surtout d'explorer la question des liens sociaux au sein d'un collectif de travailleurs temporaires qui s'appuie sur une structure précarisante pour opérer. À partir d'une perspective interdisciplinaire, les thématiques abordées dans le mémoire s'inscrivent dans une réflexion plus large sur les potentialités de mobilisation d'une population vulnérabilisée qui se trouve à l'intersection de plusieurs rapports d'oppression. En tant que profession qui s'intéresse aux problèmes sociaux des groupes et communautés, entre autres, il devient pertinent pour le travail social de se saisir d'une telle réflexion, afin de nourrir les pratiques en intervention sociopolitique.

Ce sont les questionnements sur la restructuration du monde du travail contemporain et la création des programmes de travail temporaire qui guident la revue de littérature présentée dans le premier chapitre. La problématique s'intéresse également aux impacts sur la subjectivité et sur les liens sociaux de l'avènement de la rationalité néolibérale en emploi. Je brosse par la suite un portrait plus précis des modalités du travail temporaire dans le secteur agricole, en présentant les enjeux de précarité structurelle, mais également les initiatives qui s'organisent pour une plus grande inclusion et protection sociale des travailleurs. Le deuxième chapitre présente les outils théoriques autour desquels s'articule ma réflexion analytique. J'approfondis les concepts mobilisés dans ma recherche, soit la coopération dans le travail, l'entraide, la solidarité et l'aide mutuelle. Ma question de recherche, ainsi que les objectifs, est présentée en fin de chapitre. Le troisième chapitre de ce mémoire s'intéresse aux choix méthodologiques qui ont été faits pour la cueillette et l'analyse des données. J'y expose également les considérations éthiques et les limites de la recherche. Le quatrième chapitre présente les résultats du terrain de recherche qui seront analysés et discutés dans le cinquième et dernier chapitre.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

1.1 Le monde du travail contemporain

1.1.1 Restructuration néolibérale : passage de l'entreprise fordienne à la centrifugation du travail vers les marchés périphériques

Le marché du travail tel qu'on le connaît actuellement a été sujet à des bouleversements et des modifications en fonction des contextes sociaux et économiques antérieurs. En effet, « [s]elon le contexte économique — expansion ou récession économique, ouverture des marchés ou protectionnisme relatif, conditions plus ou moins favorables à l'accumulation du capital —, les entreprises adoptent des comportements différents en matière de gestion de l'emploi » (Durand, 2004, 176). Les transformations contemporaines dans le monde du travail s'insèrent dans un nouveau stade de développement du capitalisme qui commence à prendre de l'ampleur dans les années 1970, notamment à l'occasion d'un changement de paradigme dans le droit du travail et d'une dérégulation de l'emploi par l'État canadien (Durand, 2004 ; Ulysse, 2014 ; Yerochewski *et al.*, 2014).

Plusieurs chercheurs (Durand, 2004 ; Noiseux, 2012 ; Noiseux et Brunelle, 2014a ; Yerochewski *et al.*, 2014) reviennent sur la période d'après-guerre pour illustrer les renversements qui se sont opérés dans le monde du travail. Dans la période de stabilisation économique de l'après-guerre, qu'on appelle les Trente glorieuses, sera mis en place au Canada le modèle mixte keynésiano-beveridgien qui allie la recherche du plein emploi et la protection sociale des travailleurs à l'aide « d'une politique économique interventionniste » (Noiseux et Brunelle, 2014a, 17) qui s'oppose au chaos du laisser-faire des siècles derniers. L'utopie de départ qui guide les choix politiques à l'époque est de répondre aux besoins de la population de manière universelle, selon l'idée que les individus détiennent des droits sociaux. Dans la sphère de l'emploi, et pour faire suite à des années de luttes syndicales, sera mis en place le « compromis fordiste », liant l'État, l'entreprise et le travailleur et se traduisant notamment sous la forme du contrat à durée indéterminée qui « balise les obligations réciproques de chacun » (Noiseux et Brunelle, 2014a, 17). La structure des grandes entreprises se base alors sur un régime dual, dans lequel la production interne avoisine les 70 à

90 %, le reste étant relégué à la périphérie dans des petites ou moyennes entreprises (PME) sous-traitantes (Durand, 2004). Pour Durand (2004), ce modèle explicite un idéal type de la grande entreprise fordienne des années d'après-guerre, dans lequel celle-ci fournit des emplois à temps plein, stables et bien rémunérés, contrairement aux emplois de la périphérie destinés à une main-d'œuvre peu qualifiée et moins bien rémunérée. Au Québec, l'époque est caractérisée par un large mouvement des travailleurs, notamment dans les secteurs publics et parapublics. L'organisation syndicale leur assure une place à la table des négociations avec l'État et le patronat dans une structure tripartite (Noiseux, 2014) qui permet de définir des standards dans les conditions de travail, de « socialiser le risque de chômage » et d'avoir accès à des processus de mobilisation collective (Haiven *et al.*, 2005, 38 dans Noiseux, 2014).

Le choc pétrolier des années 1970, qui entraîne une crise économique et l'élection de gouvernements conservateurs au Royaume-Uni, aux États-Unis, au Canada et finalement au Québec en 1985, marque un tournant dans l'économie politique mondiale (Noiseux et Brunelle, 2014a ; Noiseux, 2014). En effet, le compromis fordiste ne tient plus la route ; les États se désinvestissent de l'objectif du plein emploi (Yerochewski *et al.*, 2014), confient au secteur privé le contrôle du marché, assouplissent les lois de protection des travailleurs et réduisent le financement des prestations de chômage, en éducation, en santé, etc. (Noiseux et Brunelle, 2014a). C'est l'avènement du néolibéralisme :

[c]ette transformation des marchés du travail n'est ni le fruit du hasard ni celui du « laissez-faire ». Elle est le résultat d'une action continue et multiforme des États eux-mêmes, ainsi que des entreprises et des administrations engagées dans une transformation globale des institutions, des relations sociales et des manières de gouverner en s'appuyant sur le principe de la concurrence (Dardot et Laval, 2009 dans Noiseux, 2014, 110).

Ce régime s'appuie sur les lois de la concurrence non plus à l'échelle nationale, mais mondiale. Ainsi, les grandes entreprises externalisent leurs activités de production dans différents pays afin de réduire au maximum leur coût de production, tout en contournant le droit du travail qui prévaut dans le pays d'origine. Dans le modèle néolibéral, les entreprises s'engagent aussi dans la fragmentation de leurs activités, que Durand nomme la tertiairisation de l'industrie (2004) et qui correspond à l'accélération de la sous-traitance et l'augmentation des statuts d'emploi (Noiseux et Brunelle, 2014c). *A contrario* de son modèle dual des Trente Glorieuses, Durand (2004) développe

le modèle de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail selon lequel la sous-traitance et l'externalisation sont portées au cœur même des systèmes productifs des entreprises : « [a]ujourd'hui, le modèle de la centrifugation pénètre toutes les activités (industrielles ou de services) de toutes les entreprises, qu'elles produisent des biens ou des services » (Durand, 2004, 182). Noiseux (2014) ajoute que la centrifugation pénètre actuellement non seulement le secteur privé, mais également le secteur public, ce qui a des impacts sur les différents statuts d'emploi.

1.1.2 Conséquences sur l'emploi : travail atypique et sujet néolibéral

Pour Noiseux (2014), le maître mot de cette restructuration néolibérale des régimes de travail est la flexibilisation. En effet,

[...] en scindant leurs activités dans des chaînes de sous-traitances, bref, en modifiant l'organisation du travail de diverses manières, les entreprises se sont engagées dans un processus de flexibilisation conduisant à une rupture dans les termes du contrat entreprise-travailleur qui se manifeste notamment par le glissement de l'emploi depuis le salariat classique vers les marchés périphériques du travail (Noiseux, 2014, 114-115).

Ce glissement vers les marchés périphériques a pour conséquence de multiplier les différents statuts d'emploi : à temps partiel, contractuel, temporaire, indépendant, etc. À partir des années 1980, les politiques d'emplois et de relance économique ont systématiquement visé à rendre plus flexible le « rapport salarial » (Ulysse, 2014, 18) entre les travailleurs et les entreprises par la création d'emplois, certes, mais des emplois moins bien rémunérés et souvent sans garantie à long terme. Les réformes des régimes de protection sociale au Canada, telles que la réduction des allocations de chômage, incitent les individus à accepter des emplois à bas salaire, selon le raisonnement qu'« un emploi même précaire vaut mieux que le chômage » (Yerochewski *et al.*, 2014). Ces choix politiques axés sur l'activation de la main-d'œuvre, au détriment d'une réelle protection sociale des travailleurs, établissent le nouveau rapport au marché de l'emploi que vise à instaurer l'État au profit des entreprises. Pour Valiani, « *[t]he abandoning of full employment policies in most rich countries in the early 1980s went hand in hand with the rise of non-standard employment forms* » (2013, 59). En effet, les catégories d'emplois atypiques sont adaptées aux exigences de la flexibilité, ils permettent aux entreprises et à l'État de répercuter les déficits probables et les incertitudes du marché sur les travailleurs précarisés, en les licenciant, en ne renouvelant pas leur contrat, en

réduisant leurs heures, etc., en plus de réduire les coûts du travail (Ulysse, 2014 ; Valiani, 2013) ce qui a pour conséquence d'augmenter le degré de dépendance des employés envers leurs employeurs (Dardot et Laval, 2009). Pour Ulysse (2014), les politiques de flexibilisation font état d'un profond paradoxe dans la lutte contre le chômage, puisque flexibilité et précarité sont les revers d'une même médaille.

En ce sens, le rôle de l'État n'est donc plus tellement d'assurer le plein emploi, mais plutôt de favoriser la création d'un environnement favorable à la concurrence entre les entreprises à l'échelle mondiale (Yerochewski *et al.*, 2014). Face à ce constat « [i]l faut dès lors se demander comment on pourra parvenir à établir de nouveaux liens entre emploi et protection sociale dans un contexte où les risques professionnels sont de moins en moins mutualisés et de plus en plus portés par les individus » (Ulysse, 2014, 19). Selon Dardot et Laval, la gouvernamentalité néolibérale basée sur la flexibilisation tend à créer un contexte de « peur sociale » (2009, 410), une déstabilisation permanente dans laquelle les salariés se sentent inquiets et vulnérables (Linhart, 2011). Cette nouvelle rationalité porte atteinte au caractère collectif du travail en faisant reposer l'efficacité et la performance de l'entreprise sur les épaules de l'individu, en constante concurrence avec les autres : « [l]e nouveau gouvernement des sujets suppose en effet que l'entreprise ne soit pas d'abord une "communauté" ou un lieu d'épanouissement, mais un instrument et un espace de compétition » (Dardot et Laval, 2009, 412), ce qui tend à affaiblir réellement les « capacités collectives » des individus salariés (Linhart, 2011).

En effet, la rationalité néolibérale transforme les liens sociaux et les liens qu'entretient l'individu avec la société (Parazelli, 2004). Le changement et la protection ne passent plus par des luttes collectives et syndicales, mais par la transformation du Soi avec l'adoption de comportements jugés responsables selon une norme sociale imposée : c'est la responsabilisation individuelle qui devient garante du bien-être collectif (Hache, 2007). Comme l'affirme Hache, « [c]e mode de gouvernement exhorte à la responsabilisation individuelle en cherchant à rendre désirable une autonomie entendue dans le sens très restreint et encore plus discutable d'un *homo "absolutus"*, au sens littéral de "délivré de tout lien" » (2007, 53). Le sujet néolibéral est cet individu autonome, électron libre dans une société d'individus, ayant comme rapport à la collectivité un rapport de concurrence selon des normes de performance socialement admises. Mais cette performance est toujours mise en relation avec l'entreprise, en effet, « les exercices qui sont supposés apporter une

amélioration dans la conduite du sujet visent à faire de l'individu un "microcosme" en parfaite harmonie avec le monde de l'entreprise et, au-delà, avec le "macrocosme" du marché mondial » (Dardot et Laval, 2009, 424). Peut alors survenir un repli narcissique pour l'individu salarié qui, dans une relation de dépendance avec l'entreprise et rendu vulnérable par la perte des autres, ne s'engage plus dans son travail dans la perspective altruiste d'une participation à la société, mais plutôt pour valoriser ses intérêts individuels (Linhart, 2009). L'« engagement orienté vers la société » (Linhart, 2009, 38) présente dans l'activité du travail, c'est-à-dire la conscience pour les salariés de jouer un rôle important dans la société, nourrissant ainsi une conscience commune, s'effrite considérablement dans le monde moderne du travail. On pourrait dire que l'individualisation du travail, en coupant le lien avec la société, enferme l'individu dans l'entreprise : « [a]lors que le monde s'ouvre, le management [moderne] restreint de fait l'horizon des salariés, en martelant obsessionnellement des exigences de loyauté inconditionnelle, et d'engagement personnel dans le strict cadre des intérêts de l'entreprise » (Linhart, 2009, 45).

La restructuration du travail à partir des années 1980 a aussi contribué à réorienter les politiques en matière d'immigration. À partir de 1980, l'État canadien favorise davantage l'accueil d'immigrants temporaires que l'établissement permanent et la réunification familiale, pour répondre à l'exigence de flexibilité des entreprises canadiennes (Valiani, 2013). À l'origine, le recours à ces programmes de migration temporaire était circonscrit à des secteurs d'emploi précis, tels que l'agriculture, mais la demande s'est élargie pour l'emploi de travailleurs dans des domaines plus précis, notamment en électronique, en électricité, en télécommunication et en construction, face au manque de personnel local détenant une formation professionnelle (DEC ou DEP) (Soussi, 2014). Ces travailleurs temporaires n'ont pas accès aux mêmes droits que les résidents permanents. Ils ne peuvent souvent pas faire venir leur famille au Canada, ils sont contraints dans la mobilité et leur statut légal dépend de leur employeur, exacerbant la relation inégalitaire entre employé et employeur (Valiani, 2013). Aussi, le recours de plus en plus important à ce type de travail atypique contribue à dévaloriser le travail en participant à la précarisation de la main-d'œuvre.

1.1.3 Les programmes de travail migrant temporaire en agriculture au Québec

Bien que l'emploi de travailleurs migrants temporaires soit répandu dans tous les secteurs économiques (c'est environ 3 % de la main-d'œuvre mondiale qui franchit des frontières pour

trouver de l'emploi) (Martin *et al.*, 2006 dans Preibisch, 2010), le secteur agricole a été historiquement à la base de la création des programmes de migration temporaire. L'année 1966 est celle de la création du premier programme gouvernemental pour l'emploi d'une main-d'œuvre saisonnière et migrante. Le Canada fait alors venir 264 travailleurs jamaïquains pour la récolte du tabac en Ontario à partir d'un projet-pilote en partenariat avec la Jamaïque, pour répondre aux pressions des agriculteurs qui demandent à l'État de mettre en place un programme similaire à celui des *Braceros*¹ aux États-Unis, l'objectif étant de contrer les effets de la pénurie de main-d'œuvre ressentis dès les années 40 et 50 (Perry, 2012 ; Gagnon et Couture-Gagnon, 2018 ; Castracani, 2019a). L'ambition du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) est alors de disposer d'une base de travailleurs employés de manière temporaire pour la réalisation de tâches dans le secteur agricole pour lesquelles il manque de personnel local. En effet, le secteur agricole ayant grandement évolué dans un contexte mondialisé, ce sont désormais des exploitations agricoles de type industriel qui prédominent, ayant pour objectif la maximisation des profits et la réduction des coûts de production, incluant les salaires et les avantages sociaux de la main-d'œuvre (CISO, 2012). Ainsi,

[...] puisque le travail agricole est difficilement délocalisable, contrairement aux emplois dans le secteur manufacturier par exemple, on choisit d'importer de la main-d'œuvre étrangère afin de combler des emplois dont les Canadiens ne veulent pas, en raison des conditions de travail trop difficiles dans ce secteur (CISO, 2012).

En 1974, le programme sera élargi au Mexique ; deux ans plus tard c'est au tour d'autres îles des Caraïbes d'y être intégrées, notamment Antigua-et-Barbuda, Dominique, Grenade, Montserrat, etc. (Gagnon et Couture-Gagnon, 2018 ; Castracani, 2019a). L'embauche des travailleurs agricoles saisonniers sera privatisée par le gouvernement fédéral en 1987, permettant la levée des quotas annuels quant au nombre d'individus pouvant entrer au pays, au profit de la gestion par une agence de recrutement et de placement fondée en 1989, la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole (FERME), une organisation qui s'appuie sur les principes capitalistes de

¹ Ce programme, issu d'un accord entre les États-Unis et le Mexique, visait initialement à combler la pénurie de travailleurs agricole pendant la Deuxième Guerre mondiale, mais s'étendra jusqu'en 1964 (Mize et Swords, 2011), année où il prendra fin en raison notamment de critiques du Département du travail et de pressions syndicales pour l'amélioration des conditions de travail et de logement des ouvriers (Castracani, 2019a ; Preibisch, 2010). Dans les 22 années que dure le *Bracero* Program, c'est plus de 2 millions d'ouvriers mexicains qui sont embauchés dans le secteur agroindustriel étatsunien.

l'offre et de la demande pour le recrutement des travailleurs (Noiseux, 2012 ; Soussi, 2019 ; Castracani, 2019a). Sur sa page web, on peut lire que FERME voit le recours aux travailleurs temporaires comme une solution inévitable face à la pénurie de main-d'œuvre agricole au Canada, suite à l'échec passé de divers programmes d'aide ponctuelle aux agriculteurs², notamment les plans de recrutement interne (Castracani, 2019a). L'organisme prend en charge tous les aspects administratifs du recrutement des travailleurs étrangers temporaires et agit comme « mandataire officiel³ » des entreprises agricoles auprès des consulats, des gouvernements et des instances gouvernementales. Au Mexique et dans les Antilles, le recrutement au pays est pris en charge par le gouvernement local, alors que FERME fait affaire avec des partenaires privés sur place pour le recrutement des travailleurs dans les autres pays d'Amérique du Sud, exposant les individus à un plus grand risque de fraude et de frais élevés pour l'inscription (Castracani, 2019a ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; CISO, 2012). Actuellement, au Canada, il y a quatre options pour embaucher un travailleur temporaire dans le domaine agricole. Il y a d'abord le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), destiné aux travailleurs du Mexique et de certains pays des Antilles. Il existe également le Volet agricole dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permettant d'embaucher des travailleurs de n'importe quel pays pour une durée d'emploi pouvant aller jusqu'à deux ans. Les deux derniers volets sont ceux des postes à haut ou à bas salaire du secteur agricole (Frozzini, 2021 ; Gouvernement du Canada, 2022). Le Volet agricole est une avenue moins régulée que le PTAS, l'embauche à travers ce programme ayant d'ailleurs connu dans les dernières années une augmentation considérable (Soussi, 2019 ; McLaughlin et Hennebry, 2013). Sa popularité serait d'ailleurs due à sa plus grande flexibilité dans l'embauche, ce qui le rend moins lourd administrativement que le PTAS.

Ainsi, depuis la privatisation du programme en 1987 et avec les bouleversements dans la réalité agricole au pays, le nombre de travailleurs saisonniers au Canada ne cesse d'augmenter. En 2021, c'est 61 735 individus qui sont employés dans des milliers de fermes canadiennes, principalement en Ontario et au Québec, par l'entremise des différents programmes de travail temporaire du secteur agricole (UFCW, 2020). Les secteurs de l'industrie agroalimentaire qui emploient le plus grand nombre de travailleurs temporaires migrants sont la serriculture, les pépinières et la culture

² <https://www.fermequebec.ca/main-doeuv-re-agricole-et-rangere/>

³ *Ibid.*

de fleurs et 65 % de cette main-d'œuvre était employée par des entreprises agricoles générant plus de deux millions de revenus annuellement (UFCW, 2020). En regard à cette augmentation systématique du recours à une main-d'œuvre migrante au fil des ans, Noiseux affirme : « [a]lors que les fermes d'antan n'employaient que quelques surnuméraires employés de manière très ponctuelle, ce qui est devenu l'"industrie" agricole repose grandement sur la main-d'œuvre fournie à travers le PTAS » (2014, 66). Selon les chiffres de 2019, les travailleurs agricoles temporaires, tous programmes confondus, représentaient 15 % de la main-d'œuvre en agriculture au Canada (Statistiques Canada, 2022). D'ailleurs, depuis 2008, le Canada laisse entrer sur son territoire davantage de travailleurs temporaires que de résidents permanents :

The increase use of temporary migrant labour is a signal that the Canadian government is shifting its focus away from citizen-track immigration by promoting the use of programmes that favour the perpetual circulation of non-Canadians to fill a vast range of labour shortages while simultaneously maintaining a backlog of nearly 1,000,000 unprocessed applications for permanent residency [...] (Perry, 2012, 191).

Les séjours de travail au Canada peuvent s'étirer jusqu'à huit mois par année dans le cadre du PTAS et jusqu'à deux années consécutives pour le PTET, avec la possibilité de renouveler le contrat après ces deux années. La majorité des travailleurs reviennent donc année après année, rendant caduc le caractère temporaire du travail initialement pensé par ces programmes (McLaughlin et Henneby, 2014 ; Noiseux, 2014). Le réemploi des travailleurs est conditionnel à l'approbation de l'employeur, qui doit remplir une évaluation pour chacun d'entre eux à la suite de leur contrat. Le congédiement ou le non-rappel ne peut faire l'objet d'aucune forme de recours judiciaire pour les individus qui se sentent lésés (Coutu, 2010). En ce qui a trait aux contrats des travailleurs, ce sont des représentants de FERME qui en négocient chaque année les modalités avec les agents des gouvernements locaux.

Une des contraintes majeures au cœur de ce système d'emploi en régime dérogatoire est l'octroi d'un permis de travail fermé, liant les individus à un seul employeur pour toute la durée de leur séjour (Nakache, 2014 ; Noiseux et Brunelle, 2014c ; Castracani, 2019a). Bien qu'il soit possible pour les travailleurs de faire la requête d'une mutation dans une autre ferme, en pratique, il est très difficile d'appliquer ce droit, considérant qu'ils doivent détenir l'approbation de trois instances gouvernementales, ainsi que celle de l'employeur qui doit faire la demande pour changer les

conditions du permis de travail (Preibisch, 2010 ; Castracani, 2019a ; Frozzini, 2021). Cependant, une réforme de 2019 par le gouvernement fédéral autorise les travailleurs ayant été victimes d'abus physique, psychologique, sexuel ou économique à faire la demande d'un permis de travail ouvert gratuitement (UFCW, 2020). En effet, le travailleur peut faire la demande en ligne auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) d'un permis de travail ouvert pour personnes vulnérables d'une durée de douze mois (Frozzini, 2021). En ce qui concerne l'hébergement, la majorité des travailleurs sont logés directement sur le terrain de l'entreprise ou dans une résidence près du lieu de travail (Preibisch, 2010 ; Castracani, 2019a). Le contrat de travail ne permet aucune réunification avec les familles⁴, la clause de l'hébergement complexifiant d'ailleurs le rassemblement de tous les membres sur les lieux de travail (Castracani, 2019a ; Frozzini, 2021). Ces restrictions permettent à l'État canadien de fournir aux employeurs agricoles canadiens une force de travail mondialisée, flexible et enfermée dans la précarité. Tel que soulevé dans le Rapport sur le statut des travailleurs migrants au Canada, les conséquences de tels programmes « [...] is a legally constructed captive workforce that provide cheap labour and silences worker grievances » (UFCW, 2020).

1.2 Un travailleur idéal est un travailleur précarisé : vulnérabilités structurelles dans le secteur agricole

Je l'ai abordé dans la section précédente, le caractère d'abord temporaire du travail privilégié par les différents programmes en agriculture est désormais une « nécessité structurelle » pour le secteur agricole canadien (Basok dans Perry, 2012, 190), l'État s'assurant d'une abondante main-d'œuvre disponible et flexible, tout en délaissant ses responsabilités sociales envers elle : il y a en effet « rupture du pacte de protection » (Bélangier-Candiz, 2015, 17). L'emploi de plus en plus fréquent de travailleurs temporaires et d'étudiants étrangers devient une solution pour les gouvernements face aux défis persistants de la pénurie de main-d'œuvre au Canada, comme en attestent l'expansion des programmes de travail temporaire et la favorisation d'une immigration économique (Statistiques Canada, 2022). Au sujet de ce constat, Noiseux parle de

⁴Un communiqué du Gouvernement du Canada datant du 2 décembre 2022 informe toutefois qu'en 2023, un élargissement dans l'octroi des permis de travail est prévu pour les familles des travailleurs étrangers temporaires. Il s'agit d'une mesure temporaire mise en œuvre en trois étapes, la dernière étant destinée à « évaluer la faisabilité opérationnelle d'étendre cette mesure aux familles des travailleurs de l'agriculture » (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022).

« l'institutionnalisation d'une main-d'œuvre au rabais » (2012, 66) dans le secteur agricole. McLaughlin et Hennebry, de leur côté, affirment que ces programmes rendent les travailleurs agricoles temporaires « *deeply and structurally vulnerable* » (2013, 182). De nombreuses contraintes liées aux programmes (octroi d'un permis de travail fermé, peu de protection en droit du travail, barrières linguistiques, longues heures de travail, isolement) renforcent ces conditions de vulnérabilité et de dépendance envers l'employeur (McLaughlin et Hennebry, 2013). L'augmentation de l'emploi de travailleurs migrants dans les entreprises agricoles canadiennes répond également à un besoin grandissant de flexibilité dans le marché du travail, témoignage d'un néolibéralisme agressif, qui laisse place non plus au maintien d'une main-d'œuvre permanente, mais à des principes de compétitivité (Berlan, 2008, 223 ; Noiseux, 2012).

1.2.1 « *We're not machines, but some try to work like machines*⁵ » : Réduction à la force de travail et concurrence entre travailleurs

Dans ce contexte de précarité, les employeurs ont aussi un rôle à jouer, certains tirant avantage du système tel qu'il est érigé au profit d'objectifs de rentabilité, parfois au détriment des travailleurs. En effet, plusieurs chercheuses (Maldonado, 2009 ; McLaughlin, 2010 ; Perry, 2012 ; Preibisch et Binford, 2007) examinent la manière dont certains employeurs recherchent le travailleur idéal, ayant accès à un large bassin d'une main-d'œuvre flexible et mobile, sans cesse renouvelable. Dans son étude du contexte étatsunien, Maldonado (2009) indique que plusieurs employeurs d'entreprises agricoles lui rapportent que leur préférence pour les employés latino-américains vient du fait que les travailleurs blancs sont paresseux, moins productifs et ne possèdent pas une bonne éthique de travail. Plusieurs employeurs rencontrés par son équipe de recherche affirment que l'intégration dans le pays d'accueil diminue l'efficacité et le rendement des travailleurs agricoles. Dans ce contexte, c'est dire que le statut légal des travailleurs oriente leur désirabilité sur le plan de l'emploi pour les employeurs : « *[e]mployers identified undocumented workers as ideal workers, because the economic, social, cultural and political vulnerabilities they face leave them no choice but to work hard and go 'the extra mile' without complaint* » (Maldonado, 2009, 1029). McLaughlin affirme quant à elle que les travailleurs se retrouvent à performer leur subordination autant lors de l'embauche que durant leur séjour au Canada, afin de s'assurer de ne pas être exclus du programme, parce que ceux-ci savent que de ne pas jouer « *the hegemonic script of obedience* »

⁵ McLaughlin, 2010, 84.

(2010, 91) les expose à des conséquences dramatiques pour leur avenir professionnel et leur capacité à pourvoir aux besoins de leur famille.

Dans la même étude, McLaughlin (2010) fait état de la comparaison par les employeurs des différents travailleurs temporaires en fonction de leur pays d'origine, particulièrement entre les Latino-Américains et les Caribéens. Au sein du PTAS, les employeurs peuvent spécifier des critères d'embauche selon le genre et la nationalité des ouvriers qu'ils désirent employer, critères qui légitiment une division et une hiérarchisation ethnoraciale. Ces critères évoluent au fil du temps : les Caribéens ont d'abord été perçus comme de bons ouvriers de champs puisqu'ils étaient tolérants à la chaleur intense, mais leur embauche a toutefois diminué dans les dernières décennies au profit des travailleurs mexicains (McLaughlin, 2010). Ce déplacement dans l'embauche peut avoir différentes raisons, mais l'une d'entre elles, du fait que les travailleurs mexicains ne parlent ni l'anglais ni le français, pourrait avoir pour effet de limiter la possibilité qu'ils se politisent et entrent en relation avec des Canadiens (McLaughlin, 2010, 84). Selon certains employeurs et un agent de liaison caribéen, les Jamaïquains sont de moins bons ouvriers, car ils aiment faire la fête, ont tendance à remettre en question leurs conditions de travail, à travailler lentement et à refuser des heures supplémentaires (Preibisch et Binford, 2007 ; Binford, 2002). Dans une entrevue menée avec un chef d'entreprise de la Montérégie, Castracani (2019c) expose le même enjeu, cette fois pour expliquer le remplacement dans certaines fermes des travailleurs mexicains par des Guatémaltèques. En effet, l'entrepreneur explique qu'il a « [...] pris le Guatemala parce que les Mexicains, après 4-5 ans, pensent être indispensables ; ils savent que tu as besoin d'eux, alors ils prennent leur temps » (Castracani, 2019c, 177).

Les gouvernements des pays d'origine entrent aussi en compétition, car l'envoi de travailleurs à l'étranger devient une source de revenus importante pour eux, dont les économies dépendent parfois des programmes de migration (McLaughlin, 2010 ; Preibisch et Binford, 2007). À titre d'exemple, des chiffres de la Banque mondiale nous informent sur l'ampleur des transferts d'argent vers le Mexique en 2010 : ce serait 24 milliards de dollars, soit 3 % du PIB, qui auraient été versés par des individus vivant hors du pays (CISO, 2012). Les travailleurs prennent alors le rôle d'ambassadeurs de leur pays et sont encouragés à travailler fort, sans faire de remous, encourageant leur docilité dans l'entreprise (Castracani, 2019c). Une ferme a déjà remplacé tous ses employés mexicains par des travailleurs jamaïquains à la suite d'un mouvement de grève dans l'entreprise

(Preibisch et Encalada Grez, 2010), témoignant du pouvoir que détiennent les employeurs agricoles canadiens pour mater toute forme de revendication politique pour de meilleures conditions de travail. Cette compétition entre les pays, maintenue par la FERME, encourage des négociations vers le bas dans les contrats de travail, soutient un employeur d'une entreprise agricole québécoise : « Dans le fond, FERME est allée chercher d'autres pays que le Mexique et les Antilles pour avoir de la compétition pour les négociations. Fait que là, les pays sont moins exigeants » (Castracani, 2019c, 177). En d'autres mots, le système d'emploi temporaire canadien est conçu « [...] *to provide the ideal workforce in the form of a limitless and constant source of fit, healthy migrant labour, which can be easily removed, returned, and replaced the moment any problem or concern arise* » (McLaughlin et Hennebry, 2014, 175). La multiplication des programmes de migration temporaire assure aux employeurs un large éventail d'options dans le choix de la main-d'œuvre, établissant la flexibilité comme élément central dans la gestion des ressources humaines du secteur agricole canadien (Perry, 2012). Cette situation engendre ce que Soussi appelle le « *country-surfing* » (2014, 147), un phénomène qui augmente considérablement le pouvoir des pays hôtes dans la négociation avec les pays pourvoyeurs des conditions d'accueil des travailleurs, une voie de plus vers leur précarisation.

Cette compétition pour le travailleur idéal s'infiltré également dans les relations qu'entretiennent les différents travailleurs entre eux, puisqu'elle établit une concurrence entre les groupes de différentes origines ethniques travaillant au sein d'une même entreprise : « *[w]orkers constantly feel threatened that if they do not perform adequately, they can be replaced – either by those waiting at the queue in their countries of origin or by other groups of workers from different racialized or gendered groups* » (McLaughlin et Hennebry, 2014, 183). Ce haut niveau de performance augmente leur risque de blessures et de problèmes de santé, tout en les rendant moins enclins à s'absenter pour des raisons médicales. Dans son enquête ethnographique, Castracani (2019c) rencontre plusieurs travailleurs qui lui parlent des tensions internes qui règnent entre les travailleurs guatémaltèques, mexicains et honduriens au sein des équipes de travail, prenant souvent la forme d'une compétition selon l'origine nationale. Le chercheur affirme que ces conflits se cristallisent autour de la « narration de l'homme fort » (2019c, 183), selon laquelle certains peuples seraient plus aptes à endurer le dur labeur que d'autres, qu'ils seraient plus vigoureux et

travailleurs, etc. À titre d'exemple, une travailleuse du Mexique, Maria, exprime la pression et la compétition qui s'insinue dans les relations de travail :

We have to work much harder because others around us set the pace very high because they want to show off to the boss. We're not machines, but some try to work like machines – they want to impress the boss and keep up the reputation that one Mexican worker is worth the productivity of three to four Canadians— not just three, but four! (McLaughlin, 2010, 84).

La littérature scientifique révèle par ailleurs que les relations tendues avec les collègues et un environnement compétitif peuvent devenir une source de détresse psychosociale, en augmentant le niveau d'anxiété et le ressentiment chez les travailleurs (McLaughlin, 2008). Ces enjeux seront approfondis dans une section subséquente. On constate bien que ce type d'organisation du travail a une forte incidence sur les liens entre les individus, tendant à placer la concurrence au centre des interactions entre les collègues dans les équipes de travail. En effet, un régime de travail qui ne vise pas à maintenir la main-d'œuvre de manière permanente a aussi comme conséquence de porter atteinte à la collectivisation de l'activité productive, à la faveur de principes de compétitivité.

Castracani a étudié l'attitude de certains employeurs concernant les temps libres des ouvriers temporaires, attitude qu'il qualifie de « soumission à la logique utilitariste » (2019c, 139), puisqu'ils sont ramenés au fait que leur rôle au Canada est de travailler, et non de se divertir. Cette conception met en lumière le fait que ces individus sont pris au sein d'une trame narrative qui les réduit à leur force de travail. À ce sujet, plusieurs chercheurs ont relevé des techniques de contrôle envers les travailleurs pour réduire leur vie sociale au minimum, par exemple, l'interdiction de boire de l'alcool (Bélanger et Candiz, 2015), l'instauration d'un couvre-feu (Basok, 2015), en plus des contraintes de mobilité déjà existantes (ne pas avoir accès à un véhicule et vivre en région rurale ou avoir accès à un véhicule pour plusieurs personnes). Cette réduction à leur force de travail, enracinée dans la demande croissante d'une flexibilité encourageant la concurrence entre les travailleurs, ainsi qu'entre les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, les enferme dans le précarité, en plus de les maintenir en périphérie de la société civile qui les accueille, et rendant extrêmement difficile la possibilité future d'appliquer pour la résidence permanente⁶. Ces hommes et ces femmes

⁶ Afin d'appliquer au Programme de l'expérience québécoise, les aspirants à la résidence permanente doivent démontrer qu'ils ont atteint le niveau 7 de français dans l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français

ont donc peu d'opportunités d'intégration sociale et sont contraints de vivre « *under conditions of relative unfreedom* » (McLaughlin, 2010, 81).

1.2.2 Exclusion citoyenne et sociale

« [...] exclure, c'est refuser les liens⁷ »

La souveraineté de l'État canadien a été historiquement fondée sur l'instauration d'un « *apartheid system* » (Walia, 2010, 80 ; Sharma, 2006) envers les nations autochtones, au profit de la célébration d'une identité blanche, catholique, de descendance européenne. Cet héritage colonial est intimement lié à l'exclusion d'autres groupes racisés de la possibilité d'être intégrés à la communauté nationale par l'acquisition d'une citoyenneté et d'une reconnaissance sociale, bien que l'obtention d'un statut légal ne soit pas suffisante pour prévenir toutes formes de vulnérabilité (Walia, 2010). Dans cet ordre d'idée, l'exclusion est un élément central des programmes de migration temporaire, qui remonte à leur fondation même. En effet, la création du PTAS s'inscrit au sein d'un changement dans le paradigme migratoire canadien, qui a écarté en 1962 la politique d'immigration se basant sur des critères nationaux et raciaux (Castracani, 2019a). Le nombre d'immigrants non blancs avait alors constamment augmenté, jusqu'à devenir en 1974 le plus grand nombre de résidents permanents acceptés au Canada (Sharma, 2006). Pour éviter cette migration massive d'individus « indésirables », le Canada a alors mis l'accent sur la création de zones de migration ambiguës par lesquelles les individus peuvent légalement travailler, tout en restant en marge des droits promus par un accès à la citoyenneté. Sharma, à propos du contrôle de l'immigration et de l'accès à la citoyenneté, souligne :

Together they define who can be a member of the Canadian nation and who can legally make claims for protection of benefits from the Canadian national state. With the categorization of people as migrant workers, the state quietly borrows from the exclusionary practices organized through concepts of citizenship and its ideas of the fictive national society, in order to reposition migrant workers as part of a foreign workforce in Canada (2006, 19-20).

des personnes immigrantes adultes. Bien qu'ils aient théoriquement accès à la francisation, pour la plupart des travailleurs temporaires, c'est le manque de temps et de transport qui les empêche d'accéder à des cours de français.

⁷ Lamoureux, 1999, 30, cité dans Lamoureux, 2001, 32.

Les régimes de travail migrant temporaire, dans leur structure même, ont mis en place une forme de travail non libre, basé sur des critères racisés et sexués, qui rend acceptable l'exploitation des corps migrants (Galerand et Gallié, 2018) sous le couvert d'une rhétorique qui brandit la solution gagnant-gagnant que constitue ce modèle de migration néolibéral. En effet, le travail saisonnier, en dépit « de la brutalité des rapports sociaux qui le caractérisent parfois [...], a les attributs formels de la liberté [et] parvient au miracle de faire croire au libre choix de ceux qu'il soumet » (Morice et Michalon, 2008 dans Galerand et Gallié, 2018). Maldonado fait le constat auprès d'employeurs agricoles des États-Unis qui lui nomment que leurs employés latinos sont satisfaits de leurs conditions de travail : ils seraient en effet heureux de la situation puisque les conditions d'emploi de leur pays d'origine sont bien pires (2009, 1030). Les individus embauchés grâce aux programmes de travail temporaire offrent aux employeurs une flexibilité, une stabilité et un contrôle qu'aucune autre main-d'œuvre libre ne peut leur offrir, puisqu'elle n'est pas attachée à un seul employeur (Basok, 2009). En effet, « [...] *Ontario fruit and vegetables growers require not merely labour that is cheap but labour that is unfree – unfree to circulate in the labour market and unfree to refuse to work when required* » (Basok, 2009, 16). L'absence de liberté des travailleurs agricoles temporaires au sein du PTAS et du PTET est ce qui rend attrayant ce système d'emploi, car les employeurs peuvent compter sur des employés qui ont beaucoup moins d'opportunités de changer d'emploi, les rendant disposés à compléter leur contrat malgré le haut rendement attendu, les blessures physiques et psychologiques, la fatigue, etc. J'y reviendrai dans la partie suivante.

En plus de l'exclusion légale des travailleurs migrants, le quotidien dans les fermes agricoles du Canada est aussi marqué par l'exclusion sociale. Les programmes de travail temporaire ont historiquement privilégié l'emploi d'hommes mariés et pères de famille, ce qui aurait pour objectif de réduire les chances de fuites pour s'établir au Canada ou aux États-Unis, la famille dans le pays d'origine devenant un justificatif à la saisonnalité du travail (Castracani, 2019a ; Preibisch, 2010). Tisser des relations sociales au Canada est peu valorisé chez les travailleurs, considérant que les programmes de migration les soumettent à une « logique utilitariste » selon laquelle ils sont ici pour travailler (Castracani, 2019a). Également, de nombreuses contraintes spatiales et temporelles empêchent les travailleurs agricoles migrants de s'engager dans des relations sociales, notamment la distance entre les fermes en contexte rural et le peu de temps libre laissé par l'horaire de travail (Preibisch, 2004). Outre l'isolement géographique qui exacerbe l'exclusion des travailleurs, leur

mobilité peut aussi être limitée par les restrictions des employeurs. Certains leur interdisent de dormir ailleurs que sur la ferme (Preibisch, 2004), leur imposent un couvre-feu (Bélangier-Candiz, 2015) ou ne leur fournissent aucun moyen de transport pour se déplacer. Plusieurs chercheurs (Bélangier et Candiz, 2015 ; Castracani, 2019c ; Preibisch, 2004) ont souligné la captivité sur le lieu de travail, un enjeu confirmé par un travailleur migrant rencontré à l'Île d'Orléans au Québec qui affirme qu'il lui est excessivement difficile de planifier des activités hors de sa vie dans l'entreprise agricole, puisqu'il doit se rendre disponible en tout temps auprès du patron (Bélangier et Candiz, 2015). Les seules sorties hebdomadaires sont souvent pour aller faire l'épicerie dans la ville la plus proche ou pour se retrouver au terrain de soccer. Les travailleurs migrants se retrouvent donc coincés dans cet espace liminaire, entre visibilité et invisibilité : très visibles parce que racisés, mais à la fois invisibles, car exclus de la sphère publique, de la citoyenneté juridique et de l'accessibilité à des droits qui garantissent leur protection. Dans son ouvrage, Tania Basok décrit la visibilité des travailleurs dans les régions rurales ontariennes en faisant référence à la « *Mexican invasion of supermarket* » et à l'« *image of Mexican men riding their bicycles along rural roads* » (2011, 104).

Différentes sensibilités sont partagées par les résidents des communautés locales en contact avec les travailleurs agricoles temporaires. Preibisch (2004) affirme que les contacts communautaires se font souvent lors de leur sortie hebdomadaire au supermarché et que plusieurs résidents évitent intentionnellement ces journées en raison de l'achalandage. Dans son étude sur les relations sociales, la chercheuse affirme que de nombreux travailleurs perçoivent une opinion négative de la part des Canadiens à leur égard (Preibisch, 2004). McLaughlin (2009) présente les résultats de sa recherche qui démontrent que les attitudes et les perceptions des Canadiens varient sur un spectre allant du racisme et de la discrimination, à la solidarité et au soutien envers les travailleurs agricoles migrants, évoluant grandement en fonction des expériences personnelles de chacun. Cependant, et malgré plusieurs rencontres positives et humanisantes avec des Canadiens, de nombreux travailleurs confirment être aux prises avec un grand sentiment d'isolement : « *[t]he emphasis on refraining from engaging in humanizing or romantic relationships can have a particularly profound cost, generating a context of isolation and stress for many workers* » (McLaughlin, 2010, 90).

1.2.3 Blessures physiques, souffrance morale

Plusieurs études et rapports de recherche réalisés en contexte canadien (Castracani, 2019c ; McLaughlin, 2009 ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; Preibisch et Hennebry, 2011 ; Pysklywec *et al.*, 2011 ; Salami, Meharali et Salami, 2015) ont relevé les conséquences sur les plans physique et psychosocial du travail agricole pour les ouvriers migrants. En effet, considérant les exigences physiques et mentales de ce type d'emploi, notamment par l'exécution de tâches répétitives à un rythme soutenu et le grand nombre d'heures consacré à cette activité, une attention scientifique a été portée pour approfondir les situations de vulnérabilité concernant la santé des travailleurs. En Ontario, l'agriculture a été classée comme l'un des secteurs les plus dangereux en emploi après le secteur minier et la construction (McLaughlin *et al.*, 2014 ; Basok, 2002), en regard au nombre d'accidents de travail fatals et non fatals. En effet, les ouvriers agricoles sont plus à risque de développer des problématiques musculosquelettiques (blessures et douleurs au dos, cou, genoux, épaule, mains et pieds) des symptômes reliés à une exposition aux pesticides et aux températures extrêmes, des conjonctivites et des abrasions de la cornée, des problèmes dermatologiques, entre autres (McLaughlin, Hennebry et Haines, 2014 ; Pysklywec, McLaughlin, Tew et Haines 2011). Également, plusieurs études (Russel, 2003, Preibisch, 2003, Verduzco et Lozano, 2003 et Hennebry *et al.*, 2012 dans McLaughlin *et al.*, 2014) relèvent que peu de formations en santé et sécurité sont données aux employés lors de la manipulation de produits chimiques et l'utilisation de machinerie lourde. Ces recherches ont aussi démontré que l'équipement de protection est souvent insuffisant, notamment lors de la pulvérisation de pesticides et d'insecticides. Ainsi, « [...] *although temporary foreign workers tend to be healthy when they arrive in Canada (because of the pre-immigration health screening process), temporary migration leads to chronic long-term health effects* » (Preibisch et Hennebry, 2001 dans Salami *et al.*, 2015).

En plus des enjeux liés à l'intégrité physique des travailleurs migrants, ceux-ci sont placés à l'intersection de systèmes d'oppression qui augmentent leur vulnérabilité en emploi. En effet, comme l'affirment McLaughlin et Hennebry « [...] *precarious circumstances produce poor health, and health concerns produce further precarity* » (2013, 178). En théorie, les programmes de travail temporaire fournissent aux individus une couverture médicale lors de leur séjour au Canada, mais le recours aux soins médicaux est limité chez les ouvriers migrants. Bien que détenteurs d'une carte d'assurance-maladie, les travailleurs sont souvent mal informés de leurs droits (Castracani, 2019b).

Le manque d'informations, l'exclusion sociale, la pression de travailler de longues heures et le fait que les formulaires ne soient disponibles qu'en français ou en anglais, alors que la majorité des travailleurs sont hispanophones, restreint également le recours aux soins de santé et aux indemnisations par la CNESST. De nombreuses études (Castracani, 2019b ; McLaughlin, 2009 ; McLaughlin, Hennebry et Haine, 2014 ; Mysyk *et al.*, 2008 ; Preibisch et Hennebry, 2011 ; Pysklywec *et al.*, 2011) recensent aussi des obstacles liés aux différences culturelles, au transport, au manque de confidentialité, au manque de respect du personnel soignant et à la peur d'un rapatriement comme barrières aux soins de santé. Ces éléments font état de « [...] l'écart entre le droit formel et son exercice concret comme une caractéristique structurelle des programmes de migration temporaire » (Castracani, 2019b, 218), participant à l'exploitation de la main-d'œuvre et l'enfermant dans un cycle de précarité.

La nature du travail, le contexte de précarité, ainsi que l'interaction avec des problématiques de santé physique augmentent les impacts psychosociaux négatifs chez les travailleurs agricoles migrants. Ainsi, « *[m]igrant workers' lives are marked by rupture and disconnection; their social relations are characterized by flux, competition, and inequality. Their bodies, minds and spirits are all connected, and are thus all affected* » (McLaughlin, 2009). Une étude qualitative réalisée en contexte canadien et menée auprès de 30 travailleurs mexicains a étudié les problèmes de nerfs comme élément incarnant « [...] *the distress of economic need, relative powerlessness, and the contradictions inherent in the C/MSAWP* [...] » (Mysyk *et al.*, 2008). Les attaques de nerfs⁸ vécus par les travailleurs sont la résultante, entre autres, de conditions de travail pénibles, de la concurrence entre les collègues, de l'éloignement avec la famille, de barrières culturelles (Mysyk *et al.*, 2008) et peuvent se manifester par de l'anxiété, des symptômes dépressifs et de la peur. Une recherche qualitative réalisée en contexte étatsunien (Hovey et Mañana, 2002), pour laquelle il est certainement possible d'établir des parallèles avec la situation des travailleurs agricoles migrants du Canada, a démontré qu'il existe des liens forts entre le « *acculturative stress* » et le niveau d'anxiété et de dépression. L'étude a montré que les dysfonctions familiales étaient liées à un plus haut taux de symptômes dépressifs chez les travailleurs, alors qu'un réseau de soutien social actif aide ceux-ci à faire face aux facteurs de stress, en offrant « *a sense of belonging and identity* » (Hovey et Mañana, 2002, 507). Une posture similaire est présentée par McLaughlin (2009) qui

⁸ *Ataques de nervios* [Ma traduction].

affirme que l'existence de relations sociales significatives, par un support communautaire, des activités religieuses et une sensibilité aux enjeux psychosociaux vécus par les travailleurs, permettrait d'atténuer la souffrance émotionnelle des individus.

1.3 Récits alternatifs

En parallèle aux récits dominants d'exclusion, de précarité et d'exploitation vécus par les travailleurs agricoles temporaires au Canada, la littérature scientifique présente aussi des récits alternatifs d'inclusion, des tentatives d'organisation collective et des initiatives sur le plan de l'intervention communautaire pour une plus large compréhension des enjeux liés au phénomène du travail migrant. Preibisch (2004 ; 2011) a travaillé sur l'exclusion et l'inclusion des travailleurs agricoles temporaires dans les communautés locales ontariennes. Elle affirme que malgré l'exclusion et l'ignorance, des liens amicaux, intimes et politiques se tissent entre les travailleurs étrangers et les citoyens, devenant des voies pour une plus grande inclusivité citoyenne : « *citizenship can also be expanded through civil society engagements or "globalization from below"* » (Turner, 1990 ; Ku, 2002 ; Ball et Piper, 2004 dans Preibisch, 2011, 111). En effet, la citoyenneté s'incarne à travers un réseau transnational d'alliances, dans un attachement non pas nécessairement à l'État, mais à la société civile par une participation sociale (Preibisch, 2011). Il importe de mettre en lumière les moments où ces espaces de reconnaissance sont négociés, parce que la « citoyenneté n'est pas un statut juridique. Ce serait plutôt un processus, un cheminement conduisant à modifier, réajuster, réaménager les paramètres du vivre-ensemble, puisque les lois du marché et l'interventionnisme étatique sont loin d'avoir réussi à faire une place à tout le monde » (Carrefour de pastorale en monde ouvrier dans Lamoureux, 2001, 35). En ce sens, il m'apparaît fondamental de mettre en relief les expériences d'accès à la reconnaissance pour les travailleurs agricoles temporaires, face aux expériences de disqualifications sociales et politiques qui ont été abordées précédemment. Ce sont ces « potentialités subversives » qui contribuent à (re)tisser les liens sociaux (Guay, 1996 dans Lamoureux, 2001, 39).

1.3.1 Support religieux et civil

Dans son étude (2011), Preibisch distingue les groupes qui s'engagent auprès des travailleurs agricoles migrants au Canada en deux catégories, soit les groupes laïcs et les groupes religieux. Ceux-ci partagent toutefois des fonctions communes, notamment dans les actions réalisées, par

exemple l'organisation d'activités ludiques, de cours d'anglais, de campagnes de charité, etc. En ce qui concerne le rôle des groupes religieux, Law (2002 dans Preibisch, 2011) affirme que les églises deviennent des lieux centraux d'inclusion dans la communauté rurale pour les travailleurs, en offrant un lieu de rassemblement collectif. Les groupes religieux auraient été les premières organisations à offrir du support aux travailleurs agricoles migrants, notamment par un support spirituel en organisant des messes en espagnol (Preibisch, 2011). À ce sujet, la recherche de Hovey et Magaña (2001) auprès de travailleurs agricoles temporaires confirme l'importance des organisations religieuses dans leur rôle de soutien émotionnel pour briser l'isolement, ce qui contribue à réduire les risques de troubles psychologiques. Plusieurs églises ont non seulement la mission d'offrir un support spirituel, mais aussi celle de fournir un support matériel (vêtement, nourriture, bicyclette). Les organisations civiles non religieuses offrent du support matériel, une aide à la traduction, des campagnes d'informations sur la sécurité à vélo, des soins médicaux accessibles, comme le fait le *Health Bus* depuis 1995 à Niagara en Ontario (Preibisch, 2011), ainsi que des opportunités de sorties pour que les individus connaissent autre chose que l'entreprise agricole où ils travaillent. Les groupes qui s'investissent auprès de ces travailleurs mettent aussi en place des espaces de rencontre avec les Canadiens :

For many of these groups, diminishing the segregation of migrant workers from the permanent population is a long-term goal in community development. In the short term, social events can contribute to a more enriched human experience of the Mexican and Caribbean men and women coming to Canada to work (Preibisch, 2004).

On peut être amené à penser qu'investir ce type de liens sociaux puisse contenir un potentiel de mobilisation collective. En effet, la littérature témoigne d'un investissement des syndicats traditionnels sur la thématique du travail agricole saisonnier, ainsi que des initiatives d'organisation collective et communautaire.

1.3.2 Portrait de la syndicalisation chez les travailleurs agricoles temporaires

Parallèlement aux actions philanthropiques des églises et de certaines organisations civiles, d'autres groupes sont davantage axés sur la défense de droits des travailleurs migrants, en particulier au sein du mouvement ouvrier. Ces groupes vont parfois s'investir aux côtés de groupes religieux, dans un engagement sur le terrain, ou en menant des batailles légales, notamment pour l'accès à la syndicalisation des travailleurs atypiques (Castracani, 2019b). Les Travailleurs et

travailleuses unis de l'alimentation (TUAC) sont un syndicat du secteur privé qui représente des travailleurs du domaine alimentaire, de la sécurité, des activités administratives, du secteur agricole, etc. (UFCW Canada, 2020 ; Noiseux, 2014). Depuis trente ans, l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA), une organisation syndicale liée aux TUAC Canada, représente les travailleurs agricoles migrants et locaux au Canada en les accompagnant pour faire respecter leurs droits (UFCW Canada, 2020).

Chez les TUAC, on soutient que d'informer les travailleurs de leurs droits au Canada est essentiel, mais n'est pas suffisant pour assurer leur protection. À titre d'exemple, malgré les nombreux ateliers de formation sur leurs droits en Ontario menés depuis plusieurs années, l'*Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal* n'a enregistré que trois plaintes formelles de travailleurs agricoles temporaires en 18 ans d'existence (UFCW, 2020), faisant état des barrières structurelles qui continuent à exister. Pour le syndicat, c'est la représentation des travailleurs du PTAS et du PTET qui sera en mesure de leur assurer une réelle protection contre l'exploitation. Malheureusement, le taux de syndicalisation dans les entreprises agricoles au Canada est assez bas. En Ontario, le gouvernement crée en 2002 une loi sur la protection des travailleurs agricoles qui leur autorise la formation d'une association syndicale, la discussion de leurs conditions de travail et la présentation d'observations à l'employeur, sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination (À Bâbord, 2011). Toutefois, la loi ne prévoit pas que l'employeur se soumette et examine de bonne foi les revendications de l'organisation syndicale, affirmant que l'obligation est implicite. En pratique, cette loi rend caduque toute tentative de négociation collective, en effet, « [à] quoi bon prévoir un droit à la négociation collective si les parties ne sont pas contraintes d'agir de bonne foi ? Cela ne signifie pas l'obligation d'aboutir à la signature d'une convention collective, mais celle de faire tout effort raisonnable dans ce sens » (À Bâbord, 2011). Du côté du Québec, une victoire a été obtenue par les TUAC en 2010, après plusieurs années de batailles juridiques, lorsque la Commission des relations du travail du Québec (CRT) a reconnu que les travailleurs agricoles temporaires ont un droit constitutionnel d'association, malgré le fait qu'ils ne travaillent pas 12 mois par année (CISO ; Castracani, 2019b). La joie sera de courte durée puisqu'en 2014, l'Assemblée nationale adoptera le projet de loi 8 proposé par le ministre du travail libéral, qui restreint le droit à la syndicalisation. Cette loi, à l'instar de celle de l'Ontario, exclut d'une protection syndicale toute exploitation agricole comptant moins de trois salariés et tout travailleur

n'étant pas employé de façon continue dans l'entreprise, ce qui contribue à vulnérabiliser non seulement les travailleurs agricoles migrants, mais également les travailleurs agricoles locaux qui ne sont pas employés pendant la saison hivernale (Azzaria, 2014 ; Castracani, 2019b ; Noiseux, 2014).

En raison du changement dans le modèle du rapport salarial, tel qu'exploré en première partie de ce chapitre, les individus se retrouvant dans des emplois périphériques sont difficilement concernés par les luttes et les revendications syndicales traditionnelles (Malhaire *et al.*, 2017). En effet, « [l]e cas des travailleurs migrants saisonniers met en évidence un enjeu central pour le syndicalisme à l'heure de la mondialisation néolibérale, celui de coordonner les luttes syndicales à un niveau qui dépasse le cadre national (Noiseux, 2012, 213) ». À l'origine, certains syndicats traditionnels voyaient l'arrivée massive de ces travailleurs temporaires d'un mauvais œil, pensant qu'ils allaient générer une concurrence avec la main-d'œuvre canadienne (Malhaire *et al.*, 2017). « Cependant », affirme Éric, organisateur communautaire du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), « ils ont compris comment ce n'était qu'une ouverture vers la précarisation de tous les travailleurs » (Malhaire *et al.*, 2017). Les syndicats doivent rester flexibles et créatifs pour aller à la rencontre de ces travailleurs, car plusieurs enjeux spécifiques entourent leur condition d'emploi, des problématiques qui ne sont pas nécessairement connues des représentants syndicaux. Castracani (2019b) recense des cas de travailleurs de serres syndiqués qui ont déploré l'absence de communication avec leur délégué syndical, notamment en raison des barrières linguistiques et l'absence d'interprète. Cette figure de cas informe bien sur les enjeux de représentation des travailleurs migrants, qui ne correspondent pas à ceux de la main-d'œuvre québécoise traditionnellement représentée par les syndicats.

1.3.3 Organisation communautaire

Pour plusieurs chercheurs (notamment Janice R. Fine, Jill Hanley, Aziz Choudry and Mostafa Henaway), cités dans le texte de Loic Malhaire *et al.*, « [...] ces difficultés ouvrent de nouveaux scénarios d'organisation collective pour la main-d'œuvre non syndiquée » (2017, 34). Effectivement, parallèlement aux actions parfois mitigées des organisations syndicales, se sont développés en Amérique du Nord des centres de travailleurs, qui participent à l'organisation collective par des efforts d'éducation populaire, de conscientisation, de défense de droits de la

main-d'œuvre précarisée, de lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et de soutien à la syndicalisation. (Malhaire *et al.*, 2017 ; IWC-CTI, 2021). Au Québec, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (IWC/CTI) s'investit auprès des travailleurs agricoles migrants en dehors de leur lieu de travail. Dans une approche d'impulsion montante⁹, les organisateurs communautaires du CTI agissent pour faciliter l'action en fonction de ce que les travailleurs ont choisi comme cibles politiques. Les problèmes individuels sont ramenés au collectif dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnes impliquées selon un mode d'auto-organisation.

Les organisations syndicales et les centres de travailleurs sont souvent amenés à collaborer afin d'éviter l'isolement de leurs luttes ouvrières respectives, notamment dans les régions rurales où le peu de ressources offertes aux personnes immigrantes accentue la collaboration entre les syndicats et les organisations communautaires (Malhaire *et al.*, 2017). Dans les deux cas, un des enjeux rencontrés dans les efforts d'organisation collective de cette main-d'œuvre est son isolement et sa dispersion sur le territoire rural canadien au sein d'entreprises agricoles éparpillées (Castracani, 2019b ; Malhaire *et al.*, 2017 ; Noiseux, 2014). L'exclusion sociale et spatiale des travailleurs agricoles temporaires rend leur repérage plus difficile, ce qui « [...] met en lumière la nécessité de pérenniser cette pratique informelle par le travail de terrain qui passe par une présence régulière sur le terrain » (Malhaire *et al.*, 2017, 49). Un autre enjeu rencontré dans l'organisation collective est d'assurer la continuité de la lutte, considérant que les travailleurs ne restent pas dans l'entreprise de manière continue, si bien que les gains de la lutte seront parfois plutôt récoltés par de futurs travailleurs (Noiseux, 2014). L'objectif est donc de tisser une solidarité ouvrière au-delà des différents statuts juridiques, ce qui passe entre autres par la création d'espaces de socialisation où les travailleurs immigrants peuvent échanger ensemble sur leurs réalités respectives.

Au Québec existe aussi le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), où s'impliquent des juristes de formation et qui a pour mission d'informer et d'accompagner les travailleurs agricoles étrangers et de la transformation alimentaire sur des questions d'immigration, de santé, de droits, notamment en plaidant des causes devant les tribunaux. Dans certains cas plus graves d'exploitation, le RATTMAQ met aussi à disposition une maison

⁹ *Bottom up* [Ma traduction].

d'hébergement pour les travailleurs, afin d'assurer leur sécurité. Dans les Cantons-de-l'Est, le projet Ensemble, on sème/*Juntos sembramos*, au départ un projet-pilote chapeauté par l'organisme Actions interculturelles de Sherbrooke, a vu le jour en 2021. Cette initiative permet maintenant de rejoindre plus de 350 travailleurs temporaires agricoles dans la région de Sherbrooke et de Coaticook pour favoriser leur intégration et leur fournir des informations fiables en espagnol (Actions interculturelles Aide, 2022). L'organisme Projet accueil et intégration solidaire (PAIS), situé à Deschaillons dans le Centre-du-Québec, propose lui aussi des activités d'intégration pour les travailleurs étrangers temporaires, notamment des activités de partage interculturel. Également, la Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA) de la Montérégie a récemment mis sur pied une ligne téléphonique dédiée aux travailleurs agricoles temporaires. Les services sont offerts en espagnol et il est possible d'y obtenir de l'information sur des sujets très variés. D'ailleurs, en deux mois à peine, 707 communications auraient eu lieu avec des travailleurs (Pilon, 2021), attestant de la pertinence d'un tel service.

1.3.4 Intervention psychosociale

La Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste a récemment fait paraître des outils de formation pour les intervenants concernant les enjeux liés aux travailleurs migrants temporaires. Ces documents ont été développés dans le cadre du projet « Accompagner les (im)migrants et les intervenants : éléments de compréhension et d'intervention pour les groupes communautaires québécois » qui vise à faire connaître les réalités spécifiques et souvent complexes des travailleurs migrants temporaires, afin d'outiller les intervenants qui les accompagnent (LABRRI, 2022). Ces informations rendues disponibles aux intervenants sont essentielles, dans la mesure où il existe déjà peu de services spécifiques aux personnes immigrantes en région rurale et encore moins destinés aux travailleurs migrants temporaires. Avec cette réalité de travail qui prend de l'ampleur au Québec¹⁰, il apparaît essentiel que des intervenants développent une sensibilité interculturelle et une connaissance des enjeux migratoires pour accompagner les démarches des travailleurs.

¹⁰ Au début de janvier 2022, le taux maximum d'employés temporaires employés dans les entreprises de certains secteurs est haussé à 20 % au Québec (La Presse canadienne, janvier 2022).

Plus spécifiquement lié au domaine de l'agriculture, l'organisme Au cœur des familles agricoles (ACFA) offre des services psychosociaux de première ligne aux producteurs agricoles du Québec avec l'aide de travailleurs de rang qui, inspiré du modèle de travail de rue, vont à la rencontre des familles dans les milieux agricoles. Les intervenants offrent un suivi psychosocial visant à dénouer certains problèmes liés à la réalité de travail, aux finances, à la maladie, etc. (Au cœur des familles agricoles, s.d.). Toutefois, comme la mission de l'ACFA s'adresse spécifiquement aux producteurs agricoles, les travailleurs de rang ne possèdent pas pour le moment d'expertise concernant les enjeux liés à la main-d'œuvre agricole migrante.

Le bref survol que j'ai proposé du support communautaire et des luttes collectives menées par les travailleurs agricoles temporaires et leurs alliés met en lumière les manières dont la résistance et le soutien s'organisent, face à l'exploitation et à l'aliénation de ces individus réduits à une fonction utilitaire pour l'État canadien. La logique utilitariste des programmes de migration temporaire ne peut étouffer complètement la création d'espaces de solidarité, où l'entraide se tisse parfois à travers les situations les plus précarisantes. Comme l'affirment Reynolds et Fine, « l'isolement social et géographique des travailleuses et travailleurs immigrants et précaires rend nécessaire le recours aux réseaux communautaires, religieux ou culturels afin d'augmenter les chances de rejoindre les personnes » (2004 et 2006 dans Malhaire *et al.*, 2017). Les initiatives syndicales et communautaires que j'ai relevées dans les sections précédentes participent à lutter contre les effets du néolibéralisme dans le travail agricole en dénonçant des situations d'abus par la défense de droits, en visant l'inclusion des travailleurs dans leurs communautés d'accueil, en participant à la syndicalisation des ouvriers, entre autres. On peut présumer que ces organisations s'impliquent aux côtés des travailleurs en postulant qu'il y a malgré tout dans le travail un fondement collectif et démocratique sur lequel il serait possible de s'appuyer pour le transformer.

Dans cet ordre d'idée, il m'apparaît pertinent de s'intéresser également à l'intériorité du travail, c'est-à-dire ce qui, dans le procès même du travail, relève du démocratique. En effet, on peut penser que le travail puisse participer à la (re)création d'un tissu social s'il est pensé en dehors de sa logique néolibérale, dont il a été question en première partie. De nombreux chercheurs se sont penchés sur la question, notamment en psychodynamique du travail, en philosophie et en sociologie du travail, en situant le travail comme porteur d'une exigence de coopération. Il semble important

de faire dialoguer les récits de précarité relevés dans la littérature scientifique avec ce qui s'organise et se vit concrètement dans l'organisation du travail. Malgré les contraintes structurelles, il est impératif de penser aux formes que prend le social au sein d'organisations du travail qui cherchent justement à casser ce rapport au collectif. Le chapitre qui suit permettra de fixer les ancrages conceptuels qui me guideront pour la suite de ma recherche.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

2.1 Penser l'exigence démocratique du travail

2.1.1 La centralité politique du travail

« [...] travailler, ce n'est jamais uniquement produire : c'est aussi et toujours vivre ensemble¹¹ »

Dans la pensée de Dejours, le travail est défini comme un levier de constitution et d'émancipation du sujet : « Il y a effectivement dans le travail une promesse d'accomplissement de soi, une épreuve dont on sort grandi et dont la subjectivité sort accrue » (Ksikes et El Mouatarif, 2016). Mais au-delà de sa psychodynamique identitaire, le travail est également un lieu où s'incarne l'intersubjectivité : il nous met en contact avec les autres. Dans ce mémoire, je propose donc de m'attarder à cette dimension collective du social dans le travail. En effet, réfléchir le monde du travail, c'est aussi avoir l'ambition de réfléchir ce qui lie cette activité à la société dans « [...] ses dimensions socialisatrices, citoyennes et morales » (Linhart, 2009, 14). Pour la sociologue du travail Danièle Linhart (2009), le travail joue un rôle fondamental dans la société, il serait recherché par tous et toutes selon un phénomène d'homogénéisation des attentes et des aspirations des individus dans la société. Selon la chercheuse, le système capitaliste tente par tous les moyens d'élargir son emprise marchande sur les différentes dimensions de la société, découlant sur un appauvrissement des rôles sociaux en dehors de l'activité professionnelle (Linhart, 2009). Il suffit de regarder du côté des bénéficiaires de l'aide sociale au Québec (et ailleurs fort probablement) pour réfléchir à la place sociale qu'ils occupent, à leur légitimité dans l'espace public : « [n]e pas avoir sa place dans le monde du travail revient à une véritable disqualification personnelle » (Linhart, 2009, 21). Dans le même ordre d'idée, Fischbach (2009) affirme que le travail joue un rôle structurant sur le plan identitaire et continue de posséder un cadre normatif fort sur lequel les individus comptent pour s'offrir la possibilité d'une vie sociale et d'un accomplissement de soi. Malgré le constat d'un désintérêt théorique pour la question, cela ne signifie pas qu'il y aurait

¹¹ Dejours, 2013, 34.

désintéressé dans la vie sociale pour le travail, on est en effet loin de la « fin du travail » (Fischbach, 2009, 127).

À ce sujet, Cukier (2017), Dejours et Deranty (2010) et Dejours (2015) remettent à l'avant-plan la thèse de la centralité politique du travail, selon laquelle le travail occupe une place centrale dans l'organisation de la vie sociale et institutionnelle et influence des sphères de nos existences qui ne sont pas liées directement au travail. Dans cette thèse, la centralité structurelle du travail est l'aspect qui exprime comment le travail organise les institutions, les systèmes, etc., et la centralité dynamique est ce qui définit le travail comme principal instrument de l'action politique (Cukier, 2017). Ces aspects de la thèse sur la centralité du travail établissent que l'activité du travail ne peut être confinée à l'institution de l'entreprise, ce qui ouvre la voie à une analyse selon laquelle le travail peut devenir un espace d'apprentissage du collectif, du démocratique (Dejours, 2010).

Ainsi, dans cette conception, il ne suffit pas de réfléchir à la sortie du travail comme porte exclusive vers l'émancipation dans une logique selon laquelle « [...] tout affranchissement du travail est un bien » (Renault, 2016, 156). En effet, cette idée (que l'on retrouve chez Arendt notamment¹²) selon laquelle le travail est une aliénation, ou du moins qu'il ne peut être lié à l'émancipation (chez Habermas¹³ et Gorz¹⁴ [Fischbach, 2009]) ne rend pas compte de la dimension fondamentalement sociale et politique de l'activité de travail. Renault soulève la possibilité, dans un débat sur le revenu garanti, que certaines personnes préfèrent conserver un travail salarié précaire à la possibilité d'un accès au revenu garanti « si ce dernier risque de conduire à une atrophie de la vie sociale » (2016, 156). Le chercheur mentionne d'ailleurs que dans les recherches s'étant attardées à imaginer la société postcapitaliste, le rapport au travail brille par son absence. En effet, l'utopie postcapitaliste est souvent associée à la fin du travail, l'activité corrompant l'humain et dénaturant sa vie hors du travail (Arendt dans Renault, 2012).

En s'appuyant sur Dejours (2010), il est possible d'affirmer qu'une telle perspective possède un angle mort sur la valeur de l'expérience du travail comme activité de création du vivre-ensemble,

¹² Pour Arendt, la libération passe par la praxis politique (Fischbach, 2009)

¹³ C'est plutôt par la communication que le potentiel émancipateur s'incarne chez Habermas (Fischbach, 2009).

¹⁴ « [...] au lieu d'être le mode d'insertion du travailleur dans la coopération universelle, le travail est le mode d'asservissement du travailleur à l'appareil de domination universelle » (Gorz, 1980, 98 dans Fischbach, 2009, 131).

profondément sociale, où l'on peut expérimenter le pouvoir démocratique. Le chercheur (2010 ; 2013) situe le travail non pas seulement comme la tâche à effectuer, mais comme un levier de construction du sujet lui-même, qui l'immerge dans un rapport social. En effet, on ne travaille jamais seul. Aux côtés des patrons, clients et collègues, travailler, c'est s'engager dans un tissu de relations sociales traversées par des rapports de domination qui sont négociés par la création d'espaces de coopération, de solidarité : « [...] *we will argue that work matters because in the doing of it we relate to the world, to others, and to ourselves in ways that fundamentally affect the quality of life available to us* » (Dejours *et al.*, 2018a, 1).

Plutôt que de lutter *contre* le travail, une réflexion politique doit s'engager à lutter *pour* le retour du social dans le travail, en porte-à-faux de la révolution managériale des dernières années qui vise justement à casser ce social. Cela permettrait de traduire le projet d'émancipation des travailleurs, en ayant l'ambition d'une expérience du travail en dehors de la domination et de l'injustice (Renault, 2016). À la suite de Renault, il s'agit ici de relever les « [...] outils de politisation de l'expérience du travail qui permettraient de prouver que le cynisme et l'anti-utopie ne sont pas les seules manières de supporter sa vie professionnelle » (2016, 163). Se plier à cet exercice permet en quelque sorte de s'opposer à la concurrence néolibérale dans le travail par une (re)construction du social (Fischbach, 2009). Sans proposer de définition théorique fixe du social, je soulignerai toutefois plus loin dans le texte les formes qu'il peut prendre, dont l'une de ses principales manifestations est la coopération.

Dans la lignée des théories en sociologie et en ergonomie du travail, des chercheurs ont dévoilé une facette du travail qu'il convient d'explicitier ici : « les salariés font souvent plus et mieux que ce qu'ils sont sensés faire » (Linhart, 2009, 29). Cette déclaration fait référence à la distinction entre le travail prescrit et le travail réel. La référence à la prescription est tout ce qui *doit* être fait dans le travail, le respect des consignes, de la procédure à suivre, des objectifs à atteindre (Caron *et al.*, 2011), en fonction d'un but posé par un autre que soi, c'est-à-dire par la hiérarchie. Mais comme l'indique la citation, les travailleurs ne font pas que respecter la prescription, ils s'investissent au-delà, en interprétant, créant, modifiant, améliorant des éléments qui n'étaient pas pris en compte par la consigne initiale. Le travail réel est un donc cet espace dans lequel le travailleur investit sa subjectivité pour réaliser la tâche prescrite ; il devient donc "sujet" de son action. Sans cet écart entre le prescrit et le réel, il n'y pas de travail, c'est-à-dire pas de mobilisation

subjective et créative possible du sujet agissant. Les motivations qui suscitent cet investissement de la part des salariés sont multiples et Linhart en évoque quelques-unes : la contrainte des objectifs de production, le désir d'économiser du temps dans la tâche productive, mais également l'« accumulation collective de savoir » (2009, 30) pour l'équipe de travail et la « réappropriation du sens du travail » (2009, 30). Construites au sein des collectifs de travail, ces règles entourant le réel de la tâche à effectuer détiennent un potentiel d'identification à l'équipe de travail ; le travailleur en vient à travailler non plus seulement pour exécuter la tâche productive, mais aussi pour s'associer aux autres, pour faire partie d'une culture commune.

Linhart fournit d'ailleurs un exemple éloquent à ce propos. Lors de la visite d'un abattoir, elle s'entretient, en tant que chercheuse, avec un agent de maîtrise¹⁵ en colère contre les femmes ouvrières qui jettent les abats des bêtes le matin, à la suite du travail des ouvriers de la découpe qui travaillent temporairement de nuit pour empêcher la surcharge dans le traitement des abats. Le matin, les groupes de femmes, au lieu de reprendre l'ouvrage là où il est laissé par les hommes, le balancent à la poubelle. En discutant avec les ouvrières, Linhart découvre que l'explication de leur comportement se trouve dans une stratégie collectivement élaborée par les femmes pour valoriser leur travail : ce n'est pas tout le monde qui peut faire leur ouvrage « comme il faut » (2009, 55), même les hommes les plus qualifiés. Cet exemple vient appuyer la thèse de Dejours précédemment mentionnée, selon laquelle le travail est une activité de création du vivre-ensemble, qui peut devenir porteur de visées émancipatrices. En effet, en dehors du réel de l'action, l'exemple illustre comment les femmes ont collectivement construit un espace qui donne de la valeur à leur travail, présenté comme une activité socialement déconsidérée. Les ouvrières ont pris conscience de tout le savoir implicite et informel qu'elles détiennent dans leur manière de travailler, malgré l'apparente facilité de la tâche. Affirmer que les hommes spécialisés ne peuvent exécuter ce qu'elles font, aussi bien qu'elles du moins, et désobéir à l'agent de maîtrise qui pense à la rentabilité de l'entreprise peut se lire comme une manière collective d'affirmer son engagement dans le travail, puisque cette appropriation collective n'est pas celle de l'employeur.

¹⁵ Un agent de maîtrise en France « désigne un salarié doté des responsabilités en termes d'encadrement d'une équipe, avec un niveau de responsabilité moindre que celui d'un cadre ». https://fr.wikipedia.org/wiki/Agent_de_ma%C3%A0Etrise

Une telle situation révèle la partie immergée de l'activité de travail, celle qui produit du sens, des règles du jeu, des valeurs, une morale qui échappent à l'ordre social imposé par l'entreprise. Elle met à nu la part de liberté que les travailleurs s'arrogent et qui leur permet d'établir entre eux et avec la société des relations d'un autre ordre. Des relations qui échappent à la seule rationalité économique de l'entreprise et qui dessinent un espace où vient se déployer le désir de participer à quelque chose de plus grand et de plus généreux que le seul objectif de conformité aux prescriptions de rentabilité. S'affirme ainsi un processus qu'il me paraît important de mettre au jour non seulement en soi (car il nous renseigne sur ce que peut être le vécu du travail et comment les salariés endurent des conditions aussi éprouvantes et injustes), mais parce qu'il permet de comprendre comment la recherche d'universalité se développe au sein de collectifs et constitue une partie de leur ciment. S'il fonctionne comme écran entre l'entreprise et le travail, le collectif joue aussi le rôle de relais entre la société et le travail (Linhart, 2009, 56-57).

Cet exemple de l'abattoir de Normandie relaté par la sociologue du travail le démontre assez bien : il est possible de construire quelque chose qui serait de l'ordre du social et du coopératif même dans l'espace de travail le plus précarisant. Pour approfondir cette idée, la prochaine section vise à circonscrire le concept de coopération dans le monde du travail, en s'appuyant sur la pensée du philosophe Franck Fischbach et du psychiatre et sociologue Christophe Dejours.

2.1.2 Les normes de coopération dans le travail

Chez Dejours et Fischbach, le rapport au social expérimenté dans le travail est médié par la norme de la coopération. Pour les chercheurs, la coopération est une « exigence immanente » (Fischbach, 2009) au collectif et donc impliquée dans l'idée du travail lui-même. Dans son ouvrage *Le sens du social* (2009) Fischbach s'appuie sur Dejours lorsqu'il affirme que travailler, c'est mettre en lien des individus qu'*a priori* tout sépare et qui ne s'apprécient pas forcément, pour les amener à coopérer dans la production d'une œuvre commune (« rendre possible la coopération des égoïsmes dans la concorde » [Dejours, 2009 dans Fischbach, 2009, 144]). Pour le philosophe, cette description n'est pas tant celle qui illustre le mieux la réalité actuelle du travail, mais plutôt ce qui *devrait être*. Ainsi, et j'en ai glissé plus d'un mot au premier chapitre, l'organisation du travail dans un système néolibéral est davantage marquée par la concurrence et l'individualisation que par des liens de coopération. Toutefois, si on s'appuie sur la pensée des deux chercheurs, les espoirs de coopération sont toujours possibles tant il s'agit d'une norme constituante du travail. Ces normes de coopération doivent se négocier « à partir de l'expérience du travail lui-même » (Dejours, 2010, 68), dans « le travail vécu et vivant » (Fischbach, 2009, 151), bref, dans cet espace où devient

possible l'affirmation des attentes de reconnaissance, d'accomplissement et de réalisation, afin de résister aux normes de gouvernementalité managériale. Malgré une organisation du travail qui génère présentement le pire, on peut réfléchir, en convoquant la pensée de Dejours et Fischbach sur le concept de coopération, à une manière de penser le retour du social dans le travail, par la création d'un espace où s'exerce l'intelligence collective qui « porte en lui la question de l'émancipation » (Dejours, 2010, 69).

Dans la coopération vivante, sur laquelle je reviendrai, Dejours (2013) et Dejours *et al.* (2018a) affirment que l'intelligence collective et la coopération émergent lorsqu'il y a une volonté de s'impliquer motivée par la gratification et la reconnaissance. À l'inverse, des entreprises tentent aussi de s'approprier le potentiel de la coopération et de l'intelligence collective par la peur et la menace. La coopération forcée par un management qui use de la peur et de la menace fonctionne grâce à deux moyens. Le premier s'appuie sur l'exploitation de la valeur du travail collectif accumulé dans une organisation du travail antérieure à celle que l'on connaît aujourd'hui, un savoir-faire et des compétences qui s'épuisent au fil du temps par les départs à la retraite, le surmenage, les congés maladie, etc. (Dejours, 2013). Le second moyen est la mise en place d'une forme de coopération qui s'inscrit en dehors de celle présente entre les individus, qui s'exploite presque exclusivement par une recherche de dialogue avec des objets techniques dans laquelle les relations humaines sont réduites au minimum, enfermant alors les individus dans la solitude de l'auto-organisation et de l'intelligence individuelle ce qui pourrait les conduire au surmenage (Dejours, 2013). De fait,

[l]a coopération réduite à la recherche de compatibilités a des effets délétères sur la coopération au sens conventionnel du terme. Cette forme de coopération, qu'on peut aussi désigner sous le terme de coopération « machinique », fait disparaître les espaces de délibération formels, elle détruit la convivialité, elle déshumanise le monde du travail et elle sème la désolation avec son cortège de conséquences médico-psychiatriques (Dejours, 2013, 90).

La coopération par la peur et la menace enferme justement dans une peur individualisée de ne pas répondre aux exigences de l'entreprise, entraînant une sorte de zèle de performance pour ne pas perdre son emploi.

À l'inverse, la coopération vivante (Dejours, 2013) s'expérimente à travers les espaces de délibération collective et la convivialité. L'espace de délibération collective est structuré comme un espace public, en effet, il permet aux travailleurs de « [...] formuler et de défendre des arguments sur les façons de travailler » (Dejours, 2013, 81) en fonction d'arguments techniques, mais aussi de valeurs et de processus moraux en lien avec l'âge, le genre, l'expérience, etc. des individus qui délibèrent. La délibération ouvre donc cet espace entre technique et éthique (Dejours, 2013) qui devient utile pour le travail collectif. Pour s'incarner, la délibération a besoin d'espaces formels (réunions) et d'espaces informels et conviviaux (cafeteria, vestiaire, corridor, pause-cigarette, pause-café). L'espace informel est ce lieu de « réajustement », d'« interprétation collective » des ordres donnés lors de la délibération dans l'espace formel (Dejours, 2013). Pour une coopération effective, il doit y avoir une articulation entre ces deux espaces : dans une organisation où l'espace de délibération informelle est déstructuré, car considéré comme du temps improductif, il y a danger d'un glissement vers une gestion autoritaire. Dans les lieux informels, les liens de la coopération peuvent aussi être verticaux, c'est-à-dire que le chef, le patron, le supérieur peut être intégré à la pause-café avec les employés, par exemple. Le supérieur s'insère dans cette dynamique informelle en effectuant des compromis sur son autorité et sa domination, « [c]'est pourquoi les liens de coopération ne sont pas seulement des liens de civilité. Ils sont aussi des liens bâtis sur la négociation des rapports de pouvoir » (Dejours, 2013, 96).

Également, un élément essentiel au développement de la coopération vivante concerne les dynamiques de reconnaissance dans le travail. Dans le livre *The Return of Work in Critical Theory: Self, Society, Politics*, les auteurs conceptualisent la reconnaissance comme « [...] *the process of acknowledgment and confirmation that is afforded from an external perspective in response to a claim, a demand, a performance, or a statement of identity made by an individual* » (Dejours et al., 2018b, 97). En ce sens, la reconnaissance est ici définie comme la rétribution qu'un individu offre suite à la contribution du sujet au travail. En psychodynamique du travail, cette rétribution est définie comme étant de nature symbolique et c'est cette reconnaissance qui stimule « [...] l'engagement, la mobilisation, la collaboration, la solidarité, d'authentiques liens de confiance réciproque et la loyauté [des] membres » (Alderson, 2004, 250).

Un des éléments théoriques constitutifs de l'approche de la psychodynamique du travail concerne le « nécessaire regard de l'autre » (Alderson, 2004, 253). En effet, les dynamiques de

reconnaissance dans le travail s'incarnent à travers deux formes de jugements *par les autres* qui témoignent de la contribution du travailleur à l'ouvrage collectif (Dejours, 2013). Le jugement d'utilité, pouvant être proféré par les supérieurs et/ou les destinataires du travail, porte sur l'utilité de la contribution en termes techniques, économiques et sociaux. Le jugement de beauté, lui, est énoncé par les pairs, par la communauté d'appartenance, et porte sur la qualité du travail réalisé et sur ce qui fait sa spécificité, son unicité (Dejours et Gernet, 2009 ; Alderson, 2004). Ce jugement gratifie celui qui le reçoit d'une appartenance au collectif, mais également d'une identité singulière au sein de ce collectif. Ainsi, manquer de reconnaissance, ou ne pas reconnaître à un individu sa contribution à la société ou au collectif de travail c'est, selon les auteurs, de ne plus appartenir à la réalité, se faire nier une existence sociale (Dejours *et al.*, 2018b). La reconnaissance par les pairs est relayée par la confiance que les membres de l'équipe développent entre eux (Dejours *et al.*, 2018b). Cette reconnaissance est essentielle à la coordination du travail, en permettant le développement de relations conviviales entre des individus qu'a priori tout sépare, ainsi qu'à la santé mentale, puisqu'elle est ce qui donne du sens à la réalisation de l'ouvrage. Elle devient ainsi une condition sine qua non du développement de la coopération au sein du collectif : [...] *it involves the acknowledgment of the efforts undertaken by the individual to solve tasks that impact on the collective or, indeed, are part of a collective work effort* (Dejours *et al.*, 2018b, 100).

2.2 Réactivation des liens sociaux dans le rapport au collectif

Dans cette deuxième partie, je propose de réfléchir aux concepts d'entraide et de solidarité, ainsi qu'au concept d'aide mutuelle en action collective. Mobiliser ces concepts est une manière de penser des types de liens plus politiques qui peuvent se déployer dans les espaces de coopération, que ce soit le travail, le voisinage ou sur le plan macrosocial. Je convoque la pensée de Kropotkine sur l'entraide, ainsi que celle des collaborateurs du livre *Les solidarités* dirigé par Michel Wieviorka. Je m'appuie aussi sur les travaux de Dean Spade et Mariame Kaba qui théorisent la solidarité dans une vision de « *radical collective care* » (Spade, 2020b, 131).

2.2.1 L'entraide de Kropotkine et la solidarité

En convoquant la thèse de Kropotkine sur l'entraide, l'idée n'est pas tant de ramener une vision naturaliste pour expliquer les moteurs d'évolution de la société humaine, mais plutôt d'articuler les contours d'une pensée critique sur les lois de la concurrence qui semblent avoir été intériorisée et

normalisée non seulement dans la gestion entrepreneuriale, mais aussi, nouveauté du néolibéralisme, dans un « [...] rapport à soi-même, qui se manifeste dans l'intimation du choix le plus efficace [...] et l'obligation intériorisée de performance » (Garcia, 2016, 18). Dans son ouvrage majeur *L'entraide, un facteur de l'évolution*, Kropotkine propose de penser l'évolution historique des sociétés animales et humaines à partir de l'entraide et de la coopération, en porte-à-faux des théories évolutionnistes darwiniennes. De ce fait, il y pose les bases de sa morale anarchiste et critique la doctrine sociale récupérée du darwinisme, qui soutient que le contexte de rareté dans lequel se trouvent les individus, du fait qu'il y a trop d'êtres vivants pour les capacités du territoire, les pousse à entrer en compétition les uns avec les autres pour s'approprier les ressources (Fortier, 2001). Certains sociologues du 19^e siècle, notamment Herbert Spencer, reprennent cette thèse en affirmant que le progrès passe par l'élimination des « faibles » par la compétition pour la protection de la propriété, en fonction d'intérêts strictement individuels : « [...] aider les pauvres c'est perturber le fonctionnement naturel de la société » (Garcia, 2016, 20). Une telle perspective naturaliste se lie d'ailleurs à des intérêts capitalistes dans la société et au type d'individualisme qui se développe alors (Fortier, 2001, 13).

Dans son livre sur l'entraide, Kropotkine affronte Darwin et ses successeurs sur le même terrain, soit celui « d'expliquer la réalité éthique par une loi de la nature » (Fortier, 2001, 21). Au-delà de la recherche d'une loi de la nature qui expliquerait l'évolution, son exposé permet néanmoins de présenter des formes de sociabilité et d'entraide présentes dans toutes les sociétés : dans les vies animales, qui fuient les contextes de rareté par la migration par exemple, chez les peuples primitifs qui « ne vivent pas sans lois ni coutumes dans un état de guerre permanente » (Fortier, 2001, 21), dans les communes villageoises et les guildes moyenâgeuses, etc. L'exercice de mettre en lumière les formes d'entraide et d'aide mutuelle dans l'organisation de la vie humaine, sans nécessairement élever ces attitudes au titre de loi morale, permet de réinjecter des principes de l'ordre de la solidarité dans l'histoire naturelle et humaine, qui s'offrent comme des remparts à la logique économique qui voit la société comme une entreprise concurrentielle : « [Kropotkine a] contribué à détruire la thèse qui postule l'inexistence d'un ordre social au nom d'une conception abstraite de l'humanité [...] » (Fortier, 2011, 24). La société existe, en témoigne les multiples manifestations d'association, de coopération, d'entraide. Cette proposition théorique pose le principe de l'entraide comme un aspect des rapports humains, on peut donc l'envisager dans un rapport plus microsocial.

Aborder Kropotkine m'est apparu pertinent dans une réflexion théorique sur l'entraide, reste que sa thèse naturalisante qui fait de l'entraide une « tendance naturelle » (Fortin, 2001, 23) chez les animaux et les humains n'est pas pertinente dans le cadre de ce mémoire. Pour poursuivre la réflexion sur les différentes dimensions du collectif, je convoque ici le concept de solidarité. L'idée de solidarité n'a pas toujours revêtu le même sens au cours de l'histoire de l'humanité. Brugère évoque le mot latin *soliditas*, signifiant une dette contractée ensemble, présent dans le droit romain pour refléter l'idée de la solidarité comme une « communauté de destin » (2017, 29) qui lie les individus autour d'un projet ou d'un intérêt en commun. Dans cette conception, il serait possible de penser que la solidarité est l'entraide institutionnalisée, érigée en norme sociale. Le principe de solidarité proposé par Brugère (2017) est un acte qui vise à transformer le monde, à le rendre meilleur, dans la logique d'une dette contractée, d'un don, d'une aide donnée. Pour la chercheuse, le solidaire se situe en dehors d'une logique de performance et de pouvoir, en s'incarnant plutôt dans des sentiments et des situations de vulnérabilité. Du côté de Léon Bourgeois, avocat français et ancien président du Conseil des ministres qui fait paraître en 1896 le livre *Solidarité*, la solidarité est cette idée, du fait que les humains vivent en société, que nous avons des obligations envers nos semblables et ceux des générations futures. Bourgeois théorise la solidarité en tant que principe politique. Il s'agit pour lui de négocier la liberté individuelle et la responsabilité envers ses semblables, un compromis entre le libéralisme et le socialisme. Pour une autre conception de la solidarité, je retiens ce passage du texte de Blais, qui ramène le concept à celui d'entraide de Kropotkine, précédemment mentionné :

En tant que valeur, la solidarité enveloppe des dimensions anthropologiques très profondes : le sens du don et de la réciprocité, l'aspiration à l'entraide, ce « facteur de l'évolution » selon Piotr Kropotkine, le sens de la coopération et de l'action collective, grands moteurs du progrès des sociétés. Ces dimensions proprement humaines ne peuvent être bannies de quelque société que ce soit, même ultralibérale. On le sait quand on s'occupe d'éducation : le sens du bien commun et le lien social demandent à être délibérément et patiemment entretenus (Blais, 2017 [42]).

En Occident, c'est lors des révoltes ouvrières de la première révolution industrielle qui débute en Angleterre que la solidarité commence à s'ancrer dans la prise de conscience d'une commune humanité et d'une interdépendance entre les individus (Blais, 2017). À cette époque, le principe de solidarité tente peu à peu de se frayer une place aux côtés des idées chrétiennes de charité ou de philanthropie, ce qui s'illustre notamment par la naissance de sociétés de secours mutuels entre

ouvriers ayant pour objectif de sortir les travailleurs de la misère (Blais, 2017). C'est ce qui marque le début, en Occident, de « l'histoire sociale » de la solidarité, prise en charge par les mouvements ouvriers et exercée dans des institutions telles les coopératives, les mutuelles d'assurances, les syndicats, etc. (Wieviorka, 2017). Le développement de l'État providence au Québec s'inscrit dans la même lignée, devenant garant d'assurer la solidarité sociale par l'instauration de droits sociaux universels. Dans ce cadre, la solidarité relève d'un cadre d'analyse macrosocial, contrairement à l'entraide de Kropotkine qui se présente sur le plan d'interactions davantage microsociales. Organisée par l'État, la solidarité perd de son caractère volontaire, en effet, la crise de l'État providence qui démarre à partir des années 80 est aussi la crise d'un système qui institutionnalise le bien-être et les droits sociaux. Ainsi, et la question demeure à ce jour, « [c]omment concilier l'assistance sociale et la responsabilité individuelle » (Blais, 2017) ? Selon la chercheuse (2017), pour introduire l'idée de justice, la solidarité doit être un acte volontaire et non pas seulement un fait d'interdépendance. C'est par la création d'un patrimoine commun que les individus prennent conscience de la « dette commune », évoquée par Bourgeois et Brugère, qui les lient au reste de l'humanité. Il y aurait donc actuellement une perte de responsabilité mutuelle et de réciprocité au profit d'une conception de la solidarité davantage axée sur « la garantie des droits de chacun » (Brugère, 2014, 25) dont l'État est garant.

À ce sujet, Blais (2017), Brugère (2017) et Wieviorka (2017) témoignent dans leur texte respectif du livre *Les solidarités* d'une nouvelle tension dans le rapport contemporain avec la solidarité. Ce que Brugère (2017) nomme la troisième modernité et Aubert (2004) l'hypermodernité, est cette période caractérisée par la perte d'une responsabilité collective, d'un souci du commun, au profit d'une exacerbation de l'individualité. Cette tension dans la solidarité déboule sur une posture de responsabilisation individuelle pour « [...] maintenir l'idéologie de la fiction de l'individu autonome » (Brugère, 2017, 38). Pour Wieviorka (2017), cette montée de l'individualisme n'est pas tant caractérisée par la perte de solidarité, mais plutôt par sa métamorphose. Elle serait désormais exercée par des individus qui choisissent envers qui ils désirent se montrer solidaires, selon des choix individuels, des valeurs, etc.

2.2.2 L'aide mutuelle en action collective

Comme je l'ai souligné dans la partie précédente, avec l'avènement du fordisme, la tendance a été de penser la solidarité seulement dans un rapport à l'État. L'aide mutuelle en action collective, qui fera l'objet de la prochaine section, permet selon moi de réconcilier l'analyse microsociale de l'entraide proposée par Kropotkine, ainsi que la solidarité pensée strictement dans son rapport à l'État. En effet, le concept d'aide mutuelle en action collective est pertinent dans la mesure où il informe sur la manière dont les liens sociaux développés dans des communautés d'appartenance peuvent servir de points d'appui pour lutter contre les injustices et s'organiser collectivement. L'aide mutuelle en action collective est à distinguer de l'aide mutuelle théorisée par Dominique Moysse Steinberg, qui se déploie dans le travail social de groupe. En effet, le modèle de Steinberg vise expressément les groupes de soutien et les groupes de thérapie (Steinberg, 2008), bien que l'aide mutuelle puisse se manifester dans des situations de groupes très variées. Les finalités de l'aide mutuelle dans le travail social de groupe sont davantage tournées vers l'intérieur du groupe, c'est-à-dire dans le développement de dynamiques qui viennent enrichir la vie du groupe, par exemple, la prise de conscience des besoins des autres, le soutien émotionnel, l'aide à la résolution de problèmes, etc. (Steinberg, 2008).

Forcément, l'aide mutuelle n'est pas une création du travail social (je l'ai souligné en introduisant la pensée de Kropotkine), il s'agit en effet d'une dynamique humaine reconnue depuis longtemps. Pour Steinberg (2008), l'aide mutuelle est autant un processus que le résultat de ce processus, c'est-à-dire que les membres du groupe qui s'engagent à s'aider les uns les autres vont aussi bénéficier de cette mise en commun, « [...] conséquence de leur interaction particulière avec les autres » (Steinberg, 2008, 34). Un élément important à retenir est que *tout le monde* a la capacité de s'engager dans l'aide mutuelle et d'en bénéficier, même si elle ne survient pas systématiquement au sein de tous les groupes. En effet, un climat favorable à la communication est essentiel puisque « [...] selon Lang (1986), c'est vraiment la qualité de l'interaction qui détermine si les personnes seront capables de constituer une communauté ou si elles resteront à l'état d'un simple agglomérat » (Steinberg, 2008, 20). Un équilibre entre les besoins d'individualité et les désirs de coopération et de réciprocité dans le groupe, ainsi que de s'engager autour d'une cause commune, sont garants du développement de la norme d'aide mutuelle. Au fondement de la perspective de l'aide mutuelle existe la conviction « [...] d'une interdépendance inextricable entre le besoin

d'exprimer son individualité et celui d'appartenir à un groupe » (Breton, 1989, Coyle, 1937, Falck, 1989, Newstetter, 1935, Schwartz, 1961 dans Steinberg, 2008, 24). En ce sens, au sein du groupe où se vit un processus d'aide mutuelle, le fait d'aider les autres et de leur démontrer de la solidarité permet aussi de s'aider soi-même.

L'aide mutuelle a également été conceptualisée dans une perspective plus politique, notamment par l'organisateur, professeur et militant pour la libération queer et trans Dean Spade et la militante abolitionniste carcérale Mariame Kaba. En reconnaissant que l'aide mutuelle en action collective n'est pas une forme d'organisation récente, puisque de nombreux mouvements sociaux s'enracinant au sein de communautés marginalisées (notamment aux États-Unis dans les communautés afrodescendantes) l'ont historiquement pratiquée, je me base sur les apports récents des deux militants susmentionnés afin d'en souligner les aspects les plus prégnants (Kaba, 2020 ; Spade, 2020a et 2020b). Selon Spade,

[m]utual aid is a form of political participation in which people take responsibility for caring for one another and changing political conditions, not just through symbolic acts or putting pressure on their representatives in government but by actually building new social relations that are more survivable (2020b, 136).

Contrairement à la perspective d'aide mutuelle en travail social de groupe théorisée par Steinberg, les projets d'aide mutuelle en action collective sont davantage axés vers l'extériorité du groupe. Ainsi, l'aide mutuelle, par la pratique d'un « *radical collective care* » (Spade, 2020b, 131), se pratique dans des réseaux qui visent une transformation sociale par le bas, c'est-à-dire qui est à l'initiative des individus et des communautés mêmes et non pas des élites politiques au sein de systèmes oppressifs. En ce sens, l'aide mutuelle est absolument distincte du concept de charité qui se pratique trop souvent du haut vers le bas. Pour Spade (2020a), la charité est un cadre qui évacue la dimension systémique et structurelle des inégalités et de la souffrance et qui offre une aide moralisante dans l'objectif de « rectifier » ce qui manque aux individus pauvres, toxicomanes, monoparentaux, etc. Les projets d'aide mutuelle proposent plutôt une analyse selon laquelle ce sont les systèmes capitaliste, colonial, patriarcal, capacitiste qui créent de la vulnérabilité, des crises, de la pauvreté et de la souffrance (Spade, 2020a et 2020b ; Kaba, 2020) et qu'il convient donc de partager cette analyse et de s'organiser pour créer des communautés plus résilientes face aux crises actuelles et futures :

In capitalism, social problems resulting from maldistribution and extraction are seen as individual moral failings of targeted people. Getting support in a context that sees the system, not the people suffering in them, as the problem can help combat the isolation and stigma (Spade, 2020b, 137).

Les projets d'aide mutuelle rendent possible la création de réseaux de solidarité, une solidarité pensée de manière horizontale qui permet la rencontre de personnes partageant les mêmes préoccupations, mais pas nécessairement les mêmes réalités et les mêmes vulnérabilités. L'aide mutuelle permet aussi de prendre conscience de l'interconnexion des êtres humains et amène les individus à créer de nouveaux liens sociaux, basés sur une coopération pour le bien commun (Kaba, 2020), un rempart humanisant contre le chaos et la violence du capitalisme néolibéral.

2.3 Sujet de recherche

2.3.1 Question et objectifs de recherche

Afin de lier les éléments théoriques susmentionnés et la thématique de recherche que je souhaite approfondir, je convoque ici une conversation que j'ai eue avec des amis sur le bord d'une rivière dans un petit village de la région des Cantons-de-l'Est à l'été 2020. C'était une journée caniculaire et nous avons arrêté le travail agricole pour l'après-midi, constatant que l'ouvrage sous le soleil à cette température devenait dangereux. Sachant que plusieurs entreprises agricoles de la région employaient des travailleurs temporaires migrants, j'ai demandé au groupe pourquoi nous ne les voyions nulle part, me rappelant avoir été surprise de constater leur absence dans les épiceries, restaurants, brasseries, sur les rives de la rivière en cette chaude journée d'été. Mon amie, une productrice agricole de la région, m'a mentionné que selon un règlement municipal, il n'était pas permis pour les travailleurs de se regrouper dans ces lieux publics. Nous en avons été choqués et je me souviens avoir ressenti du dégoût pour cette règle, qui rappelle la ségrégation qui eut cours contre les personnes racisées à une époque que l'on voudrait révolue. L'affirmation de mon amie n'a pas été confirmée, reste toutefois que l'absence des travailleurs continue de se constater quotidiennement dans les villages avoisinants.

C'est à la suite de ce constat initial basé sur l'observation d'une absence, et désirant l'ancrer dans une démarche empirique, que je poserai mon regard sur le social, sur les interactions entre les travailleurs, sur les liens sociaux qui se tissent dans les entreprises agricoles québécoises qui

s'appuient sur le travail migrant pour opérer. Nourrie par mes réflexions sur les structures précarisantes du travail dans un système néolibéral, mais aussi par les postures théoriques et politiques alternatives qui envisagent qu'il faut justement (re)construire ce social dans le travail, je me pose la question suivante : Comment prennent forme les dynamiques de coopération entre les travailleurs temporaires au sein des entreprises agricoles québécoises ? Les objectifs de la démarche sont d'une part, de documenter le quotidien des employés agricoles temporaires au sein d'une entreprise agricole maraichère. Il s'agit d'autre part d'explorer où se trouve le collectif dans le travail agricole et quels types de liens sociaux sont observables dans l'entreprise, afin de mettre à l'épreuve le concept de coopération dans un système de travail qui vise la productivité à tout prix, ce qui a comme conséquence de casser le social. Enfin, la recherche a l'ambition de réfléchir à la manière dont la dimension coopérative du travail est importante pour la protection sociale des travailleurs agricoles temporaires migrants et comment encourager la création d'un contexte favorable à son émergence au sein d'une entreprise agricole.

2.3.2 Pertinence sociale et scientifique

Cette recherche vise à mettre en lumière une préoccupation sociale invisibilisée dans notre société. Dans les dernières années, le Québec a eu droit à une couverture médiatique plus large des enjeux concernant la main-d'œuvre agricole étrangère en raison de la pandémie mondiale de COVID-19. Ces préoccupations font écho à celles des groupes de défense de droit des travailleurs qui exigent des réformes dans les programmes de migration temporaire depuis de nombreuses années déjà. La discipline du travail social doit s'investir sur ces questions parce que le secteur agricole est historiquement un secteur de travail vulnérabilisant, d'autant plus lorsqu'il se trouve à l'intersection d'enjeux liés à la migration. En tenant compte du contexte d'exploitation structurelle dans lequel se trouvent les travailleurs agricoles temporaires, il m'apparaît pertinent de faire émerger des récits alternatifs sur les solidarités qui se tissent entre les acteurs du milieu agricole, afin d'explorer si s'engager dans des relations de coopération vivante au sein d'un collectif de travail peut devenir un facteur de protection sociale, en s'exportant à l'extérieur de la sphère du travail. Une étude s'ancrant dans la ruralité est aussi intéressante et originale pour une université basée en contexte urbain.

En outre, depuis de nombreuses années, l'intérêt pour les situations particulières vécues par les travailleurs agricoles temporaires a augmenté, comme en témoigne l'imposant corpus qui traite de la question partout à travers le monde. En parallèle aux recherches sur la précarité en emploi et sur le renouveau syndical, et plus largement, aux recherches en sociologie sur la centralité politique du travail, la démarche de ce mémoire reste pertinente et originale d'un point de vue théorique dans la mesure où elle lie une réflexion sur l'évolution du travail à celle de la transformation des rapports de coopération et d'entraide au sein de ces nouveaux rapports salariaux. Bien qu'elles s'ancrent dans un contexte géographique très spécifique, les réalités observées ici sont celles du travail migrant à l'ère du néolibéralisme et de la mondialisation. L'idée centrale est de renseigner sur ces structures par l'observation et la discussion de *ce qui est*. Mais réfléchir à ce monde d'un point de vue théorique, c'est aussi commencer à le reconstruire.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Après avoir défini la problématique ainsi que le cadre conceptuel qui encadre ma recherche, le présent chapitre vise à exposer les paramètres méthodologiques qui m'auront permis de recueillir les données lors du terrain de recherche. La section qui suit abordera donc la stratégie générale de la recherche, ainsi que la description de l'échantillon. Suivra une présentation de la méthode de collecte des données et de la méthode d'analyse choisie. Pour conclure le chapitre, seront abordées les considérations éthiques et les limites auxquelles s'est confrontée la présente étude.

3.1 Stratégie générale de la recherche

La stratégie générale de la recherche se base sur un devis qualitatif (Paillé et Mucchielli, 2021). La méthodologie qualitative, telle que théorisée par Pierre Paillé, est « [...] une démarche discursive et signifiante de reformulation, d'explicitation ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou d'un phénomène » (Paillé, 1996b dans Paillé, 2007, 413). Plutôt que de viser à produire des statistiques et des pourcentages, la recherche qualitative s'ancre dans une méthodologie de proximité, dans laquelle la chercheuse donne du sens à « [...] ce qu'il lui est donné d'entendre ou d'observer (Paillé, 2007, 415). À cet égard, un devis qualitatif possède une supériorité méthodologique dans certaines situations de recherche, entre autres lorsqu'il s'agit de faire « l'étude du quotidien et de l'ordinaire » (Deslauriers et Kérisit, 1997, 88), de mettre en lumière des processus organisationnels ou d'approfondir des phénomènes complexes dont on veut saisir le sens (Deslauriers et Kérisit, 1997).

Comme nous l'avons vu dans la problématisation, une abondante littérature scientifique est déjà venue approfondir plusieurs aspects entourant le phénomène du travail migrant, concernant notamment les dynamiques d'exploitation favorisées par les systèmes de travail en régime dérogatoire, ainsi que leurs conséquences physiques, sociales et politiques sur les individus. La présente recherche vise plutôt à définir de nouvelles avenues quant à l'analyse du phénomène du travail temporaire. En effet, la démarche méthodologique est de nature exploratoire, puisqu'il s'agit

de circonscrire progressivement les enjeux liés à la coopération au sein d'une entreprise maraichère, tout en réfléchissant à la manière de (ré)activer des liens sociaux plus solidaires et coopératifs dans les relations de travail (Trudel *et al.*, 2006).

3.2 Échantillonnage

Afin d'atteindre mes objectifs, il m'est apparu évident que le terrain de recherche devait se dérouler auprès d'un groupe de travailleurs agricoles temporaires. J'ai donc décidé de faire de l'observation en participant aux activités d'une entreprise agricole, afin d'expérimenter le travail réel sur une ferme. Sur le plan logistique, l'étude d'un cas unique m'est apparue indiquée pour assurer les conditions de faisabilité de la recherche, considérant l'ampleur du phénomène à couvrir, ainsi que l'espace géographique occupé par le territoire rural québécois qui rendait la composition d'un échantillon représentatif peu envisageable avec les ressources dont je disposais. L'étude de cas s'intéresse, comme son nom l'indique, à une unité de sens particulière, soit une personne, une communauté, une organisation, etc. (Gauthier, 2000). Contrairement aux études par échantillon, l'étude de cas ne cherche pas la représentativité statistique ; sa pertinence méthodologique réside plutôt dans le fait qu'elle permet l'obtention d'un plus grand nombre d'informations, de manière intensive, mais auprès d'un nombre réduit d'individus (Gauthier, 2000). L'étude d'un cas unique a ainsi eu l'avantage de me permettre de faire des observations dans un temps plus long, ce qui est précieux pour rendre visible des processus relationnels, dont on pourrait croire qu'ils mettent du temps à devenir apparents et à se manifester aux yeux de la chercheuse. À ce sujet, Zainal (2007, 4) affirme que l'étude de cas permet de déployer la complexité des situations de vie, « [...] *which may not be captured through experimental or survey research* ». De même, mon implication au sein d'une seule entreprise agricole a invité à une plus grande proximité avec les travailleurs en partageant leur quotidien, ce qui m'a permis d'appréhender le phénomène du travail sur cette entreprise de manière plus intime.

Les critères de sélection pour cibler les entreprises agricoles ont été les suivants : l'entreprise devait employer au moins sept travailleurs temporaires contractés par l'entremise du PTAS ou du PTET-PS, et ce, depuis plus d'une saison et devait se spécialiser dans l'agriculture maraichère, étant donné que je détiens des connaissances dans ce domaine. En reprenant les critères pour baliser le choix de l'échantillonnage de Miles et Huberman (1994 dans Savoie-Zajc, 2007) et de Pires (1997), j'ai

sélectionné une entreprise dans laquelle j'aurais la possibilité d'être en contact direct avec la population à l'étude, c'est-à-dire qui était accessible à l'enquête et ouverte à l'observation. Je me suis assurée d'expliquer à l'employeur que ma présence n'allait pas perturber le cours normal du travail qui s'effectue dans l'entreprise. Considérant que « la perception qu'ont les acteurs sociaux de la recherche et de la chercheuse jouera [...] sur leur degré d'ouverture » (Laperrière, 2004, 320), j'ai préconisé un équilibre prudent dans ce que j'ai choisi de partager ou non avec les employeurs, principalement pour assurer la sécurité des travailleurs temporaires. À ce propos, dans son enquête ethnographique, Castracani (2019d) témoigne de la méfiance des employeurs face aux requêtes des chercheurs et des journalistes, dans un contexte où les conditions du travail migrant font l'objet de plus en plus d'attention médiatique et sont sujettes à de nombreuses critiques. Mes intentions académiques n'étaient certainement pas de pointer du doigt la gestion des patrons de la ferme, mais plutôt d'observer s'il y avait présence de dynamiques de coopération et d'entraide au sein de l'équipe de travail. C'est d'ailleurs sur cet aspect que j'ai mis l'accent lorsque j'ai présenté mes intentions de recherche aux patrons et c'est une logique d'accessibilité au terrain qui a orienté le choix de divulguer mes objectifs (Jaccoud et Mayer, 1997). Il m'apparaissait effectivement important de ne pas dissimuler mon rôle de chercheuse, afin de conserver une « mobilité physique et sociale » (Laperrière, 1984 dans Jaccoud et Mayer, 1997, 222) sur le terrain et de ne pas appauvrir mes interactions avec les travailleurs en ayant à jouer un rôle de substitution. Forcément, je suis amenée à croire qu'une entreprise ayant permis à une chercheuse de participer aux activités de la ferme est une entreprise dont les pratiques s'inscrivent dans un certain respect des lois en vigueur concernant le travail. On pourrait donc penser que je n'ai pas été en contact avec les « pires » pratiques en termes de respect des droits des travailleurs agricoles. Le choix de cet échantillon a donc pu avoir un impact sur la généralisation de mes résultats de recherche.

Les entreprises agricoles à contacter ont été trouvées sur Internet, par l'entremise d'un moteur de recherche bien connu. L'espace géographique a été délimité en fonction de mon réseau familial et amical, car pour des raisons logistiques, je devais pouvoir résider chez une personne de confiance pendant le déroulement de mon terrain de recherche, considérant que les journées de travail débutent souvent très tôt dans la matinée. Le processus pour trouver une entreprise agricole où réaliser mon terrain de recherche a débuté à la fin du mois d'avril 2022 et a pris environ un mois. Seize entreprises dans la même région administrative ont été contactées. Un premier contact était

fait par téléphone, puis, suivant l'intérêt des gestionnaires, un courriel était envoyé contenant un document qui expliquait ma démarche académique et les modalités de sa réalisation. Plusieurs entreprises n'ont pas rappelé ou n'ont pas donné suite au courriel après le contact initial. Six fermes ne répondaient pas aux critères et ont donc été écartées de la démarche. Une des gestionnaires de ferme contactée a mentionné ne pas avoir de temps à consacrer à l'accueil d'une étudiante pendant la saison agricole. Une seule entreprise a eu une réponse favorable à ce que je réalise mon terrain de recherche au sein de leur équipe. Pour donner suite à cette réponse positive, je suis allée rencontrer l'employeur sur place pour me présenter et lui faire signer le formulaire de consentement. En ce qui concerne la temporalité, il était essentiel que l'étude s'échelonne entre les mois d'avril et novembre, puisqu'il s'agit du moment où la majorité des travailleurs agricoles temporaires sont employés au Québec. Le terrain de recherche a donc eu lieu pendant la saison estivale de l'année 2022, chevauchant les mois de juin et juillet, pendant lesquels j'ai travaillé douze jours étalés sur cinq semaines, à raison de huit heures par jour, au sein d'une équipe composée de quinze travailleurs responsables de la plantation, la cueillette, l'entretien, l'épandage de pesticides, le désherbage, entre autres choses.

À la suite de quoi j'ai réalisé des entretiens avec quatre travailleurs de l'équipe. Le choix des quatre participants aux entrevues s'est fait de manière aléatoire. En effet, il n'y avait pas de critères spécifiques pour baliser le choix de l'échantillonnage au sein du groupe de travailleurs. J'ai plutôt opté pour les travailleurs avec qui j'avais déjà établi un contact dans le travail au champ, certains étant plus enclins à me parler et à travailler avec moi. Il semblait alors plus naturel de proposer à ceux-ci de poursuivre les conversations de manière plus formelle lors d'un entretien. J'ai eu l'occasion de m'entretenir avec les membres de deux familles.

En effet, les quinze travailleurs étrangers temporaires employés par les patrons sont issus de trois familles différentes. Les travailleurs proviennent tous du même pays. Deux de ces familles sont issues du milieu agricole et l'une d'entre elle du milieu de la vente au détail. Deux familles sont d'origine autochtone et parlent, en plus de l'espagnol, leur dialecte maternel. Une figure paternelle est centrale au sein de chaque famille : c'est elle qui a recommandé au patron l'embauche de fils, neveux et frères. La très grande majorité des hommes du groupe sont en couple, mariés, et ont des enfants. Le plus jeune travailleur n'a pas vingt ans et le plus vieux, qui cumule douze ans d'ancienneté à la ferme, est dans la cinquantaine. Certains travailleurs plus expérimentés exercent

davantage de responsabilités, notamment la gestion des commandes, du système d'irrigation, la livraison et la coordination des récoltes. En plus du groupe de travailleurs étrangers, quatre autres personnes travaillent à la ferme pendant mon séjour exploratoire. En effet, un couple d'origine cambodgienne, ainsi que deux travailleurs québécois assez âgés (72 et 80 ans) sont présents à chaque année pendant le temps de la récolte des petits fruits. Ceux-ci sont embauchés de manière directe par l'employeur et sont payés selon le rendement, en fonction des normes établies à chaque année. Je crois comprendre que leur salaire n'est pas déclaré. Ils ne sont pas soumis à un contrat de travail avec l'employeur et leur horaire semble être négocié ponctuellement en fonction de certains critères (météo, abondance des récoltes, disponibilité personnelle, forme physique, autres engagements professionnels).

Plus spécifiquement, en ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques des participants aux entretiens semi-dirigés réalisés en complément de l'observation participante, leur profil est assez homogène. Afin de préserver la confidentialité des participants aux yeux des employeurs, je ne présenterai pas de caractéristiques particulières, mais plutôt certaines informations générales au groupe d'interviewés. Au nombre de quatre, les travailleurs interviewés ont tous été recrutés à la ferme par l'entremise du PTET. Le nombre d'années travaillées au Canada varie entre deux et sept ans. Les quatre travailleurs sont pères de famille et en sont les principaux pourvoyeurs sur le plan économique. Leur séjour au Canada varie de quatre à six mois par année. Trois participants sur quatre sont aussi agriculteurs lorsqu'ils ne travaillent pas au Canada, un autre est mécanicien.

3.3 Méthode de collecte des données : participation observante et entretiens semi-dirigés

3.3.1 La participation observante

La participation directe m'est apparue essentielle pour sortir de « [...] la dimension discursive des interactions » (Castracani, 2019d, 59), d'où provient la majorité des informations produite par les recherches concernant les travailleurs agricoles saisonniers. En effet,

[1] 'observation et la participation (à un degré ou à un autre) sont nécessaires pour briser la « barrière des mots ». Plusieurs soutiennent qu'observer de près assure une description exacte d'une expérience. D'autres préfèrent mettre l'accent sur le fait que l'observation permet de rendre justice non pas à l'exactitude, mais à la texture de la réalité (Gaudet et Robert, 2018b, 66).

Dans cette idée, m'intégrer à un groupe de travailleurs agricoles temporaires au sein d'une entreprise maraichère m'a permis non pas seulement d'assurer la description exacte de leur expérience du travail et des relations sociales qu'ils entretiennent, mais plutôt de partager un vécu commun et de m'investir dans un tissu de relations à partir de multiples conversations informelles. Selon le modèle interactionniste (Jaccoud et Mayer, 1997, 219), ma compréhension du phénomène a passé par mon investissement au sein du milieu étudié, me permettant d'interagir « [...] en tant qu'act[rice] social[e] » (Jaccoud et Mayer, 1997, 220) avec les individus en présence. Les observations ont été réalisées pendant douze jours, étalés sur cinq semaines, à raison de deux ou trois jours par semaine. Je n'ai pas été en mesure de me coller totalement à l'horaire de travail de mes collègues de la ferme, puisque j'avais également un emploi en parallèle à mes études. Sur ces douze jours, j'ai assuré une participation directe, de manière bénévole, aux tâches agricoles comme si j'étais une employée de la ferme. Le fait que j'aie travaillé pendant quatre étés consécutifs dans des entreprises agricoles a certainement été avantageux pour la réalisation des tâches demandées et mon insertion dans l'équipe de travail. Bien que les travailleurs de la ferme réalisent en moyenne des journées de onze heures, j'ai choisi de travailler selon un horaire de huit heures par jour, car je poursuivais le travail un fois rendue à la maison en consignait mes notes d'observation. Au fil de ces semaines, je suis demeurée flexible quant à mes journées de participation à la ferme, puisque plusieurs congés imprévus ont été donnés à l'équipe de travail, en fonction des conditions météorologiques.

À la suite des travaux de Blondeau (2002), Lièvre et Rix (2005) et Castracani (2019d), la démarche de ma recherche s'est davantage inscrite dans la perspective d'une participation observante plutôt que celle de l'observation participante. Cette précision méthodologique réside dans le fait que la priorité de ma démarche a été accordée à la participation directe aux activités de la ferme, ce qui a nécessité une grande implication personnelle (Bastien, 2007). Ce rapport spécifique est également justifié par la perspective d'une « conversion expérientielle à un terrain » (Bastien, 2007), comme l'a théorisé Wacquant (2000) dans sa recherche sur les ghettos noirs de Chicago. Dans l'idée de « [s]oumettre sa chair aux aléas et aux conditionnements de l'univers considéré [...] » (Bastien, 2007, 133), c'est la participation à l'activité, c'est-à-dire devenir, pendant un temps défini, une ouvrière agricole, qui m'a permis d'avoir une compréhension plus tangible et sensible du phénomène. Pendant la durée de mon terrain de recherche, des grilles d'observation ont été utilisées

pour rendre ma prise de notes plus efficaces. J'ai d'abord recueilli des « données topologiques » (Laperrière, 2004, 321) dans une grille adaptée du modèle d'Angers (1992, dans Jaccoud et Mayer, 1997). Le modèle s'articule autour de ces cinq aspects :

1. Description du site : description du lieu, des objets, de l'ambiance ;
2. Description des participants : leur nombre, leur fonction, leurs caractéristiques, etc. ;
3. Description des buts et des objectifs : les raisons formelles ou officielles de leur présence dans ce lieu, les autres raisons, etc. ;
4. La description de l'action : les gestes, les discours, les interactions, etc. ;
5. La description de la durée et de la fréquence : histoire du groupe, fréquence de l'action, etc.

Cette première étape, que Spradley a nommé le « grand tour » (Laperrière, 2004, 324), m'a permis de décrire de manière générale le terrain de recherche : les lieux, les acteurs et leurs actions. J'ai délaissé la prise de notes dans les grilles d'observation après quelques jours, au profit de notes plus libres, soit manuscrites ou vocales sur mon téléphone. Étant donné la nature exigeante du travail agricole, il m'était laborieux de prendre des notes pendant la journée. La méthode la plus efficace pour moi a été de faire le résumé de la journée après le travail et de consigner mes notes de terrain dans mon ordinateur à la maison. La narration des événements alternait entre un contenu très descriptif et chronologique et un contenu plus réflexif, ce que Spradley (1980) a appelé le « journal de terrain¹⁶ », portant notamment sur des impressions, idées, craintes, erreurs, etc. Certaines notes d'observation ont été prises sommairement lors des pauses ou en mémos vocaux sur mon téléphone, mais la majorité des données ont été consignées en dehors des heures de travail. Comme il m'était difficile de noter mes observations sur le vif, j'avais pris l'habitude de faire des « notes mentales¹⁷ » (Lofland et Lofland, dans Baribeau, 2004, 103), afin de me remémorer le contexte de l'événement que je voulais rappeler dans mes notes de terrain. J'ai également consigné certaines notes d'ordre méthodologique (Deslauriers, 1991) qui faisaient état de mes démarches pour réaliser des entretiens avec les travailleurs, de certains ajustements effectués quant à mon horaire de travail et d'autres problèmes rencontrés pendant le terrain de recherche. Ces notes ont permis de suivre « l'histoire méthodologique » (Baribeau, 2004, 105) de mon projet. Quand l'occasion s'est présentée, j'ai pris

¹⁶ *Fieldwork journal* [Ma traduction].

¹⁷ *Mental notes* [Ma traduction].

quelques photos du terrain de recherche que j'ai jointes aux documents contenant mes notes d'observation. Ainsi, sans suivre une seule méthode de consignation des données, ma démarche de participation observante s'est inscrite dans un bricolage théorique (Baribeau, 2004), empreint d'une flexibilité méthodologique et s'adaptant aux contraintes spatio-temporelles du terrain de recherche.

3.3.1.1 L'ethnographie incarnée

« *Our selves, our bodies, have been taken for granted and assumed to be simply a tool utilized for observation*¹⁸ »

Une recherche inspirante réalisée auprès de travailleurs agricoles mexicains et autochtones aux États-Unis est celle de Seth M. Holmes (2013), un anthropologue qui a vécu plus d'une année auprès de travailleurs sans papiers triquis pour explorer l'interrelation entre l'ethnicité, le travail et la souffrance dans l'agriculture étatsunienne. Au-delà de ce que ses oreilles et ses yeux pouvaient percevoir dans le travail de champ, Holmes s'est aussi servi de son « corps conscient ¹⁹ » (2013, 34) pour tenter de comprendre la souffrance sociale, les hiérarchies et la violence du travail : « *It was not only my eyes and ears that collected valuable field observations but also the back of my neck as cold rain seeped down the inside of my farm-issued rain gear; my sore knees, hips, and lower back from bending over all day in strawberry fields [...]* » (Holmes, 2013, 34). Paul Stoller (1997), un anthropologue culturel, a théorisé l'« ethnographie incarnée²⁰ » à travers le concept de « savoir sensuel²¹ », pour démontrer l'importance de l'intelligible et du sensible - le goût, l'odorat, la vue - dans la compréhension d'un objet d'étude dans les sociétés non occidentales. Du côté de la sociologie, Loic Wacquant (2015) utilise le concept de charnalité pour poser les bases de sa « sociologie de la chair et du sang ²² » : « *To make the most of ethnography, the field sociologist must methodically mine and thematize the fact that, like every social agent, he comes to know his*

¹⁸ Nous-mêmes, nos corps, ont été tenu pour acquis et assumés n'être seulement qu'un outil utilisé pour l'observation (Holmes, 2013, 37) [Ma traduction].

¹⁹ *Mindful body* [Ma traduction].

²⁰ *Embodied ethnography* [Ma traduction].

²¹ *Sensuous scholarship* [Ma traduction].

²² *Flesh and blood sociology* [Ma traduction].

object by body; and he can leverage carnal comprehension by deepening his social and symbolic insertion into the universe he studies » (Wacquant, 2015, 5).

Dans cette idée, à la suite de l'« anthropologie du travail migrant enracinée dans le corps ²³ » de Holmes (2013, 33) et de la recherche ethnographique de Castracani (2019d) réalisée auprès de travailleurs agricoles temporaires au Québec, les expériences corporelles dans le travail de champ que j'ai expérimenté pendant mon terrain de recherche m'ont servi de matériel d'analyse pour renseigner le quotidien dans lequel s'enracinent les relations et les interactions entre les travailleurs que je cherche à documenter. Loin d'être un biais à contrôler, ma subjectivité a été pleinement investie dans la recherche terrain en devenant un « mode d'appréhension du social » (Jaccoud et Mayer, 1997, 218). En effet, comme l'affirment Namian et Grimard (2016) sur les enjeux de distanciation dans le travail d'observation, à trop vouloir circonscrire son engagement sur le terrain, il est possible de camoufler certaines « zones grises » qui émergent pendant l'observation participante :

Alors qu'ils sont souvent contournés ou évacués au moment de l'analyse et de la restitution des données de l'enquête, les enjeux de distanciation qui découlent de l'engagement du chercheur sur son terrain peuvent être des vecteurs de connaissances inédites, ou encore de nouvelles perspectives critiques (Namian et Grimard, 2016, 27).

J'ai donc choisi délibérément de m'engager dans cette zone grise, en reconnaissant que la perspective de l'ethnographie incarnée puisse devenir un terreau fertile à la connaissance de mon objet d'étude. Il s'agit également de faire preuve d'une « transparence méthodologique » (Jaccoud et Mayer, 1997, 242) concernant les forces et les limites d'une telle approche. J'y reviendrai subséquemment.

Également, l'adoption de cette perspective ethnographique a été pertinente pour pallier le défi de l'observation dans un contexte de travail qui m'a laissé peu de temps libre. Considérant que je portais mon regard sur les relations sociales et les conditions de coopération et de non-coopération dans le quotidien de la ferme, j'avais au départ formulé l'hypothèse selon laquelle l'état physique et mental de chacun pendant l'exécution des tâches agricoles puisse venir influencer la dynamique

²³ *Embodied anthropology of migrant labor* [Ma traduction].

relationnelle du groupe. Ayant été partie prenante de ce groupe pendant quelques semaines, il m'est apparu justifié que les sensations physiques et psychologiques que j'éprouvais *dans mon corps* pendant la réalisation du travail agricole deviennent des données ethnographiques utiles dans la description de la dynamique du travail. Les douleurs constantes au dos et aux genoux, le froid des matins qui contraste avec la chaleur des après-midis, la déshydratation, les pluies interminables sont des éléments qui marquent le quotidien de tous les travailleurs agricoles. L'ethnographie incarnée m'aura permis de recueillir ce type de données en restant à l'écoute des sensations de mon corps. Tout au long de mon terrain de recherche, j'ai donc noté mes sensations physiques et corporelles au début de la journée et à la fin de la journée. J'ai également fait l'observation de mon état psychologique au début de la journée ainsi qu'en fin de journée, afin d'en noter l'évolution.

3.3.2 Les entretiens individuels semi-dirigés

Pour compléter la participation observante et avoir accès à la parole directe des hommes avec qui j'ai travaillé, j'ai réalisé quatre entretiens individuels semi-dirigés. Cet espace de discussion m'a donné l'occasion d'effectuer un retour sur mes observations, en approfondissant certains aspects pour élargir ma compréhension du travail tel qu'il est vécu par les employés agricoles saisonniers. L'observation et la conduite d'entretiens me sont apparues être deux méthodes de collecte de données complémentaires puisque, comme l'affirme Savoie-Zajc, « l'entretien semi-dirigé permet de rendre explicite l'univers de l'autre » (2009, 342), ses pensées, le sens associés à certaines expériences de vie, ses intentions, etc. et donnent accès à une compréhension plus large d'un phénomène, à partir de considérations individuelles. Mes notes de terrain m'ont fourni un matériel de base sur lequel appuyer mes questionnements lors des entrevues, en plus d'une grille d'entretien préalablement rédigée. L'entretien est semi-dirigé dans le sens qu'il n'est, ni entièrement libre, ni entièrement encadré par des questions prédéterminées desquelles il n'est pas possible de s'écarter (Van Campenhoudt, Marquet et Quivy, 2017). Il s'agit plutôt de laisser le participant s'approprier le contenu de l'entrevue en le laissant parler ouvertement. Dans cet esprit, « [l]e chercheur s'efforcera simplement de recentrer l'entretien sur les objectifs chaque fois qu'il [l'interviewé] s'en écarte et de poser les questions auxquelles l'interviewé ne vient pas par lui-même, au moment le plus approprié et de manière aussi naturelle que possible » (Van Campenhoudt, Marquet et Quivy, 2017, 242 et 243). En ce sens, j'avais préparé quelques questions liées à mes objectifs de recherche, qui ont servi de guide à la conduite de l'entretien, mais l'interview est demeuré assez flexible, afin

de laisser un espace pour l'émergence d'autres thématiques abordées par les participants. La grille d'entretien, divisée en deux sections, aura permis d'aborder en première partie des thématiques liées au quotidien du travail et aux tâches réalisées dans l'entreprise agricole. En seconde partie, les questions se sont centrées plus spécifiquement sur les relations de travail et les conditions de coopération au sein de l'équipe. Certaines questions concernaient également les relations développées hors de la ferme.

La première étape de la réalisation des entretiens avec les travailleurs a été d'aviser l'employeur de mes intentions de mener des entretiens auprès de ses employés. En effet, tout au long de mon terrain de recherche, une large part de réflexion concernait ma conduite en tant que chercheuse, dans l'idée de garantir la sécurité des travailleurs. D'ailleurs, le premier participant que j'ai approché pour la réalisation d'une entrevue individuelle m'a demandé si j'avais l'aval de son employeur, car il ne voulait pas « se faire chicaner²⁴ ». Le propriétaire en question a donné son accord pour la réalisation d'entrevues, mais a indiqué qu'il ne fallait pas qu'elles se déroulent pendant la journée de travail. J'ai pris soin de ne pas nommer les travailleurs avec qui j'allais réaliser les entretiens, leur anonymat a donc été conservé auprès de l'employeur. Ainsi, pour des questions de confidentialité, les entretiens ont tous eu lieu à l'extérieur des lieux du travail, soit dans un lieu de restauration rapide ou dans un restaurant avec service, et se sont déroulés en espagnol, une langue commune entre les participants et moi. Ils ont duré en moyenne 60 minutes, après quoi je cessais l'enregistrement pour que nous puissions savourer le repas et converser de manière non dirigée. Les entretiens ont tous débuté avec la signature du formulaire de consentement, que j'expliquais brièvement. Lorsque j'ai approché un premier travailleur pour la conduite d'un entretien, j'ai constaté que le formulaire d'informations et de consentement que je fournissais était certes adapté aux exigences académiques de l'université, mais qu'il ne l'était pas pour permettre la compréhension des participants. J'ai donc modifié mon approche en optant pour des explications verbales du projet et des enjeux qu'il comportait. Je présentais également les coordonnées d'un groupe de défense de droits des travailleurs agricoles temporaires à la fin du document, en expliquant les services qu'ils offrent, dans le cas où les participants se sentent lésés dans le cadre de ma démarche de recherche.

²⁴ *Ser regañado* [Ma traduction].

3.4 Méthodes d'analyse des données : l'analyse thématique

Après avoir réalisé mon terrain de recherche et les entretiens, un travail de systématisation des données a commencé. Pour plusieurs chercheurs (Hammersley et Atkinson, 1983 ; Chauchat, 1985 ; Corbin et Strauss, 1990 dans Jaccoud et Mayer, 1997 et Laperrière, 1997a ; Spradley, 1980), le processus d'analyse ne peut être séparé de l'étape de collecte des données. Dans cet ordre d'idée, un premier travail de condensation de l'information était réalisé au moment même où je colligeais mes observations et mes données d'entretien : « [u]ne première lecture d'ensemble des données vise à en explorer la portée, puis à y relever des thématiques récurrentes, des régularités, des configurations donnant lieu à des modèles descriptifs » (Laperrière, 1997a, 326). À la suite de chaque entretien, je notais mes réflexions spontanées, mes questionnements, les thèmes qui avaient émergé, etc. Cependant, l'essentiel du travail d'analyse a commencé lorsque l'ensemble des données ont été recueillies. Puisque je travaillais à partir d'un devis qualitatif, j'ai poursuivi dans la même lignée théorique, en privilégiant l'analyse thématique.

L'étape suivant la réalisation de mon terrain de recherche a d'abord été la préparation et l'organisation de mes données (Van Campenhoudt, Marquet et Quivy, 2017). J'ai entrepris l'écoute et la transcription intégrale sous forme de verbatim du contenu des entretiens individuels, en espagnol. C'est aussi à ce moment que j'ai anonymisé toutes les données issues des entretiens et des notes d'observation, afin d'assurer la confidentialité de l'entreprise et des participants. Après la transcription des verbatims, j'ai réuni toutes les données, c'est-à-dire les verbatims et les notes d'observation, dans le logiciel NVivo, un logiciel d'analyse des données qualitatives, puis j'ai fait une relecture attentive de ce matériau. Dans l'esprit de l'analyse thématique, j'ai procédé dans un premier temps à la codification du corpus en fonction des thématiques issues de ma question de recherche et de mes objectifs. J'ai également codifié tout ce qui concernait le patron et j'ai créé deux rubriques (Au travail/À l'extérieur), servant de filtres au contenu codifié. Dans un second temps, j'ai regroupé certains thèmes sous la rubrique « Thèmes émergents », afin de laisser place à un travail itératif de conceptualisation de l'arbre thématique, ce qui a permis de m'adapter aux données et de ne pas les enfermer dans des catégories conceptuelles ne reflétant pas ce qui a émergé du terrain. Ce travail de codification m'a permis de dégager des éléments concernant la description du quotidien, notamment ce qui a trait à l'horaire, au salaire, aux tâches effectuées, aux conditions physiques et à la vie hors du travail. Ont également émergé des données sur les liens sociaux, que

j'ai divisées en fonction de catégories représentant les différents groupes avec qui les travailleurs entrent en relation. J'ai ensuite pu croiser ces données avec les rubriques Au travail/À l'extérieur du travail, ce qui m'a permis d'établir une cartographie des relations sociales dans lesquelles les travailleurs agricoles temporaires s'engagent pendant leur séjour de travail au Canada.

3.5 Considérations éthiques

Tout au long de cette recherche, il se sera avéré primordial de respecter un protocole d'éthique rigoureux (Young et Bernhard, 2013), afin de s'assurer que les participants, déjà vulnérabilisés par leur statut de travailleur temporaire, ne vivent pas de répercussions négatives quant à leur investissement. En effet, et cela a été abondamment illustré en première partie de ce projet de mémoire, les travailleurs temporaires sont précarisés par leur statut d'invités en territoire canadien, sujet à l'expulsion à tout moment par l'employeur auquel ils sont rattachés par un contrat de travail fermé. De manière générale, « *[e]thnography raises ethical concerns because it is a methodology involving human beings and because of the unequal power distribution between that which sees and that which is seen — the observer and the observed* » (O'Byrne et Holmes, 2008, 148). Investir ce type de relations sociales, à travers la recherche, a nécessité une réflexion constante sur les qualités humaines et sociales à mobiliser. Les principes qui ont guidé ma recherche auprès des travailleurs ont été le respect de la dignité humaine, la gestion du risque minimal, la solidarité, le développement d'une relation de confiance et l'atténuation des rapports de pouvoir (O'Byrne et Holmes, 2008).

Avant la réalisation de la collecte des données, j'ai suivi une formation à l'éthique en ligne et ma recherche a obtenu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPÉ) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Un formulaire d'informations et de consentement à la recherche a été présenté et signé par l'employeur, ainsi que par les participants avant les entretiens individuels. Tous les documents et les communications avec les travailleurs ont été faits en espagnol, ce qui a favorisé notre compréhension mutuelle. Lors des entretiens, je soulignais qu'à tout moment il était possible de mettre fin à la participation à l'étude ou de refuser de répondre à certaines questions. Je demandais également l'autorisation d'enregistrer l'entretien à des fins de consultation ultérieure et j'expliquais les règles de confidentialité que j'allais mettre en place autour des enregistrements, notamment la protection par un mot de passe pour y accéder

et l'anonymisation des informations identificatoires dans les transcriptions. En effet, « *[c]onfidentiality is crucial in many research contexts but especially for this population; we did not want to subject our participants to more risk than they already faced in their daily lives* » (Young et Bernhard, 2013, 306).

En ce qui concerne le rapport au consentement libre et éclairé, la littérature sur la décolonisation des méthodologies de recherche m'a donné matière à réfléchir. Au sujet de la recherche en contexte autochtone, Linda Tuhiwai Smith affirme que le « *[c]onsent is not so much given for a project or specific set of questions, but for a person, for their credibility. Consent indicates trust and the assumption is that the trust will not only be reciprocated but constantly negotiated – a dynamic relationship rather than a static decision* » (2021, 156). En ce sens, un des principes qui a été au cœur de la recherche est le développement d'une relation de confiance avec les participants. Un des travailleurs m'a explicitement nommé qu'il avait confiance en moi et que pour cette raison, il allait participer à l'entrevue. Il s'agissait d'un des travailleurs avec qui j'avais passé beaucoup de temps et c'était lui qui avait facilité mon entrée dans l'équipe. Une certaine confiance mutuelle s'était donc établie entre nous.

Également, au départ, la perception de mon rôle à la ferme était assez floue pour une majorité de travailleurs. Certains membres de l'équipe ont pensé que j'étudiais en agriculture et que je réalisais un stage pour l'été. Plusieurs travailleurs sont venus vers moi pour m'interroger sur le processus pour immigrer au Canada ou pour me demander si je connaissais quelqu'un qui pouvait engager un membre de leur famille ici, au Canada. Dans tous les cas, sans chercher à tout prix à clarifier mon rôle de chercheuse à la ferme, j'ai misé sur des aptitudes relationnelles, comme l'empathie, l'écoute active, la solidarité, l'humour, pour faciliter les interactions et le dialogue. Dans les discussions que j'ai eues avec les travailleurs pendant les longues heures d'un travail répétitif, je me suis permis de partager mon vécu, mes expériences personnelles, dans la perspective d'une découverte mutuelle et réciproque. À cet effet et à la suite des écrits de la chercheuse Linda Tuhiwai Smith, j'ai senti que le consentement donné par les participants n'était pas tellement en lien avec le fait de consentir à la thématique que j'avais choisi d'aborder dans la recherche, mais davantage de consentir *à me parler*, à moi. À trois reprises, sur les quatre entretiens réalisés, j'ai d'ailleurs constaté que les participants arrivaient déjà avec quelque chose à me dire, à partager, avant même que je ne pose la première question.

Un autre enjeu éthique de la présente recherche a concerné les rapports de pouvoir avec les travailleurs dus à ma position sociale :

[...] l'inscription et l'identification du chercheur dans l'espace social (par son statut de classe, de genre, de race) peuvent également entraîner certains troubles ou enjeux en situation d'observation, et ce d'autant qu'il pratique cette méthode avec son corps – qui demeure bien souvent le marqueur le plus visible des inégalités de statut. Pour éviter que sa présence ait une incidence sur les personnes observées et sur sa collecte de données, le chercheur est souvent contraint de trouver des stratégies pour se présenter, négocier sa présence, atténuer sa différence (Namian et Grimard, 2016, 28).

Comme l'a nommé Seth M. Holmes dans sa recherche ethnographique auprès de travailleurs triquis aux États-Unis, j'étais moi aussi « [...] *out of place in the farm hierarchy* » (2013, 32), ce qui a suscité des questionnements et une curiosité au sein de l'équipe de travail. Dans cette équipe composée uniquement de travailleurs agricoles temporaires, l'arrivée d'une jeune femme québécoise parlant l'espagnol et réalisant les mêmes tâches qu'eux avait tout pour créer la surprise. J'ai donc dû négocier ma position, en adoptant parfois une attitude plus passive, notamment lors des journées de travail où je cherchais davantage à me « fondre dans l'équipe » ou active, lorsqu'il s'est agi d'aller chercher de l'information pour répondre à des questions d'ordre légal d'un travailleur pendant un entretien, ou pour accompagner certains des gars qui désiraient aller marcher dans une montagne avoisinante pendant leur jour de congé, sans savoir comment s'y rendre... C'est dans un travail constant de « vigilance réflexive » (Namian et Grimard, 2016, 28) que je choisissais ce que j'allais mettre de l'avant dans ma personnalité et ce que je choisissais de taire, afin d'amoindrir certains privilèges et d'atténuer ma différence. En réponse également aux rapports de pouvoir inhérents à la relation entre chercheuse et participants, j'ai pris le parti d'un « soin mutuel radical²⁵ », en misant sur le fait de porter une attention sincère sur les dynamiques d'inégalité, de mettre en valeur les témoignages des travailleurs et de valoriser l'interdépendance et la réciprocité (Kawehipuaakahaopulani Hobart *et al.*, 2020).

Un dernier enjeu éthique qu'il m'apparaît important de souligner concerne les rapports de genre présents dans la dynamique de l'équipe. Ayant déjà l'expérience de travail agricole au sein d'une équipe composée de travailleurs agricoles temporaires masculins, je me doutais qu'il y aurait

²⁵ *Radical care* [Ma traduction].

certaines défis quant à la possibilité de pénétrer le milieu en tant que femme. En effet, certaines différences sur le plan interculturel ont émergé pendant la durée du terrain, notamment dans la possibilité d'un rapport amical entre hommes et femmes. Les réactions des travailleurs quant à ma présence à leurs côtés se sont inscrites dans un spectre passant de la timidité, l'intérêt amical, la séduction, le malaise, au machisme. J'ai dû naviguer entre les différentes réactions que suscitait ma présence, pendant toute la durée de ma participation. On peut penser que le fait que je sois une femme dans une équipe composée exclusivement d'hommes, dans un champ d'activités traditionnellement masculin, ait pu conditionner mon entrée sur le terrain et limiter la nature de certains échanges. D'un autre côté, la mise en avant, comme spécifié dans un paragraphe précédent, de qualités qu'on attribue généralement aux femmes, comme l'empathie et l'écoute, a pu faire en sorte que certains participants se sentent plus à l'aise de partager des éléments de vulnérabilité et de sensibilité avec moi, qu'avec un chercheur s'identifiant comme homme.

3.6 Les limites de la recherche

Il est indéniable que les choix méthodologiques réalisés dans le cadre de cette étude ont comporté certaines limites, qu'il convient de souligner ici. Selon moi, un des principaux enjeux concernant cette recherche est son cadre et sa temporalité limités. En effet, la participation aux activités de la ferme ne s'est échelonnée que sur cinq semaines, comptant deux ou trois jours d'observation par semaine. Or, de nombreux chercheurs (Deslauriers, 1991 ; Jaccoud et Mayer, 1997 ; M. Holmes, 2013 ; Martineau, 2004a ; Spradley, 1980) ont souligné l'importance que la participation directe à une situation sociale s'inscrive dans un temps long. En effet, un investissement de longue durée permet une description plus exhaustive des activités et des interactions, permet de réduire l'effet de perturbation qu'entraîne la présence de la chercheuse (Martineau, 2004a), mais également parce que « le sens d'un objet se révèle petit à petit à travers un processus d'analyse intensif » (Martineau, 2004a, 263). Il m'est permis de croire qu'un investissement dans un temps plus long, soit toute la durée de la saison agricole, aurait pu bonifier mon analyse des rapports de coopération et de non-coopération dans l'équipe de travail. À titre d'exemple, la saisonnalité du travail agricole, qui fait que les tâches sont en constant changement au fil de la saison estivale, est un élément que je n'ai pas pu observer, considérant mon investissement réduit dans l'entreprise. Je suis amené à croire que les dynamiques dans l'équipe de travail ont pu évoluer au fil des saisons, en fonction notamment de la fatigue mentale et physique qui s'accroît plus l'été avance.

Ainsi, dans ce cas, la collecte de données sur le terrain n'a pas cessé avec la saturation, c'est-à-dire lorsque les données qui émergent n'apportent rien de nouveau à la compréhension du phénomène à l'étude (Martineau, 2004b), mais plutôt en fonction d'un calendrier prévu à l'avance. En effet, parallèlement à la réalisation de mon travail de recherche, je détenais aussi un emploi rémunéré, ce qui me faisait un horaire bien chargé. Comme ma recherche n'était pas financée par une bourse académique, j'ai dû continuer à travailler pendant toute la durée de ma collecte de donnée. Ces aspects techniques expliquent les contraintes et les conditions de faisabilité avec lesquelles j'ai dû composer pour prévoir mon terrain de recherche. En outre, bien que la décision de réaliser une étude de cas comporte des avantages quant à la somme d'informations recueillies et à l'intensité de la participation au travail, je ne serai pas en mesure d'étendre les résultats de cette recherche à d'autres situations sociales. Afin d'augmenter le potentiel de généralisation des résultats, il aurait pu être judicieux d'opter pour une étude par échantillon, c'est-à-dire, en réalisant le terrain de recherche auprès de plusieurs entreprises agricoles, visant davantage une représentation statistique, plutôt que sur un cas unique. En effet, une des problématiques généralement mentionnées quant à l'utilisation des méthodes qualitatives se trouve dans « [...] la singularité, la relative indétermination et la complexité des phénomènes humains remettant en question la possibilité même de faire des généralisations » (Laperrière, 1997b, 380). Toutefois, alors que certains chercheurs rejettent toute possibilité de généralisation, d'autres retiennent qu'une validité externe est applicable en termes d'hypothèse de travail auprès de populations ou situations similaires à celle étudiée (Laperrière, 1997b). Ainsi, en identifiant des situations similaires, par la spécification des caractéristiques du contexte et de la population étudiée, il serait envisageable de généraliser les résultats.

CHAPITRE 4

RÉSULTATS

Dans ce chapitre, je présente les résultats qui ont émergé de ma participation aux activités de l'entreprise agricole et des entretiens semi-dirigés. Il m'apparaît important, dans un premier temps, de laisser la place à certains détails liés à la trajectoire des travailleurs agricoles temporaires qui ont participé à la recherche, concernant notamment leurs aspirations et les opportunités offertes par le travail au Canada. Ces éléments d'ordre biographique, bien qu'ils ne soient pas objets d'analyse, permettent toutefois de contextualiser la présence de ces travailleurs au Canada et donnent de la texture à leur réalité. Je n'ai volontairement pas dégagé de portrait précis pour chaque répondant de mon étude par souci de confidentialité. Je me suis plutôt concentrée à présenter les éléments en commun se retrouvant dans les histoires de vie des participants.

Par la suite, en lien avec deux des objectifs de ma démarche de recherche, soit documenter le quotidien des employés agricoles temporaires au sein d'une entreprise agricole maraichère et explorer où se trouve le collectif dans le travail agricole et quels types de liens sociaux sont observables dans l'entreprise, je présente une description du quotidien au travail et à l'extérieur de l'entreprise en abordant les aspects suivants : les tâches réalisées, l'horaire, le salaire, les conditions physiques et mentales, la maison et les loisirs. Je poursuis en dressant le portrait des relations sociales développées au sein de l'équipe de travail pendant le séjour au Canada. Ces résultats sont ensuite discutés dans le chapitre suivant, où je les mets en dialogue avec les éléments conceptuels abordés dans le second chapitre. À noter que les extraits des entretiens inclus au fil du texte ont tous été traduits de l'espagnol vers le français. Il s'agit de traductions personnelles, qui ont été révisées par un collègue hispanophone. Les extraits originaux en espagnol sont rapportés au fil du texte en notes de bas de page. À noter également que les prénoms déclinés dans la présentation des résultats et dans l'analyse sont tous fictifs, en effet pour des raisons évidentes, j'ai pris soin d'anonymiser l'identité des participants.

4.1 Portrait général des participants : les opportunités et la fierté paysanne

De manière générale, tous les travailleurs à qui j'ai parlé pendant mon implication à la ferme m'ont fait part de leur reconnaissance d'avoir l'opportunité de travailler au Canada. Certains attendaient depuis plusieurs années que l'occasion se présente : « Et moi, je lui disais : je veux y aller, je veux découvrir le Canada. Moi, depuis l'âge de 20 ans, j'ai commencé à m'intéresser au Canada, au Canada. Puis lui [il me disait] : tu devras être patient, un jour ils vont t'appeler [...] »²⁶ (Luis). Pour un autre travailleur, qui avait vécu une expérience déplorable au Canada, ayant été embauché par un employeur qui ne lui versait pas de salaire, l'opportunité offerte une seconde fois relevait quasiment du miracle :

Moi, je me suis dit que n'allais pas y retourner, je ne vais pas y retourner. Mais, mais... excusez. Mais, Dieu merci. Et je suis revenu, je suis revenu et avec... une bonne personne. Une personne et... [...] et j'ai été très ému, lorsqu'on m'a demandé si je voulais travailler. Merci, j'ai dit à Sylvain, en étant très reconnaissant²⁷ (Roberto).

Le fait de travailler au Canada plusieurs mois par année a permis à bon nombre d'entre eux de non seulement pourvoir aux besoins de leur famille, mais également de devenir propriétaires d'une propre terre dans leur pays d'origine, une manière, pour certains, d'assurer la suite lorsqu'ils ne viendront plus travailler à l'étranger : « Oui, il a acheté, là-bas au [pays] il a acheté le terrain, ensuite nous avons bâti la maison et ainsi de suite. C'est-ce que nous avons accompli dernièrement pendant les années où nous sommes venus ici chez Sylvain²⁸ » (Sebastián). Avec l'argent amassé, d'autres ont pu acheter les matériaux pour se construire une maison ou s'assurer de ne jamais manquer de nourriture. Pour Diego, l'effort en vaut la peine : « C'est ça qui est beau à voir ici. C'est beau à voir ici, oui. C'est pour cela que tu fais l'effort de venir ici, quitter ta famille, oui oui.

²⁶ *Yo le decía yo quiero ir a conocer, yo quiero ir a Canadá. Yo desde los 20 años empecé a interesarme de Canadá, Canadá, y él "ah tener paciencia, algún día te van a llamar" [...]* (Luis).

²⁷ *Yo dije que ya no voy a regresar, ya no voy a regresar. Pero, pero... Permiso. Pero a Dios gracias. Y regresé, regresé y con... una buena persona. Una persona y... [...] Y me sentí tan emocionado, cuando me dijeron si quieres trabajar pues, gracias le dije a Sylvain, muy agradecido* (Roberto).

²⁸ *Aja, compró, allá en [pays] compró el terreno, después construimos la casa y así. Es lo que hemos logrado hacer ahorita durante los años de venir aquí con Sylvain* (Sebastián).

En effet²⁹ ». Ainsi, pour tous les travailleurs avec qui je me suis entretenu, le travail au Canada est envisagé comme une manière de « faire avancer³⁰ » des projets de vie pour la famille.

En côtoyant le groupe de travailleurs agricoles au fil des semaines, j'ai pu constater un sentiment partagé de fierté qui anime les membres de l'équipe. En effet, la majorité des travailleurs temporaires de la ferme sont également des agriculteurs dans leur pays d'origine. Aux dires des participants, il s'agit souvent d'un travail ayant été exercé de manière intergénérationnelle (« [...] La campagne c'est mon gagne-pain, c'est mon gagne-pain. Je suis agriculteur, mon père est agriculteur, n'est-ce pas ? Il est agriculteur. Alors mon, disons, père semait tout ce que... la seule chose qu'il ne semait pas c'était l'aubergine.³¹ [Roberto]) et par tous les membres de la famille, notamment l'épouse qui reprend la ferme pendant l'absence du conjoint, comme c'est le cas pour Roberto : « J'ai dit, je n'en ferai pas plus, tu ferais mieux de rester à la maison. "Non", me dit mon épouse. "Je suis habituée à travailler et je vais continuer à travailler pendant que je me sens bien et que je suis en santé", elle disait. "Alors je vais continuer à travailler"³² » (Roberto). En ce sens, on pourrait qualifier de « fierté paysanne³³ », ce sentiment que semblent partager ces hommes pour qui le travail réalisé contribue à leur dignité en tant qu'experts du travail agricole. Mettre en lumière cet élément est important dans la mesure où il permet d'éviter de poser un regard misérabiliste sur la situation d'emploi des ouvriers agricoles temporaires, malgré la présence des enjeux de précarité soulevés dans le chapitre un. Il est important de garder cet élément en tête à la lecture des sections subséquentes.

²⁹ *Eso es lo bonito de acá. Es lo bonito de acá, sí. Es por eso que uno hace el esfuerzo de venirse acá, dejar a la familia, sí, sí. Aja* (Diego).

³⁰ *Sacar adelante.*

³¹ *[...] yo vivo del campo, sí, yo vivo del campo. Soy agricultor, mi papá es agricultor ¿Verdad? Es agricultor. Entonces mí, pues, papá sembraba todo lo... solo lo que no sembraba era la berenjena* (Roberto).

³² *Yo dije, no voy a hacer más, mejor te quedas en la casa. No, me dice mi esposa. "Yo estoy acostumbrada a trabajar y voy a seguir trabajando mientras que me sienta bien y tenga salud", decía. "Entonces voy a seguir trabajando* (Roberto).

³³ *Orgullo campesino.*

4.2 Une description du quotidien

4.2.1 Les tâches réalisées

Pendant mes journées de participation aux activités de la ferme, j'ai eu l'occasion de constater à quel point les travailleurs temporaires sont le moteur et le cœur de l'entreprise agricole et comment ils sont investis dans ce que Dejours nomme le travail réel. Pour la plantation des semences, l'arrosage, l'épandage de pesticides, le désherbage, la conduite des tracteurs, la récolte et la préparation et la livraison des commandes, les travailleurs sont investis dans toutes les tâches. Leur champ d'expertise inclut aussi la réparation du matériel agricole, la peinture, la soudure, la mécanique de tracteur et même la gestion de la faune nuisible aux cultures. Luis, un travailleur avec qui j'ai réalisé une entrevue, l'expose brillamment : « Si Simon me dit "Luis, est-ce possible pour toi de faire ça" ? OK, même si je ne peux pas le faire, mais je vais essayer de trouver une façon de le faire³⁴ ». Ce propos tenu par Luis reflète plutôt bien ce que Linhart décrit comme le décalage entre le travail réel et le travail prescrit. Lorsque Simon lui demande de faire une tâche, Luis s'y investit « en dépit des multiples aléas [qu'il a] à affronter en permanence » (Linhart, 2009, 29). Il s'y engage avec zèle en mobilisant sa subjectivité. Il est intéressant de mettre ces éléments en relief avec le vocabulaire utilisé par les programmes de travail temporaire, dans lesquels les ouvriers agricoles sont présentés comme des travailleurs peu spécialisés. Certains des hommes qui exercent davantage de responsabilités ont également accès à une camionnette et un cellulaire, afin d'être joignables en tout temps par les patrons. Une des seules travailleuses québécoises que j'ai côtoyées, qui récolte fraises et framboises depuis plus de deux décennies, payée au rendement, m'a d'ailleurs informée qu'elle n'avait pas vu d'employés québécois au champ depuis de nombreuses années. Comme il en a été mentionné dans la problématisation de ce mémoire, il est évident que sans cette main-d'œuvre étrangère, et cela m'a été confirmé par les propriétaires, l'entreprise aurait dû cesser ses activités.

4.2.2 Les journées à la ferme

Il est 6 h du matin lorsque j'arrive pour ma première journée de travail à la ferme. Le soleil est déjà levé, puisque nous approchons du solstice d'été, la plus longue journée de l'année. Je vais saluer

³⁴ [...] si Simon me dice Luis, ¿ será posible tu hacer eso ? Okay. Aunque no lo puedo hacer, pero yo trato la manera de hacerlo (Luis).

les propriétaires de l'entreprise, qui me présentent au petit groupe de travailleurs qui se trouvent dans le bâtiment, faisant office selon les besoins, de kiosque, de plateforme de travail et d'entrepôt. Ma présence est incongrue, qu'est-ce qu'une jeune femme québécoise parlant l'espagnol, qui affirme ne pas être payée (ce qui n'a pas manqué de faire éclater de rire l'un des travailleurs avec qui je discutais) vient faire dans ce microcosme masculin et rural ? Je comprends rapidement que nous irons récolter des fraises dans un champ avoisinant. Pour les semaines à venir, nous récolterons des fraises à chaque jour, peu à peu remplacé par la cueillette de framboises au mois de juillet. Les champs de fraises sont vastes et dispersés un peu partout sur la superficie cultivable de l'entreprise. Avant de partir pour la récolte, un des patrons me donne un paquet de plastique contenant deux items essentiels pour tout ouvrier agricole : un manteau, ainsi qu'un pantalon imperméable. Chaque travailleur possède le sien. Avant de commencer à travailler, j'installe aussi des genouillères sous mes pantalons de plastique, afin qu'elles restent en place malgré mes mouvements. Je sais que le travail agricole est rude pour les genoux.

Arrivée au champ, Jesús, qui semble avoir la charge de superviser les récoltes, m'indique de façon rudimentaire comment récolter les fraises. Chaque personne se place au milieu de deux rangs de fraises et a la charge de récolter les fruits sur ces deux rangs. On traîne avec nous un plateau de bois qui contient des casseaux en bois ou en carton. Lorsque je rapporte mon premier plateau dans la remorque où sont entreposés tous les casseaux, Jesús me fait remarquer que je ne les ai pas assez remplis. Il m'indique que je dois également faire attention de ne pas y mettre de fraises abimées, qui feraient pourrir les fruits sains avec lesquels elles entrent en contact. La rosée du matin mouille rapidement mes mains et les manches de mon chandail. Au fil des jours, quand ce n'est pas la rosée, ce sera la pluie froide qui me gèlera les doigts, ralentissant ma motricité dans la cueillette. J'apprends que certains travailleurs locaux sont payés au rendement, c'est-à-dire qu'ils travaillent seulement dans l'avant-midi et qu'ils sont rémunérés en fonction du nombre de plateaux de bois qu'ils remplissent. Les autres employés de la ferme sont tous des travailleurs temporaires étrangers, payés selon un taux horaire.

Une partie de ma première journée sera consacrée à la récolte de fraises et le reste au désherbage des plants de poivrons. C'est Roberto qui m'explique comment exécuter la tâche et il m'encourage à porter des gants pour effectuer le travail, car certaines mauvaises herbes sont urticantes. Les poivrons sont semés sur des bandes de terre recouvertes de plastique noir pour empêcher la levée

des plantes adventices. Chaque planche possède deux rangs de poivrons et s'étire à perte de vue. Le travail consiste à couper la mauvaise herbe qui a poussé dans le trou de plantation en s'aidant d'un couteau à dent. Certaines mauvaises herbes sont très coriaces. Nous avançons à quatre pattes sur le plastique, entre les plants de poivron et nous jetons les mauvaises herbes dans l'entre-rang. J'essaie de garder le rythme des autres travailleurs. Le travail nécessite une certaine précision et une rapidité d'exécution, considérant que nous avons une grande superficie à couvrir. À ce moment, toute trace d'humidité a disparu, laissant plutôt place à une terre aride et un soleil plombant sur nos têtes. Tous les travailleurs ont une casquette avec le logo de l'entreprise et leurs bras et jambes sont couverts par des pantalons et des manches longues. Je regarde mes bras qui rougissent et je sais que j'aurai un coup de soleil. Le travail est pénible, mais personne dans l'équipe ne se plaint de quoi que ce soit. La journée se termine pour moi à 14 h, mais le reste de l'équipe ne partira pas avant 18 h.

Figure 4.1 Champ de poivrons à désherber



Image libre de droits

Les autres jours de travail seront à l'image de cette première journée : l'exécution de tâches physiques exigeantes dans des conditions météorologiques variées. Je serai témoin de la grande diversité des tâches à exécuter sur une ferme maraîchère et de l'expertise variée de la main-d'œuvre temporaire. Par exemple, Sebastián s'occupe de l'entretien des tracteurs de la ferme :

Je suis venu aussi aider André avec les aspects mécaniques, quand lui, par exemple, quand je viens au Canada, je viens tout de suite faire des révisions aux tracteurs d'André, [vérifier] que tout est correct. Ben, tout ce qui constitue mon travail comme mécanicien, changer l'huile, je viens faire tout, tout, tout [l'entretien] des tracteurs d'André. Les laisser prêts pour la récolte, car en pleine récolte, imagine qu'un tracteur brise, puis ah, là on doit arrêter, arrêter pendant quelque temps (Sebastián)³⁵.

Un autre travailleur, Rolando, s'occupe de tout ce qui concerne le système d'arrosage et la fertilisation des plantes. Les parcelles cultivables sont reliées entre elles par des tuyaux de polychlorure de vinyle (PVC) connectés à des étangs d'irrigation. Le travail de cet employé consiste à gérer l'arrosage et la quantité de fertilisants à donner aux cultures. Il s'occupe aussi de faire les réparations mineures sur le système d'arrosage, par exemple, de colmater les brèches dans les petits tuyaux de plastique, appelés goutte-à-goutte, qui permettent l'arrosage au pied des plants. Après l'avoir accompagné dans son travail pendant un après-midi, je reflète à Rolando à quel point le patron lui donne beaucoup d'autonomie sur la ferme, qu'il semble avoir confiance. Il me répond qu'en effet le patron a confiance en lui, mais pas en tout le monde. Il me dit également que dans certaines fermes où il y a plus de travailleurs, un « responsable³⁶ » est là dans le champ pour surveiller les travailleurs, ce qui n'est pas le cas ici.

Un autre élément qui caractérise le quotidien des travailleurs agricoles temporaires sur la ferme est la mutation vers d'autres entreprises agricoles environnantes. En effet, il m'a été rapporté à quelques reprises que vers la fin de la saison estivale, il n'est pas rare que la force de travail des employés se fasse « prêter » à d'autres fermes maraichères qui ont des cultures différentes. Pendant ma période de participation observante, nous sommes allés récolter des petits fruits chez un voisin agriculteur que les propriétaires payaient. Les travailleurs m'informent aussi qu'ils vont semer et récolter des légumes racines chez un autre agriculteur dans la région.

³⁵ [...] he venido a ayudarle a André también en la cosa mecánica, cuando él... por ejemplo, cuando yo vengo a Canadá, yo vengo directamente a realizarle chequeos a los tractores de André, que todo esté bien. Eh, lo que es mi trabajo de mecánica, cambiarles aceite, todo, todo, todo vengo a hacerle a los tractores de André. Prepararlos para la cosecha, porque ya en la cosecha, imagínate que se arruine un tractor y ah, tiene que parar, parar un tiempo (Sebastián).

³⁶ Jefe.

4.2.3 L'horaire de travail

Une journée typique à la ferme commence à 6 h le matin. J'apprends cependant par les travailleurs que pendant la période de récolte du maïs, qui s'étend sur environ un mois, la journée débute à 5 h. Pendant ma période de participation observante, les travailleurs terminaient leur journée autour de 18 h, mais l'horaire est amené à fluctuer en fonction des tâches qui s'amènent pendant la saison agricole. Nous prenions une pause de 15 minutes à 9 h, puis une pause pour le diner de 12 h à 12 h 30. La journée se terminait pour moi autour de 14 h, mais le reste de l'équipe prenait une autre pause de 15 minutes à 15 h. Les journées de travail sont donc minimalement de douze heures, et ce, six jours par semaine. En effet, les travailleurs temporaires ont droit à une journée de congé par semaine de travail. À mon arrivée, on m'explique qu'ils ne prennent pas leurs congés en même temps, mais plutôt en groupuscules de trois personnes à la fois. Pendant les cinq semaines où j'ai été présente à la ferme, c'est seulement à deux reprises que tous les travailleurs ont eu congé la même journée, souvent à cause de la mauvaise température. Ce sont les propriétaires qui décident qui est en congé et à quel moment. Pour Sebastián, les propriétaires ne veulent pas donner congé à tous leurs employés la même journée à cause des récoltes :

[...] Nous travaillons presque tout le temps, et toi tu t'es bien rendu compte que le travail avec Simon est toujours nécessaire, et le problème c'est que c'est à tous les jours, car si on ne travaille pas, je pense qu'on a beaucoup de pertes, par exemple, avec la fraise, si on ne la cueille pas quotidiennement, je crois que toutes les fraises seraient abîmées, c'est ça le problème, alors nous travaillons tous les jours³⁷ (Sebastián).

Il est difficile de savoir à l'avance quel jour les travailleurs auraient congé. En effet, je n'ai pas été témoin de moments où les travailleurs étaient impliqués ou consultés pour définir leur jour de congé. Il est même arrivé que ce soit moi qui avise les membres de l'équipe qu'ils allaient avoir congé le lendemain. Les propriétaires m'en avaient fait part le matin et, entendant se questionner mes collègues à ce sujet, je leur avais donné l'information. De plus, il est arrivé à quelques reprises que les travailleurs apprennent à la fin de la journée qu'ils allaient avoir congé le lendemain. Les jours de congé fluctuent également en fonction de la météo, changeante :

³⁷ [...] nosotros casi trabajamos siempre, y tú te diste cuenta siempre el trabajo con Simon es necesario y el problema que es de diario, porque si no se trabaja, creo que se pierde mucho, por ejemplo, en la fresa, si no se corta fresa diario, creo que toda la fresa se pasaría, ese es el problema, entonces nosotros trabajamos todos los días (Sebastián).

Comme supposément il y allait avoir beaucoup de pluie aujourd'hui, nous avons eu congé, je pense que douze ont eu congé et seulement Roberto, Diego et Ignacio ont travaillé, les trois sont au travail aujourd'hui et tous les autres se sont reposés. Mais [finalement] il n'y a pas eu de pluie et demain nous devons tous travailler et je pense que demain il va pleuvoir... oui³⁸ (Sebastián).

Il y a donc une certaine incertitude qui règne constamment quant aux jours de repos, ce qui, on pourrait le penser, entrave la planification d'activités hors du travail. Certaines tâches ne pouvant se faire sous la pluie, comme la récolte des framboises qui s'abiment facilement, il est arrivé que je sache le matin même par un texto du propriétaire que j'aurais congé la journée même. Il arrivait aussi que l'équipe de travail n'ait pas de congé du tout : « Comme un, comme un mois, peut-être un mois et demi, on a travaillé sans arrêt³⁹ ». Cette situation arrive pendant « le temps du maïs⁴⁰ », c'est-à-dire lors de la récolte du maïs, où tous les travailleurs sont réquisitionnés dès 5 h du matin pour cette tâche. Un des participants me confirme qu'ils travaillent alors plus de 80 heures par semaine pendant cette période. Il y a donc une intensification du travail à ce moment, qui passe par un engagement quasi total des travailleurs dans l'entreprise, ce qui est cohérent avec les injonctions du travail moderne rapportées dans le chapitre un.

Pour Diego, un travailleur que j'ai interviewé, le fait d'avoir une journée de repos par semaine est envisagé négativement. En effet, il aimerait travailler davantage, car il affirme être ici pour faire le plus d'argent possible et qu'il préfère être au travail, puisqu'il dépense plus d'argent sur des choses non essentielles en étant en congé :

[...] avant, quand nous sommes arrivés les premières années, nous travaillions un peu plus. Oui. Bon, pour nous c'est avantageux, n'est-ce pas ? Pour nous c'est avantageux. Mais cette année il y a deux [personnes] de plus qui sont arrivées, depuis l'année passée deux de plus sont arrivées et cela a diminué [l'ambiance de travail], car normalement

³⁸ *Como hoy supuestamente iba a haber mucha lluvia, descansamos, creo que doce descansamos y solo trabajó Roberto, Diego y Ignacio, ellos tres están trabajando hoy y los demás descansaron. Pero creo que no hubo nada de lluvia y mañana tenemos que trabajar todos y creo mañana que si va a haber lluvia... sí* (Sebastián).

³⁹ *Como un, como un mes, tal vez mes y medio trabajamos sin parar* (Sebastián).

⁴⁰ *La época del maíz.*

nous n'avons jamais eu un jour de repos par semaine. Nous n'avions jamais eu cela ⁴¹ (Diego).

Ce travailleur affirme qu'avant l'année dernière, l'équipe était en congé seulement quand il y avait des journées de pluie, ce qui était avantageux d'un point de vue financier, pour lui permettre d'amasser plus d'argent tout en minimisant les dépenses. Il mentionne également que pour lui, onze ou douze heures de travail quotidien, ce n'est pas tant que ça : « Mais, aussi dix, douze heures, ce n'est pas tellement beaucoup. J'ai entendu que dans d'autres fermes, ils travaillent jusqu'à quinze, seize heures. Rendu à quinze, seize heures, je pense que c'est déjà beaucoup plus, ce sont deux quarts de travail [de suite] ⁴² » (Diego). Lorsque je lui demande quel serait son horaire idéal, ce participant répond qu'il est satisfait de travailler de 6 h du matin à 6 h du soir, mais qu'il aimerait pouvoir travailler sept jours sur sept. Un autre travailleur, Sebastián, m'a également confirmé que parce qu'ils sont maintenant plus nombreux dans l'équipe et qu'ils effectuent donc le travail rapidement, les propriétaires peuvent se permettre de donner un jour de congé par semaine à chaque personne, en effectuant une rotation.

4.2.4 Le salaire

À trois reprises, les travailleurs que j'ai interviewés ont fait mention du salaire auquel ils sont rémunérés. Seulement l'un d'entre eux s'est permis une critique du taux horaire, équivalent pour tous les travailleurs indépendamment des tâches qu'ils exécutent dans l'entreprise. En effet, le salaire des employés agricoles temporaires est ajusté à chaque année en janvier par le gouvernement provincial (Morneau, 2023). Si le salaire minimum, indexé en mai de chaque année, est supérieur au salaire des employés agricoles, c'est à ce taux que seront payés les travailleurs temporaires. Au moment où j'ai réalisé mon terrain de recherche, les employés temporaires de la

⁴¹ [...] anteriormente cuando llegamos los primeros años, trabajábamos un poco más. Sí. Bueno, para nosotros es bueno ¿Verdad? Para nosotros es bueno. Pero ya este año que llegaron dos más, desde el año pasado, llegaron dos más y ha bajado porque normalmente nunca hemos tenido un día de descanso a la semana. Nunca habíamos tenido (Diego).

⁴² Pero, también diez, doce horas no son tantos. Escuché en otras fincas que trabajan hasta quince horas, dieciséis horas. Ya quince, dieciséis horas creo que es ya más, ya son dos jornadas (Diego).

ferme recevaient un salaire de 14,25 \$/heure, et ce, depuis le 1er mai 2022⁴³. Pour l'un des participants, le salaire devrait être ajusté en fonction des tâches :

Je pense que oui, je pense qu'on devrait augmenter un peu plus le salaire, [si] quelqu'un fait ce type d'activités aussi, par exemple, nous sommes, on nous offre un salaire, car c'est nous qui travaillons dans le champ, et nous ne faisons pas de tâches supplémentaires autres que travailler dans le champ, disons désherber, couper, ça, c'est notre salaire, parce que supposément, nous pouvons aussi avoir un salaire avec un revenu supplémentaire pour conduire ou comme opérateur de machineries⁴⁴ (Sebastián).

Selon lui, le salaire minimum est le salaire qui correspond aux tâches de champ, c'est-à-dire, la cueillette et le désherbage. D'autres tâches se devraient d'être rémunérées davantage, par exemple le fait de conduire ou de s'occuper de la mécanique des tracteurs. Pour Sebastián, la personne qui conduit le tracteur lors de la plantation détient davantage de responsabilités et son travail comporte un plus grand niveau de risque. En ce sens, Sebastián croit que cette tâche se devrait d'être rémunérée en conséquence, ce qui n'est pas le cas actuellement.. Il mentionne également avoir parlé avec des collègues du désir de se faire payer les heures supplémentaires. Toutefois, il soulève la crainte de demander une augmentation de salaire, par peur que les patrons engagent quelqu'un d'autre à sa place : « Il va demander une autre personne qui continuera à lui charger le même montant et je pense que c'est la bonne chose à faire, je pense que dans ce sens-là ça serait la peur des travailleurs, demander une augmentation⁴⁵ » (Sebastián). Pour ce participant, les travailleurs se retrouvent « entre les deux murs, entre comme le bien et le mal⁴⁶ » pour les questions de juste rémunération. Aussi, la flexibilité du rapport salarial, qui passe par le pouvoir détenu par l'employeur sur le rappel ou non de ses travailleurs et l'impossibilité de changer d'employeur pour

⁴³ Le taux horaire pour les travailleurs agricoles temporaires a augmenté à 15,17 \$ le 1^{er} janvier 2023 (Morneau, 2023).

⁴⁴ *Creo que sí, creo que sí se tendría que subir un poco más en salario, alguno realizar esas actividades también, por ejemplo, nosotros estamos, nos están dando un sueldo de que somos nosotros trabajamos en el campo, que no hacemos otras labores nada más que trabajar en el campo, digamos desyerbando, cortando, ese es nuestro salario, porque supuestamente también podemos tener un salario que nos pague extra por manejar o por operario de máquinas* (Sebastián).

⁴⁵ *[...] Pide otra persona que le siga cobrando lo mismo y creo que es lo correcto, pienso que en ese sentido eso sería el miedo de los trabajadores, pedir un aumento* (Sebastián).

⁴⁶ *Entre las dos paredes, entre como que bueno y malo* (Sebastián).

les salariés temporaires semble ici limiter les perspectives d'organisation collective quant à la perspective d'être rémunéré en fonction des tâches réalisées.

Sebastián me raconte aussi l'histoire de Jesús, un travailleur qui effectuait les livraisons de fruits pour les épicerie voisines. Jesús aurait eu plusieurs amendes pour excès de vitesse et les propriétaires l'auraient averti qu'ils allaient déduire le montant de ses amendes sur sa paie. Jesús les a donc avisés qu'il préférerait travailler au champ et ne plus faire de livraisons. Les propriétaires ont donc engagé un livreur québécois, qui est davantage payé que Jesús, aux dires de Sebastián : « [...] Mais pourquoi s'ils font la même... le même travail ? Et alors ce qu'il dit c'est qu'il est Québécois, eux ils chargent plus, que c'est telle chose, que c'est tel montant. Non, je ne comprends pas, je lui dis. C'est comme si... ah, c'est quelque chose de compliqué, non, non, je ne sais pas⁴⁷ » (Sebastián). Encore une fois, ces propos font écho à la nature même des programmes de migration temporaire en agriculture, où, selon les résultats de recherches scientifiques, ils encouragent les employeurs à envisager la main-d'œuvre immigrante comme bon marché.

Un autre travailleur interviewé, Diego, me mentionne que pendant ses premières années de travail pour l'entreprise, il était moins payé que ses collègues mariés. Il affirme que la différence de salaire était de 30 ou 40 dollars par semaine de travail et que depuis que son statut est celui d'un homme marié, il reçoit le même salaire que ses collègues :

Je ne sais pas pourquoi les choses sont comme ça, mais je réfléchis et je crois que peut-être parce qu'ils pensent que tu n'as pas autant de besoins que quelqu'un qui a déjà des enfants. C'est-ce que je pense. Oui, oui. Parce que ceux qui sont déjà mariés, ils viennent avec trois, deux enfants, ils doivent pourvoir aux besoins d'une famille⁴⁸.

À un autre moment pendant ma participation aux activités de la ferme, il aura été question du salaire. En effet, nous étions affairés à la récolte des framboises et une rumeur a commencé à circuler concernant le prix payé par les propriétaires pour la récolte des casseaux de framboises

⁴⁷ [...] ¿pero porque si realizan la misma... el mismo trabajo? Y entonces como lo que él dice, es que él es Québécois, ellos cobran más, que no sé qué, que no sé cuánto. No, no entiendo, le digo yo. Es como que... ah, como que algo complicado no, no, no sé (Sebastián).

⁴⁸ No sé por qué así funcionan las cosas pero que creo que me pongo a pensar que tal vez porque piensan ellos que uno no tiene tanta la necesidad como uno que ya tiene hijos. Eso es lo que pienso yo. Sí, sí. Porque ya lo que ya están casados, ya vienen con tres, dos hijos, ya tienen que mantener una familia (Diego).

pour l'été 2022. Jesús, le responsable des récoltes, affirme que les propriétaires lui auraient dit que le casseau allait être payé 4,00 \$. Johanne, une travailleuse québécoise payée au rendement, exprime son mécontentement affirmant que le casseau était payé 4,50 \$ l'année dernière et qu'avec le coût de la vie qui augmente et le prix de l'essence, le montant par panier devrait lui aussi augmenter et non pas l'inverse. Les deux autres travailleurs payés au rendement sont également mécontents. Tout le monde semble avoir son mot à dire à ce sujet. Johanne finit par quitter plus tôt le travail, en manifestant sa colère.

4.2.5 Les conditions physiques et mentales

Je réaliserai rapidement que le travail à la ferme ne permet aucun confort. En effet, la nature exigeante et répétitive des tâches exercées est impitoyable pour le corps. Je le découvre assez vite, la première journée en fait, lorsque je dois récolter des fraises pendant plusieurs heures. La cueillette se fait la plupart du temps sur les genoux, parfois accroupie, le devant du pied à plat sur le sol. La tâche nécessite un mouvement de torsion continu, puisque l'on récolte les fraises de chaque côté de son corps. Je travaille parfois debout et penchée vers l'avant pour favoriser la circulation du sang dans mes jambes, mais dans cette posture le dos est plié à 90 degrés, si bien que je ne peux travailler en gardant cette position très longtemps. Je développerai aussi une sensibilité à l'articulation des chevilles, à force d'être assise sur mes pieds pendant la récolte. Le travail le plus exigeant pour le corps a sans doute été le désherbage des poivrons. Le sol étant particulièrement sec et dur cette journée-là, j'avais l'impression de trainer mon corps sur un plancher de béton, et ce, pendant plusieurs heures. Au lendemain de cette journée, et sachant que mes collègues avaient continué le désherbage longtemps après mon départ, je demande à l'un des travailleurs s'il a mal au dos ce matin. Il me répond que oui, qu'il a toujours mal au dos.

Figure 4.2 Plants de poivrons à désherber et sol sec



Image libre de droits

À l'autre extrême du spectre météorologique, lors des grosses pluies, les champs se gorgent rapidement d'eau, ce qui crée des rigoles entre les rangs de fraises. Les bottes de pluie deviennent lourdes de la terre qui s'accumule aux semelles et l'eau arrive souvent à pénétrer nos habits de protection. Une journée où le climat était particulièrement hostile, j'avais dû laisser mes lunettes dans ma voiture, puisque l'eau qui s'accumulait dans mes verres m'agaçait. Toutefois, je ne voyais pas grand-chose et j'ai dû me reprendre à plusieurs fois pour trier les fraises dans mes casseaux. Nous travaillions assis directement dans l'eau, les gants et les manches mouillés jusqu'aux coudes et l'eau finissant par pénétrer nos diverses couches imperméables.

Figure 4.2 Rangs de fraises à récolter et entre-rangs inondés



Image libre de droits

Après plusieurs jours ainsi, les deux propriétaires m’informent qu’il est difficile pour le moral de travailler sous la pluie, ce avec quoi je suis d’accord. Ils me disent aussi que le contraire, soit un été chaud et sec n’est guère mieux, la chaleur étant parfois difficilement supportable et l’eau venant à manquer pour l’irrigation des cultures. Plusieurs entrées dans mes notes d’observation font état de la pluie, de mes mains, mes bras et mes vêtements mouillés, de la boue sur le sol, de la terre glissante lorsque je rapporte les plateaux de fraises à la remorque. D’autres entrées font plutôt état de la grande chaleur et de la fatigue que celle-ci occasionne. Au retour d’une fin de semaine, les propriétaires m’avisent que les hommes sont fatigués vu la grande chaleur qu’il y a eu dans les derniers jours. Dans nos conversations informelles, certains ouvriers me parlent aussi de la difficulté qu’ils ont à tolérer les températures élevées pendant l’été au Québec, n’étant pas habitués à ce climat dans leur pays.

Un autre élément qui caractérise le quotidien à la ferme est le fait qu'il est assez rare que nous retournions à l'entrepôt principal, à « *la bodega* » comme l'appellent les travailleurs. Ainsi, nous avons rarement accès à de l'eau potable, des toilettes ou un espace couvert pour diner. À une seule reprise, j'ai pu prendre mon diner dans l'entrepôt avec trois autres travailleurs, attablés à une table à pique-nique avec une source d'eau potable et une salle de bain à proximité. En effet, les pauses se prennent à même le champ et plusieurs travailleurs s'entassent dans les voitures pour se protéger du soleil. À une seule reprise, nous prenons la pause à l'ombre, puisqu'il y avait des arbres au bout d'une parcelle de champ, dont la canopée nous procure de l'ombre. Le fait de prendre les pauses dans la voiture ne me permet pas de soulager mes douleurs au dos, puisque je ne peux pas étirer mon corps. Il fait souvent très chaud vers midi et cela est pire dans la voiture.

Figure 4.4 Pause dans la voiture



Image libre de droits

Aucune installation sanitaire ne se trouve dans le champ, mais nous avons parfois l'occasion de nous arrêter quelques minutes à l'entrepôt principal pour remplir nos bouteilles d'eau et passer à la salle de bain, lorsque nous transférons d'un champ à l'autre. Cependant, cela n'arrive pas tous les jours et je dois donc apporter une quantité d'eau qui suffit à mes besoins pour toute la journée.

Un élément qui a été soulevé à quelques reprises dans mes conversations avec les travailleurs temporaires est le fait que pour eux, le travail à exécuter sur la ferme n'est pas considéré comme un travail difficile. En effet, plusieurs travailleurs m'ont mentionné que les tâches agricoles réalisées dans l'entreprise sont les mêmes que celles dans leur pays : « Oui, bien, j'ai trouvé que le travail était très bien, très avantageux, parce que ce n'était pas un travail difficile à faire et ce n'était pas un travail lourd, lourd, à vrai dire, comme ce à quoi on est habitués à faire au [pays], je ne pense pas⁴⁹ » (Sebastián). Luis l'exprime de cette manière : « Mais nos mains sont déjà faites pour travailler rapidement⁵⁰ [...] ». Diego a des propos similaires lorsque je lui demande comment il trouve le travail ici : « Alors, oui je l'aime [le travail], car je suis quand même habitué. Oui, je suis habitué, je pense que c'est le même travail que nous faisons au [pays]. Et on y est habitués, oui⁵¹ » (Diego). En effet, tel que je l'ai souligné en ouverture de ce chapitre, la plupart des travailleurs agricoles temporaires employés sur la ferme sont des agriculteurs dans leur pays, ils détiennent donc une importante expérience de travail dans ce domaine à leur arrivée au Canada. Certains me mentionnent également dans des conversations informelles que ce type de travail est apprécié malgré sa nature exigeante : « Pour nous les paysans, tout ce travail est beau⁵² » (Rolando). Dans une conversation avec Diego sur les jours de congés, lorsque je lui demande s'il n'était pas fatigué de travailler tous les jours les années précédentes, celui-ci me répond : « C'était pareil, ce n'était pas fatigant, oui, oui. Par contre, au [pays] tu as des pauses, mais rendu ici non, c'était agréable et tu t'y habitues, oui, tu t'y habitues⁵³ » (Diego). Ainsi, de manière générale, il semblerait que la nature du travail exécuté au Canada et la charge physique exigée ne soient pas perçues comme un enjeu pour les travailleurs agricoles temporaires auprès de qui j'ai réalisé mon terrain de recherche.

Vers la fin de mon expérience de participation directe aux activités de la ferme, une des entrées dans mon journal de bord témoigne de ce sentiment de beauté du travail agricole, nommé par Rolando. J'y inscris que je me suis habitué au rythme du travail de la ferme et que j'apprécie les

⁴⁹ *Sí, bueno el trabajo me pareció muy bueno, muy favorecido, porque no era trabajo complicado de hacer, y no era trabajo tan pesado, pesado que se diga, como uno está acostumbrado a trabajar en [pays] creo que no* » (Sebastián).

⁵⁰ *Pero nuestras manos ya están hechas para trabajar rápido* (Luis).

⁵¹ *Pues, bien me gusta porque igual estoy acostumbrado. Sí, estoy acostumbrado, creo que este es el trabajo que nosotros hacemos en [pays]. Y estamos acostumbrado, sí* (Diego).

⁵² *Por nosotros campesinos, todo ese trabajo es bonito* (Rolando).

⁵³ *Era lo mismo, no era cansado, sí, sí. En cambio, en [pays] uno sí tiene sus descansos, pero ya aquí no, era bonito y se acostumbra uno, sí, se acostumbra uno* (Diego).

tâches, bien qu'elles soient répétitives et exigeantes. Ce travail me donne une tranquillité d'esprit, je me centre sur ce que mes mains font et je sens que plus la tâche est exigeante physiquement, plus la satisfaction est grande lorsqu'on la termine. J'ai souvenir d'un moment où je venais de terminer le désherbage à la pioche d'une grande parcelle de choux avec le reste de l'équipe. L'effort collectif qui s'était déployé dans la réalisation de cette longue tâche était gratifiant, je terminais la journée avec le sentiment du devoir accompli.

4.2.6 La vie « après » le travail

4.2.6.1 La maison

Un des éléments distincts des programmes de travail temporaire, et je l'ai souligné dans le premier chapitre, est le fait que les travailleurs vivent souvent sur la ferme pour laquelle ils travaillent. Ainsi, la vie des employés à l'extérieur du travail semble être marquée et influencée grandement par les activités de l'entreprise. Pour ce qui est de l'entreprise maraichère où j'ai réalisé mon terrain de recherche, le groupe de travailleurs temporaires est plutôt logé dans une maison située à quelques minutes de voiture de l'entreprise agricole, maison qui appartient aux propriétaires de la ferme. En plus d'être leurs patrons, Sylvain et Simon sont donc également les propriétaires du logement de leurs employés. Un des travailleurs m'informe que ce n'est que récemment que les propriétaires ont fait l'acquisition de cette maison, qui est plus spacieuse que leur dernière demeure. Le fait qu'elle soit climatisée a été nommé à plusieurs reprises par les travailleurs comme étant quelque chose de positif.

Dans une conversation informelle avec les patrons, un matin où j'étais arrivée à l'avance au travail, j'apprends que les employeurs ne peuvent retenir plus de 30,00 \$ chaque semaine pour le loyer. Ce montant n'a jamais été indexé depuis qu'il a été fixé, même si les loyers ont augmenté, ce qui crée du mécontentement pour les propriétaires. Ce matin-là, nous discutons également de la mise en place d'exigences plus strictes concernant le logement, qui ferait en sorte que les employeurs devraient fournir un logement assez vaste pour que les individus aient une distance de deux mètres entre eux. Ils affirment que les lits superposés seront également interdits. Sylvain et Simon s'entendent pour dire que la distance de deux mètres à respecter est excessive et affirment qu'ils n'ont même pas cette superficie dans leur propre chambre. Simon est toutefois d'avis que les lits superposés sont effectivement à proscrire pour les travailleurs. Après vérification en date du mois

de janvier 2023, les lits superposés sont toujours acceptés pour l'hébergement des travailleurs agricoles temporaires et la distance minimale à prévoir entre les lits reste de 45 centimètres.

Dans un autre ordre d'idée, un des participants aux entretiens m'informe que pour lui et sa famille, garder la maison propre fait partie de leur engagement envers les propriétaires de la ferme. Ainsi, l'accomplissement hebdomadaire des tâches ménagères fait en quelque sorte partie du « travail » que les employés temporaires de la ferme se doivent d'exécuter pendant leur séjour au Canada. Concernant la gestion des repas, il a été mentionné par deux participants que chaque personne a la charge de cuisiner ses propres repas. Pour Roberto, cela a constitué un défi lors de son arrivée :

Oui, parce que les premiers jours quand je suis arrivé je ne savais... je ne savais à peu près rien, oui, hmm, préparer un œuf, bin, c'est facile si tu le mets dans l'huile c'est normal, mais par contre, faire un repas, préparer [la nourriture] avec de l'assaisonnement [c'est une autre histoire]... [...] On était... on était huit, je crois... on était huit, on était nombreux. Et je me suis mis à cuisiner. Et ça m'a pris longtemps, et j'étais fatigué, j'avais le dos fatigué, car je suis resté debout longtemps. C'est à ce moment que je me suis souvenu de ma femme, et [j'ai réalisé] quel travail difficile elle fait... et elle en fait beaucoup. Oui, oui, tiens. C'est ainsi que tu apprends de choses dans la vie. Oui, c'est ainsi que tu apprends de choses dans la vie⁵⁴ (Roberto).

Sa famille fonctionnant selon une structure plus traditionnelle, c'est son épouse qui a la charge des repas et des tâches ménagères. Son arrivée au Canada a donc bouleversé cette structure, Roberto se retrouvant à assumer une partie de la charge des tâches ménagères et de la préparation des repas. Pour Sebastián, cette charge supplémentaire n'est pas une nouveauté, puisque d'aussi loin qu'il se souvienne, il a toujours aidé sa mère avec les travaux ménagers. Il affirme que le fait que son père parte travailler au Canada plusieurs mois par année lorsqu'il était enfant a fait en sorte que toute la famille doive s'entraider pour pallier son absence.

⁵⁴ *Sí, porque en los primeros días cuando vine no sabía... prácticamente no sabía nada, Sí, eee, cocinar un huevo pues es fácil si lo pones en aceite es normal, pero ya hacer una comida, preparar con condimento... [...] Éramos... éramos ocho creo... éramos ocho, éramos bastantes. Y me puse a hacer la comida. Y me tarde, y me cansé, se me cansó la espalda de estar parado tanto. Entonces ahí me acordé de mi esposa y, que trabajo lo que hace ... que se hace mucho. Sí, sí fíjese. Así es donde uno aprende cosas en la vida. Sí, así es donde uno aprende cosas en la vida* (Roberto).

4.2.6.2 Les activités hors du travail

Concernant le temps passé hors du travail, ce qui émerge particulièrement des conversations informelles et des entretiens avec les participants est la quasi-absence de loisir ou d'activités après le travail. Dans une conversation informelle, j'apprends qu'une sortie à Montréal a été organisée il y a huit ans, afin d'assister à un match sportif, mais il s'agit là de la seule expérience de ce genre. Quelques-uns des travailleurs me mentionnent que des matchs de soccer ont parfois lieu les dimanches avec des travailleurs agricoles temporaires des fermes avoisinantes, mais ils n'y participent pas toutes les semaines. D'autres employés me parlent aussi de deux restaurants où ils vont parfois manger lors de leur journée de congé et d'un gros centre commercial où ils sont déjà allés faire des achats. D'ailleurs, dès ma première journée de travail, certains collègues me demandent si je suis disponible pour les accompagner à Montréal ou à Québec, car ils sont curieux de connaître ses villes et de se créer des souvenirs au Canada.

Le manque de temps est l'élément qui est le plus souvent nommé par les travailleurs pour expliquer ce rapport aux loisirs. Pour certains, la seule sortie hebdomadaire, mis à part pour le travail, est d'aller à l'épicerie. En arrivant au Canada, Sebastián avait la ferme intention d'apprendre le français et désirait s'inscrire à un cours. Toutefois, par manque de temps, il n'a pas pu réaliser ce projet :

Oui, bon, c'était mon intention quand je suis venu, je vais apprendre le français, mais lorsque je suis arrivé ici, je me suis rendu compte que non, il ne nous reste pas de temps pour rien [d'autre], c'est ça le problème qu'il ne nous reste pas de temps pour rien, car oui, j'ai essayé de trouver avec d'autres amis ici, nous avons cherché, nous sommes allés...allés voir, et apprendre la langue, mais ça a été un peu compliqué de l'étudier, car nous n'avons pas de temps⁵⁵ (Sebastián).

Jesús, qui en est à sa quinzième année de travail au Canada, m'a également fait part de son intérêt pour l'apprentissage de français, lui qui ne maîtrise que quelques mots de français, malgré ses nombreuses années passées au Canada. Sans qu'il nomme directement le manque de temps comme facteur limitant pour l'apprentissage d'une seconde langue, je pense qu'il est toutefois possible

⁵⁵ *Sí, pues ese era mi punto de vista cuando yo vine, voy a aprender francés, pero cuando llegué acá me di cuenta que no, no nos queda tiempo de nada, ese es el problema que no nos queda tiempo de nada, porque sí yo busqué con otros amigos acá, busqué, fuimos para... para ver, aprender el idioma, pero se nos hizo un poco complicado estudiarlo porque no tenemos tiempo* (Sebastián).

d'émettre l'hypothèse que, comme Sebastián avec qui il partage la même réalité d'emploi, Jesús manque de temps pour s'engager dans cette activité. La trajectoire de ces travailleurs qui, même après plus d'une dizaine d'années passées à travailler au Québec, ne maîtrisent pas le français, témoigne à quel point les entreprises évoluent en vase clos et confinent les salariés à une exclusion sociale.

La fatigue est une autre raison évoquée par les travailleurs quant au fait de ne pas faire de sorties. En effet, Luis affirme qu'il est souvent trop fatigué pour jouer au soccer et que d'autres travailleurs ne veulent pas jouer, car ils sont trop vieux. Sebastián mentionne lui aussi sa fatigue après le travail, ce qui le restreint dans son envie de sortir. C'est également quelque chose que j'ai expérimenté lors de mon travail à la ferme. En effet, à la fin des journées, je ressentais moi aussi une fatigue corporelle et mentale et je n'aspirais qu'à me reposer, en prévision de la journée du lendemain.

Un autre élément qui a été nommé est l'horaire de travail. Dans une ville voisine, certaines activités sont organisées spécifiquement pour les travailleurs agricoles temporaires, notamment la célébration d'une messe en espagnol et la fête des travailleurs temporaires qui a lieu au mois d'août de chaque année. Sebastián et Roberto signalent qu'ils ne peuvent y participer, puisque ces activités ont lieu la fin de semaine et que les travailleurs n'ont pas congé à ce moment. Roberto a perdu l'habitude d'aller à l'église depuis qu'il travaille au Canada, car il ne peut y aller plusieurs mois par année, la messe se célébrant le dimanche, un jour où il est au travail. La place que prend le travail dans le quotidien de Roberto a donc également eu un impact sur sa vie spirituelle.

Pour Diego, c'est la préoccupation d'économiser son argent qui le retient de faire des sorties : « [...] si vous vous en êtes rendu compte, sortir c'est aller dépenser, n'est-ce pas ? Oui, c'est dépenser. Quoique pour ce qui est d'acheter son épicerie comme vous dites [c'est normal], mais on dépense toujours de l'argent. Oui⁵⁶ » (Diego). La crainte de voyager seuls, en méconnaissance des lieux, est aussi un frein pour les sorties. La région où se trouve la ferme étant assez bien desservie sur le plan du transport collectif, j'ai demandé à mes collègues s'ils leur arrivaient de l'emprunter. Ils m'ont répondu qu'ils n'étaient pas à l'aise de voyager de manière autonome vers un lieu qu'ils ne

⁵⁶ [...] *si ustedes se ha dado cuenta, de salir es de ir a gastar ¿verdad? Sí, es de ir a gastar. Aunque por las compras de comer que dice, pero siempre el dinero se gasta. Sí* (Diego).

connaissent pas. Également, le travailleur effectuant les livraisons m'a raconté s'être perdu en automobile, puisqu'il y avait un détour non planifié sur son trajet et, ne parlant pas le français, il n'avait pas voulu s'arrêter pour demander son chemin. La méconnaissance du territoire et le fait de ne pas parler le français sont donc des facteurs limitants au développement d'une vie hors du travail.

À la lumière de ces résultats, il est possible de constater que la frontière entre le non-travail et le travail est assez mince, puisque la vie de ces travailleurs est exclusivement organisée autour de leur emploi. Comme leur lieu d'habitation se trouve près du travail et que l'employeur en est propriétaire, la responsabilité de le maintenir propre s'érige comme une tâche supplémentaire qui semble s'inscrire dans un rapport patron/employé. Le manque de temps, la fatigue causée par la lourdeur du travail, le désir d'économiser de l'argent, la méconnaissance de la région, ainsi que le fait de ne pas maîtriser la langue officielle viennent également qualifier le rapport aux loisirs, qui sont dès lors assez réduits.

4.3 Les relations sociales développées lors du séjour au Canada

En plus de la description du quotidien des travailleurs agricoles temporaires à la ferme, un de mes objectifs de recherche est d'explorer où se trouve le collectif dans le travail agricole et d'identifier les différents types de liens sociaux dans l'entreprise, afin d'ouvrir vers une discussion, dans le dernier chapitre, sur les conditions d'émergence de la coopération dans l'organisation du travail. Par conséquent, les sections qui suivent me permettent de relever les différentes dynamiques relationnelles au sein de l'équipe de travail, d'abord avec les collègues, où il est question de la conflictualité, mais également d'entraide et de convivialité, puis avec l'employeur, où il est question du lien de dépendance et de la gestion des conflits.

4.3.1 Les dynamiques relationnelles avec les collègues

4.3.1.1 Conflits dans l'équipe de travail

Un des aspects qui s'impose fortement lorsque je questionne les participants sur leurs relations avec les collègues concerne les nombreux conflits au sein de l'équipe de travail. En effet, les quatre travailleurs interviewés abordent ces tensions et cette thématique est presque exclusivement l'objet de la discussion avec l'un des participants. Il m'est plus difficile d'observer ces dynamiques à l'œuvre pendant ma participation au travail, puisqu'aux dires d'un des participants, les conflits

éclatent lorsque je ne suis pas présente à la ferme et lorsque les patrons sont également absents. Toutefois, après avoir été informée de la dynamique conflictuelle entre les travailleurs, je décide de porter davantage attention aux interactions et au rythme de travail de certains et j'ajuste mes questions d'entretien pour approfondir ces enjeux.

Lorsque je questionne les participants sur les conflits, un des éléments qui est le plus souvent mentionné se trouve à être les tensions autour du rythme de travail. En effet, les travailleurs ont observé au fil du temps que certains de leurs collègues exécutent moins rapidement les tâches demandées, et ce, de manière volontaire : « Peut-être que tu peux aller demain et les observer, voir comment ils travaillent. Ils s'amuse et se moquent des gens, et tout ça ⁵⁷ » (Luis) ; « Eh bien, il y a quelques-uns qui... comment je dirais... qui, qui... ne travaillent pas autant. C'est plutôt de la jasette, oui⁵⁸ » (Diego). Selon ces répondants, ces travailleurs ont compris qu'ils n'avaient pas à travailler rapidement, sachant que leurs collègues allaient devoir les aider à finir la tâche pour contenter le patron, ce qui n'est pas sans rappeler les éléments de la coopération forcée, théorisée par Dejours :

C'est-à-dire que nous travaillons davantage hmm... nous travaillons à leur place, car eux ils se mettent à niaiser, ils font beaucoup de paris [...]. Et les amis, plusieurs jouent dans le champ pendant que nous travaillons, et eux, ils sont très [loin] en arrière et nous devons les aider pour qu'ils puissent sortir du, du... des, de leurs sillons, on pourrait dire. Oui, alors, nous nous disons oh, si on ne les aide pas, le patron va être fâché, car il voit qu'ils sont très loin en arrière, et ils vont se faire chicaner et nous aussi⁵⁹ (Luis).

Cette situation est vécue comme une injustice pour les travailleurs qui, comme l'indique Luis, donnent leur 100 % au travail. De leur côté, Sebastián et Diego affirment qu'ils ne voient pas de problème à aider un collègue qui s'implique dans la tâche, mais ils ne veulent pas prêter main-forte à des collègues qui prennent leur temps et qui ne sont pas sérieux dans la réalisation du travail. Ce

⁵⁷ *Tu tal vez ir mañana y tú chequearlos, ver cómo trabajan ellos. Ellos están jugando y burlándose de las personas y todo eso* (Luis).

⁵⁸ *Pues hay algunos que se, como dijera yo, se, se... no trabajan tanto. Si no que es mas de habladera y tanto, sí* (Diego).

⁵⁹ *O sea que como que trabajamos más eee... trabajamos por ellos, porque ellos se ponen a bromear, hacen muchas apuestas [...]. Y los amigos muchos jugar en el campo y nosotros trabajando y ellos hasta atrás y tenemos que ayudarnos para que ellos puedan salir del, del... de sus, de sus... [...] Surco, se podría decir. Ahan entonces, nosotros decimos ooo si no les ayudamos el patrón se enoja porqué los están viendo muy atrás y los regañan a ellos y nos regañan a nosotros* (Luis).

point est également souligné par un autre travailleur qui mentionne que les membres de sa famille décident parfois de ne pas aider leurs collègues pour le désherbage de leur planche de culture, lorsqu'ils considèrent que ceux-ci ne se pressent pas suffisamment. Cet exemple illustre assez bien la distinction entre la coopération vivante et la coopération forcée, à laquelle s'oppose l'une des familles de travailleurs en réponse à certains collègues qui ne s'investiraient pas suffisamment dans la tâche productive. Tous les participants s'entendent pour dire que cette problématique dure depuis de nombreuses années.

Ces travailleurs me confient qu'ils se font souvent reprocher par certains membres de l'équipe de travailler trop vite et de vouloir attirer les faveurs du patron : « Ils m'insultent tous les jours, en disant "Tu travailles vite parce que... pour te faire voir du patron, que ça, c'est bon, que ça, c'est de la m..." Ils disent de gros mots⁶⁰ » (Luis). Ces tensions entre les membres de l'équipe rappellent les enjeux soulevés dans la problématique, concernant l'environnement compétitif des entreprises agricoles qui emploient une main-d'œuvre temporaire, ce qui peut entraîner de la détresse psychosociale et du ressentiment. Ainsi, certains membres de l'équipe perçoivent le fait de travailler fort et vite comme une manière, pour leurs collègues, d'attirer les bonnes faveurs de l'employeur et ainsi, d'augmenter leurs chances de faire venir un membre de la famille au Canada. D'ailleurs, Luis affirme à quelques reprises pendant son entretien que le patron le félicite souvent pour le travail qu'il exécute et qu'il le choisit délibérément lorsqu'il veut que la tâche se fasse rapidement : « J'ai l'ai dit à Simon, pourquoi ne pas donner du travail aux amis, ils veulent faire ce qu'on... "Non, non parce que euh... ma commande... les commandes... le travail que je vous donne doit être [fait] (claquement de doigts) rapidement". "Eux autres ils arrivent ici une demi-heure [en retard] et non, [ils ne sont] pas ponctuels alors... pour moi, c'est compliqué"⁶¹ ».

Dans le même ordre d'idée, une autre source de conflit mentionnée pendant les entretiens concerne la division des tâches dans l'entreprise. En effet, des travailleurs de l'équipe affirment que certains de leurs compagnons sont dérangés par le fait que les mêmes personnes exécutent toujours les

⁶⁰ *Todos los días me insultan, que... "Trabajas rápido porque... para que el patrón te mire, que eso es bueno, que eso es una m..." Malas palabras que dicen* (Luis).

⁶¹ *Yo le dije a Simon porque no darle trabajo a los amigos y ellos quieren hacer lo que nosotros... "No, no porque eee... mi comanda... las comandas... el travail [en français] que yo les doy a ustedes es (claquement de doigts) para rápido". "Ellos arribar aquí y hora y media y no, no puntual entonces... por mí es muy, muy complicado"* (Luis)

tâches les moins exigeantes physiquement : « À partir de ce moment-là, ils ont tous commencé à me dire “oui, alors il te donne des tâches faciles, tandis que nous on est dans le champ” et je ne sais pas quoi d’autre. Et alors, ah, je me suis fâché⁶² » (Luis). Des tâches plus spécifiques sont en effet confiées à certains travailleurs par les employeurs en fonction de leurs compétences, telles que l’irrigation, la livraison de commandes, la conduite de tracteurs et le passage de la débroussailleuse. Ces tâches, moins exigeantes physiquement que le travail de champ, seraient donc perçues par certains membres de l’équipe comme un traitement de faveur du patron (« [Ils disent] [p]ourquoi... bin... pourquoi il te demande toujours le patron, qu’ils sont... Qu’est-ce que tu lui as fait [au patron], et je ne sais pas quoi⁶³ » [Luis]). De son côté, Luis affirme à son tour que certains de ses collègues ne cherchent à accomplir que les tâches faciles : « En fait, eux ce qu’ils cherchent c’est seulement... comme un travail doux : conduire, juste aller vérifier que tout est correct et le travail lourd ils n’aiment pas ça. Eux, si Simon leur dit “Ah il faut que vous fassiez cela” [ils vont dire], “ah non, on ne peut pas le faire”⁶⁴ » (Luis).

Les conflits sur la division des tâches peuvent aussi s’inscrire au sein des familles. Pendant son entretien, Luis me raconte que le fait qu’un des patrons lui demande d’aller chercher quelque chose en tracteur a fâché un membre de sa famille, qui se charge habituellement de la conduite des tracteurs : « [...] et moi, je dis non, c’est mieux s’[ils] conduisent, pas moi... Non, non parce que peut-être hmm... si moi, je hmm... conduis, peut-être mes oncles et mes neveux vont être fâchés contre moi et je ne veux pas avoir ce problème⁶⁵ » (Luis).

Le dernier élément que j’ai recensé concernant la thématique du conflit est lié au caractère de chacun. En effet, pour certains participants, ce sont les différents caractères des collègues qui peuvent entraîner des tensions dans l’équipe. Pour Roberto et Diego, c’est le fait que chaque

⁶² *De ahí todos « si pues que te da jales suaves, que no sé qué y nosotros en el campo » y en eso ah yo me molesté* (Luis).

⁶³ *Porque... eee... porque te pide mucho el patrón, que son... sabes que le hiciste al patrón, que no sé qué* (Luis).

⁶⁴ *Entonces, ellos lo que buscan es solo... como un trabajo suave : manejar, solo ir a chequear que este todo bien y trabajo pesado no le gusta. Ellos, si Simon les dice « Aa ustedes tienen que ir a esto », « aa no, nosotros no lo podemos hacer »* (Luis).

⁶⁵ *[...] y yo digo no, mejor este que manejen, yo no... No, no porque tal vez eee... Si yo ee... manejo, tal vez mis tíos y mis sobrinos se van a enojar conmigo y no quiero el problema* (Luis).

personne possède un caractère différent qui influence la manière dont certains travaillent et réagissent aux événements : « Ils ont tous du caractère. Toutes les autres personnes, nous avons des traits de caractère différents, n'est-ce pas ? Et eux, ils s'en sont rendu compte⁶⁶ » (Roberto). Certains de leurs collègues sont plus agressifs, ce qui peut engendrer des tensions au sein de l'équipe. En ce sens, Diego me parle de son expérience avec un collègue qu'il qualifie de « très brusque⁶⁷ » et de peu respectueux. Il affirme s'être disputé un peu avec lui il y a quelques années, puis de manière plus récente, sans que ces événements mènent à une escalade physique, comme c'est le cas selon lui dans d'autres fermes. Roberto résume le caractère de certains de ces collègues en ces mots : « [...] c'est comme un chien, n'est-ce pas ? Il mo... Il jappe seulement, mais ne mord pas⁶⁸ » (Roberto). Ces deux participants n'établissent donc pas de lien entre les nombreux conflits au sein de l'équipe et les conditions d'exercice et d'organisation du travail. C'est davantage dans une analyse portée sur les individus qu'ils expliquent la conflictualité ; il y a des conflits parce que c'est dans la nature de la personnalité de certains collègues d'être brusque ou agressif.

4.3.1.2 Agentivité individuelle

Face aux différents conflits générés presque quotidiennement, les travailleurs temporaires de la ferme tentent de trouver les moyens d'améliorer leur expérience de travail. J'ai regroupé ces éléments sous le thème de l'agentivité individuelle, un concept qui se définit comme « *the capacity of an individual to actively and independently choose and to affect change [...]* » (« Agency », 2016). L'individualité réfère au fait que les solutions proposées n'ont pas de caractère collectif et semblent plutôt posséder un caractère spontané. En effet, j'ai recensé certaines solutions ou certains mécanismes de protection envisagés par les travailleurs comme des manières d'éviter ou de régler les conflits à l'intérieur de l'équipe. D'abord, certains répondants ont mentionné qu'ils demandaient parfois au patron d'envoyer d'autres travailleurs pour réaliser des tâches à l'extérieur du champ, afin de s'éviter une dispute : « Et les autres amis se plaignaient, car nous travaillions beaucoup. Et... nous disions : “Mon ami, pourquoi tu ne donnes pas la chance aux autres copains,

⁶⁶ *Todos tienen un carácter. Todas las otras personas tenemos un carácter diferente ¿Verdad? Y ellos se han dado cuenta también* (Roberto).

⁶⁷ *Muy brusco* (Diego).

⁶⁸ *[...] como un perro ¿Verdad? Solo mu... solo ladra, pero no muerde* (Roberto).

ils sont fâchés contre nous, car tu nous donnes du travail seulement à nous, mais pas à eux”⁶⁹ » (Luis). Dans le même ordre d’idée, un participant m’a raconté qu’il avait déjà proposé à un collègue qui se plaignait que le travail d’irrigation était peu exigeant pour ceux qui l’exerçaient, d’échanger sa tâche avec lui. Il avait alors appelé l’employeur pour l’aviser de ce changement, ce à quoi ce dernier s’était opposé, considérant le manque de connaissances du travailleur-remplaçant. On pourrait affirmer qu’il s’agit, pour le responsable de l’irrigation, de mettre en lumière ses compétences, malgré l’apparente facilité du travail aux yeux de son collègue, à l’instar des ouvrières qui, comme dans l’exemple rapporté par Danièle Linhart au chapitre 2, jetaient les abats des bêtes dans un abattoir. Finalement, un répondant mentionne qu’il trouverait judicieux que l’équipe ait accès à de la supervision, par souci d’équité dans la répartition des tâches et afin de surveiller le rythme de chacun :

Ça crée un climat de travail lourd parce qu’ils sont en train de se dire des choses [méchantes] entre eux : « vous ne vous dépêchez pas, vous vous dépêchez trop, ah ». Non, je ne comprends pas ce qui se passe pour vrai, mais ça serait bien qu’on mette en place quelque chose comme de la supervision pour nous tous, pour qu’on travaille bien dans le... partout, moi je dis (rires)⁷⁰ (Sebastián).

Pour ce participant, le fait qu’une personne supervise le travail des employés agricoles, comme c’est déjà le cas dans d’autres fermes, permettrait d’améliorer l’ambiance de travail en réduisant les conflits liés au rythme de travail. Cette idée est aussi évoquée par un autre travailleur lors d’une conversation informelle pendant la journée.

4.3.1.3 Entraide et convivialité

Lors de ma participation aux activités de la ferme, j’ai été témoin de moments d’entraide qu’il m’apparaît important d’inclure comme dimension collective vécue par les travailleurs de la ferme. J’ai également moi-même bénéficié à quelques reprises de l’aide de mes collègues pendant mon travail à la ferme. Je constate rapidement que prêter main-forte aux collègues est central dans l’organisation du travail à la ferme, ce qui pourrait d’ailleurs en partie expliquer pourquoi l’absence

⁶⁹ *Y los otros amigos peleaban porque nosotros mucho trabajar. Y... nosotros decíamos amigo, porque no darles la oportunidad a los amigos, ellos están enojados con nosotros porque solo tu darnos trabajo a nosotros y ellos no* (Luis).

⁷⁰ *[...] genera al ambiente laboral algo pesado porque se están diciendo cosas entre ellos "que no se apuran, que ustedes se apuran, que ah". No, no entiendo que es lo que de verdad pasa, pero sería bueno que nos pusiera, así como que supervisión a nosotros para que así se trabaje bien en el... en todo digo yo* (rires) (Sebastián).

d'entraide peut devenir une source importante de conflit. En effet, chaque fois que nous sommes sur le point de terminer une tâche, tout le groupe s'affaire à s'entraider, afin de terminer la tâche au même moment. À titre d'exemple, lors de la récolte de fraises, il y a toujours un moment, lorsque nous approchons de la quantité prévue par la commande, où nous ne remplissons plus de nouveaux casseaux, mais aidons plutôt nos camarades à terminer le leur. Les forces de chacun sont alors mises à contribution afin de terminer la tâche commune, elle-même déterminée par les exigences de productivité de l'entreprise.

J'ai également relevé différents moments où mes collègues sont venus me prêter main-forte, notamment pendant le désherbage à la pioche des plants de fraises. En effet, j'observe que lorsqu'une personne est plus lente que les autres, un compagnon vient l'aider en désherbant une section de son rang pour que tous travaillent à la même vitesse et que tous puissent suivre la discussion en cours avec les collègues. Un confrère est ainsi venu m'appuyer à quelques reprises en se plaçant devant moi pour désherber, alternant entre son rang et le mien. Je lui suis reconnaissante à ce moment, car cela allège un peu ma tâche et me permet de maintenir le rythme du groupe. J'observe à plusieurs reprises ce travail d'aller-retour entre les travailleurs, sans que qui que ce soit en fasse la demande. En effet, se met plutôt en place un rythme collectif dans lequel tous travaillent à l'accomplissement d'une tâche commune. Pour Sebastián, il s'agit d'une question d'équité : « Par contre, si c'est parce que la personne [travaille] véritablement dans un, un endroit ou une section où il y a beaucoup de mauvaises herbes, alors oui nous devons tous aller l'aider, pour que le travail soit fini plus vite et pour que cette personne ne reste pas toute seule avec le travail dur⁷¹ » (Sebastián).

Les participants font également mention à plusieurs reprises des contacts qu'ils ont avec d'autres travailleurs étrangers temporaires de fermes avoisinantes. Il semble en effet qu'une communauté de travailleurs se soit développée, avec qui les participants ont des relations amicales, mais auprès de qui ils peuvent également valider certaines informations sur leur réalité de travail. Par exemple, ils peuvent comparer le nombre d'heures qu'ils effectuent dans leur ferme respective, ou parler de certaines situations jugées abusives. Les travailleurs de l'entreprise semblent également être

⁷¹ *Ahora si es porque la persona en realidad hay un, un lugar o una sección donde esta mucho monte, entonces sí tenemos que ir todos a ayudarlos, para que salga rápido el trabajo y para que no solo él se quede con el trabajo duro* (Sebastián).

informés assez rapidement de ce qui se passe dans d'autres entreprises, ce que je constate une journée lorsqu'on m'avise qu'un des employés temporaires a quitté la ferme la nuit précédente pour entrer clandestinement aux États-Unis. Les nouvelles voyagent vite.

D'autre part, je suis aussi témoin et impliquée personnellement dans des moments de convivialité, c'est-à-dire des moments de partage informels et positifs. En effet, je remarque que deux employés de la ferme, Aran et Annita, qui ne font pas partie du groupe de travailleurs agricoles temporaires, semblent jouer un rôle significatif dans les rapports de convivialité développés au sein de l'équipe de travail. Ces deux employés, un couple d'origine cambodgienne qui travaillent à la récolte des petits fruits à chaque année, sont pratiquement les seuls individus, à l'exception des patrons, avec qui les travailleurs étrangers entrent en relation. Les rapports entre eux sont cordiaux et même amicaux avec certains travailleurs. J'ai identifié deux vecteurs de convivialité, soit l'humour et le partage de nourriture. Effectivement, Aran et Annita sont farceurs et entraînent souvent les collègues dans leurs plaisanteries. J'éprouve moi-même beaucoup de plaisir à travailler avec eux et je me fais une joie de les retrouver quotidiennement. Le couple apporte également à quelques reprises des aliments préparés à vendre ou à partager dans l'équipe, au bonheur de tout le monde. Ces moments permettent l'ouverture d'un espace informel de partage qui rompt avec l'exigence de productivité de l'entreprise, dans lequel, nous l'avons vu, sont confinés les travailleurs agricoles temporaires.

4.3.2 Les liens avec l'employeur

Les relations développées avec les patrons, qui sont deux dans le cas de cette entreprise agricole, sont centrales dans l'expérience de travail des ouvriers temporaires du secteur agricole. En effet, pendant ma participation au travail de la ferme, j'ai pu constater que les patrons sont les individus avec qui les travailleurs ont le plus d'interactions sociales, en dehors de leurs collègues. Dans la partie qui suit, je présente les types de liens qui se développent entre les travailleurs agricoles temporaires et les employeurs pendant leur séjour de travail à la ferme. Il sera d'abord question du lien de dépendance, puis du rôle que jouent les patrons dans la gestion des conflits au sein de l'équipe de travail. Ces éléments me permettront d'analyser subséquemment de quelle manière ces types de liens ont des effets sur le climat collectif et le développement d'une solidarité dans l'équipe.

4.3.2.1 Liens de dépendance

Dans le cadre d'un système de travail qui se base sur une main-d'œuvre temporaire, il m'a été permis de constater que le rapport inégalitaire entre employés et employeurs se cristallise autour d'un rapport salarial qui semble s'immiscer non plus seulement dans le cadre du travail, mais également dans d'autres sphères de la vie des ouvriers temporaires. En effet, à la lumière des témoignages des travailleurs et des discussions informelles avec les propriétaires de l'entreprise agricole, je qualifierais le type de lien qui existe entre les travailleurs agricoles temporaires et les employeurs comme un lien de dépendance. Ces résultats sont en phase avec les éléments soulevés dans ma revue de littérature concernant les vulnérabilités structurelles dans les programmes de travail temporaire et les exigences du management moderne, selon lesquelles les salariés se retrouvent enfermés dans leur rapport à l'entreprise.

Ce lien de dépendance s'incarne de multiples façons dans la relation employeur/employés. D'abord, beaucoup de latitude est accordée à l'employeur quant à l'embauche des ouvriers agricoles et au choix de les rappeler ou non année après année. En ce sens, les travailleurs dépendent de la volonté du patron à les réengager l'année suivante : « En fin de compte, bin, la saison a fini et Sylvain ne lui a plus donné de travail, oui Sylvain ne lui a plus donné de travail, car il avait dépassé la limite [...] »⁷² (Roberto). Il existe d'ailleurs un contraste entre le contexte généralisé de pénurie de main-d'œuvre ici au Québec, et la disponibilité de la main-d'œuvre étrangère au Sud. En effet, lors d'une conversation informelle avec des collègues, on m'informe qu'il n'y aurait pas assez de fermes québécoises actuellement pour embaucher tous les travailleurs disponibles au [pays]. Ce n'est donc pas toutes les candidatures qui sont retenues pour exercer le travail agricole à l'étranger. Cela fait écho aux éléments partagés dans la section sur le parcours de vie des travailleurs, où je rapporte que certains travailleurs de la ferme ont attendu plusieurs années avant d'avoir un poste dans l'entreprise. Sebastián arrive à bien identifier cette problématique qui renforce le lien de dépendance des travailleurs envers l'employeur : « “Ah, si tu agis comme ça, je ne vais plus t'embaucher, si tu te comportes comme ça tu ne reviens plus”, et comme à certains endroits les gens ont véritablement besoin [de travailler], alors tu le fais car tu es dans le besoin, “ah, moi je

⁷² *Al final de cuentas pues, terminó la temporada y ya no le dio trabajo Sylvain, si ya no le dio trabajo Sylvain, porque se estaba pasando mucho [...]* (Roberto).

suis mieux d'endurer cela"⁷³ » (Sebastián). L'extrait qui suit illustre l'ambivalence dans laquelle peuvent se retrouver les travailleurs, face à l'autorité patronale :

Sylvain nous l'a toujours dit à plusieurs reprises : « Si vous ne voulez plus travailler, c'est correct, ne revenez pas », mais pour nous c'est plutôt dans le sens de dire que nous voulons travailler, mais nous savons que nous pouvons gagner plus [d'argent] et parfois les patrons cherchent plutôt à payer moins, c'est pourquoi ils nous engagent. Et mettons que je viens et que je demande une augmentation : « Ah, alors je vais perdre plus avec toi, merci beaucoup, mais je n'ai plutôt plus besoin de toi ». Il va embaucher une autre personne qui continuera à lui charger le même montant et je pense que c'est la bonne chose à faire, je pense que dans ce sens-là, ça serait la peur des travailleurs, [s'ils] demande[nt] une augmentation⁷⁴ (Sebastián).

Pour ce répondant, il est préférable de supporter des conditions de travail qui ne lui conviennent pas ou qu'il trouve injustes, plutôt que de risquer de ne pas se faire rappeler par l'employeur et de perdre cette perspective d'emploi.

Dans un autre ordre d'idée, le lien de dépendance est également alimenté par la prise en charge par les employeurs de nombreux aspects de la vie des travailleurs, notamment certains éléments qui ne seraient habituellement pas pris en charge par un patron dans un système d'emploi traditionnel. En effet, lors d'une conversation informelle avec les propriétaires de l'exploitation agricole, ceux-ci m'informent que ce sont eux qui doivent accompagner les travailleurs à l'hôpital en cas de blessure ou de maladie, afin de traduire et de faciliter les démarches administratives. Ce sont également eux qui doivent se charger d'acheter la médication, les travailleurs ne pouvant recevoir les recommandations pharmaceutiques en espagnol. Ainsi, le fait de ne pas maîtriser le français semble être pour les travailleurs un grand vecteur de dépendance envers leurs employeurs. Également, ce sont les employeurs qui fournissent les moyens de transport aux travailleurs pendant leur séjour, dans ce cas-ci des véhicules de type minifourgonnettes, et ils m'indiquent qu'ils doivent se charger de les faire réparer en cas de problèmes mécaniques. Un des propriétaires me relate un épisode où

⁷³ "Aa, si te portas así ya no te pido, si te portas así ya no vienes", y como enserio a veces sí hay necesidad en algunas partes, entonces uno lo hace por la necesidad, ah, mejor me aguanto (Sebastián).

⁷⁴ Sylvain siempre no lo ha dicho mucho muchas veces: "Si ustedes ya no quieren trabajar está bien ya no vengan", pero nosotros es el sentido de que nosotros decimos nosotros queremos trabajar, pero sabemos que podemos ganar más y a veces los patrones lo que buscan es pagar menos, por eso es que nos contratan. Y digamos que si yo vengo y pido un aumento de « Ah, entonces yo voy a perder más contigo, mejor muchas gracias yo ya no te necesito ». Pide otra persona que le siga cobrando lo mismo y creo que es lo correcto, pienso que en ese sentido eso sería el miedo de los trabajadores, pedir un aumento (Sebastián).

le service de police est venu reconduire pendant la nuit un des employés en état d'ébriété et c'est l'employeur qui a dû discuter avec les policiers afin de régler l'affaire. Par conséquent, les propriétaires affirment que lorsque les travailleurs quittent la ferme et retournent au pays à la fin de la saison agricole, c'est un grand poids qui s'enlève de leurs épaules, ils se sentent plus libres.

Je viens de le mentionner, le fait que les employeurs se chargent d'accompagner les travailleurs à l'hôpital renforce le lien de dépendance, mais cela peut également devenir un facteur de précarité. En effet, deux situations me sont rapportées par les travailleurs, l'une s'étant déroulée dans l'entreprise où j'ai réalisé mon terrain de recherche et l'autre dans une ferme voisine, dans lesquelles les employeurs ont refusé d'accompagner des travailleurs blessés à l'hôpital. Dans le premier cas, l'employeur a d'abord acheté des comprimés en vente libre à la pharmacie, afin de soulager la douleur à l'épaule du travailleur. Celui-ci a poursuivi son travail pendant une semaine, mais la douleur persistait lorsqu'il cessait de prendre les médicaments. Certains de ses collègues ont alors décidé de faire pression auprès de l'employeur pour qu'il l'amène à l'hôpital :

Alors c'était comme il l'a amené, mais il l'a amené de manière forcée, car nous lui disions que s'il n'assumait pas cette responsabilité, nous n'irions plus travailler, car mettons qu'il soit... il était malade et il ne pouvait pas travailler et ils allaient le laisser seulement avec un jour de repos, puis un autre, et lorsqu'il est allé [à l'hôpital], bin ce n'était pas trop tôt parce qu'il avait un problème grave au dos⁷⁵ (Sebastián).

Le second cas, qui s'est déroulé dans une autre ferme, s'est terminé de manière plus tragique, aux dires d'un des répondants. En effet, le travailleur, après plusieurs semaines à l'arrêt suite à un accident et ne recevant pas d'argent de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), a décidé de retourner au travail. Son état a toutefois empiré et il aurait demandé à ce moment d'être amené à l'hôpital. Le patron lui aurait alors dit qu'il était mieux de retourner au [pays], afin de recevoir les soins appropriés. Ce travailleur a alors fui aux États-Unis de manière clandestine, où il semblerait qu'il ait reçu les soins appropriés. Par conséquent, dans les deux situations susmentionnées, les liens de dépendance développés envers l'employeur ont contribué à limiter l'accessibilité aux soins médicaux pour ces travailleurs. Le fait que les

⁷⁵ *Y fue como que lo llevó, pero lo llevó obligadamente a que nosotros ya le estábamos diciendo que si no se hacía responsable nosotros ya no íbamos a trabajar, porque digamos que él se... él estaba malo y no podía trabajar y como lo iban a dejar solo con que descansa un día, descansa otro día, y cuando fue, vaya que fue a tiempo, porque sí era un problema algo grave de la espalda* (Sebastián).

travailleurs ne puissent s'exprimer en français les contraint à dépendre des employeurs, afin de recevoir les soins auxquels ils ont droit.

4.3.2.2 Intervention lors des conflits

Le dernier élément qu'il m'apparaît important de soulever concerne le rôle joué par l'employeur dans la gestion des conflits au sein de l'équipe. En effet, à la lumière des quatre entretiens et des discussions informelles avec des membres de l'équipe, il appert que, lorsqu'il y a mésentente entre les collègues, les travailleurs en parlent souvent à l'un des propriétaires. Ainsi, il arrive fréquemment que Simon soit appelé à intervenir et à faire usage de son autorité pour que le travail reprenne : « Alors, Ignacio est arrivé et il a appelé le patron et lui a dit "regarde, les amis sont fâchés, car nous ne les aidons pas à terminer leur rang, viens pour surveiller et vérifier qu'ils ne se dépêchent pas"⁷⁶ » (Luis) ; « Ils ont dit au patron que, que cet ami l'an passé n'est pas venu, mais cette année, il est venu à nouveau, mais il est venu très impoli [...] »⁷⁷ (Diego) ; « Simon ? Toi arriver ici à la campagne, [nous avons] des problèmes ici avec les amis ». Qu'est-ce qui se passe Luis ? OK, moi arriver là-bas⁷⁸ » (Luis). Toutefois, malgré les interventions répétées de Simon, il semblerait que les mêmes éléments continuent d'être reprochés et certaines sources de conflit persistent dans l'équipe : « Ils sont des personnes plus âgées que nous et ils sont venus beaucoup plus de saisons [que nous], alors ils lui en ont parlé, mais je ne sais pas si Simon va faire quelque chose [à ce sujet] un jour. Parce que je vois que ça devient pire⁷⁹ » (Sebastián). Ainsi, selon ce participant, il semblerait qu'au-delà des interventions ponctuelles de Simon lorsque des conflits surviennent, certains travailleurs aimeraient que des actions soient entreprises pour changer la dynamique de manière durable, ce qui n'est pas le cas présentement.

⁷⁶ *Y entonces, vino Ignacio y llamó al patrón y le dijo, "mira que los amigos están molestos porque no les ayudamos a sacar su surco y tú venir a chequear que ellos no se apuran* (Luis).

⁷⁷ *Le dijeron al patrón que, que este amigo el año pasado no venir, pero este año volver a venir y venir muy brusco [...]* (Diego).

⁷⁸ *« ¿ Simon ? Tú arrivar aquí al campo un poco de problema aquí con los amigos. ¿ Qué pasa Luis ? Okay, yo arribar ahí* (Luis).

⁷⁹ *« [...] [E]llos son personas que ya son mayores que nosotros y ellos han venido más temporadas, entonces ellos le han hablado, pero no sé si Simon va a hacer algo algún día. Porque creo que más bien se está poniendo peor* (Sebastián).

En effet, pour l'un des répondants, les propriétaires de l'entreprise maraîchère ne semblent pas disponibles pour superviser le travail : « Oui, le problème c'est que, comme Sylvain et Simon n'ont pas ce temps ou peut-être qu'ils ne veulent [pas prendre] ce temps nécessaire pour regarder qui fait ceci et qui fait cela⁸⁰ » (Sebastián). Ce travailleur affirme que depuis que les employeurs sont moins présents auprès de l'équipe, la dynamique de travail s'en trouve affectée. Il mentionne que le propriétaire est avisé de la situation, concernant notamment le rythme de travail de certains, mais qu'« il ne fait jamais rien⁸¹ » (Sebastián). Toutefois, selon un autre participant à la recherche, le patron ne serait pas au courant de cette dynamique conflictuelle au sein de l'équipe. Lorsque je le questionne à savoir pourquoi il ne lui en parle pas, celui-ci affirme qu'il pense que son employeur ne le croirait pas, à moins que la moitié de l'équipe ne se décide à lui parler également, et qu'il craint certaines répercussions négatives : « Mais, au contraire moi (rires), je suis mieux de rester silencieux et ne rien lui dire, parce qu'en effet, c'est dérangeant lorsque les autres amis répètent tout le temps la même chose, la même chose⁸² » (Luis).

4.4 Sommaire du chapitre

Dans ce chapitre, j'ai d'abord présenté de manière succincte certains éléments d'ordre biographique caractéristiques du trajet de vie des travailleurs agricoles temporaires. Cela aura permis de contextualiser la présence de ces travailleurs au Canada et de renseigner sur les opportunités économiques offertes par cette expérience de travail à l'étranger. Par la suite, j'ai présenté les résultats de ma participation aux activités de la ferme, quant aux éléments qui marquent le quotidien des travailleurs agricoles temporaires au sein de cette entreprise agricole spécifique. À cet égard, il est possible de constater que la frontière entre le travail et le non-travail est assez poreuse, le travail étant ce qui organise presque exclusivement la vie des participants à la recherche. En troisième partie de ce chapitre, j'ai présenté les résultats qui concernent les relations sociales développées par les travailleurs pendant leur séjour au Canada, plus précisément avec les collègues et avec les employeurs. À la lumière de ma participation observante et des entretiens semi-dirigés, j'ai constaté que la dynamique relationnelle avec les collègues s'inscrit particulièrement dans la

⁸⁰ *Sí, el problema es que, como que Sylvain y Simon no tienen ese tiempo o tal vez no quieren ese tiempo necesario de estar viendo quien hace esto, quien hace lo otro* (Sebastián).

⁸¹ *Nunca hace nada* (Sebastián).

⁸² *Pero, lo del contrario yo (rires) mejor callado y no decirle nada, porque, sí molesta mucho que los otros amigos todo el tiempo estén con lo mismo, con lo mismo* (Luis).

conflictualité, mais qu'il est également possible d'observer des éléments de l'ordre de l'entraide et de la convivialité. En outre, j'ai constaté que les travailleurs ne restent pas impuissants face à cette dynamique et que certains d'entre eux, en engageant leur subjectivité, ont développé des stratégies pour agir sur les conflits et améliorer leur expérience de travail dans l'entreprise. J'ai terminé le chapitre en présentant les types de liens qui unissent les travailleurs à leurs employeurs. Il a été possible de constater qu'un lien de dépendance se cristallise dans la relation employeur/employés, un aspect confirmé de part et d'autre de l'équipe de travail. Ce rapport particulier à la hiérarchie semble donc inhérent au système d'emploi temporaire tel qu'il est conçu présentement. Dans le prochain chapitre, je ferai dialoguer les résultats ci-contre avec les éléments d'ordre conceptuel présentés au chapitre deux.

CHAPITRE 5

DISCUSSION

Le présent chapitre vise à mettre en relation les points saillants des résultats présentés dans le chapitre précédent avec les éléments d'ordre conceptuels du chapitre deux de ce mémoire. Sont également mobilisés d'autres écrits qui s'inscrivent dans la lignée théorique des éléments rapportés au second chapitre. Je plonge d'abord dans l'analyse des résultats en soulignant ce qui nuit au développement de la coopération dans le travail à la ferme. En seconde partie, je relève les éléments dont j'ai été témoin dans mon travail sur la ferme qui font partie de ce que j'ai nommé la persistance du social. La troisième et dernière partie est consacrée au thème de la politisation du travail, où, à la lumière des résultats de la recherche, je prends position face à l'exigence démocratique du travail théorisée, entre autres, par Dejours (2010) et Fischbach (2015). Je termine la section en réfléchissant aux nouvelles voies vers la protection sociale des travailleurs temporaires du secteur agricole, à partir d'une réflexion proposée par la philosophe Fabienne Brugère sur les soutiens sociaux.

5.1 Constat : « la coopération entre les collègues a été endommagée⁸³ »

5.1.1 La question de la reconnaissance

Mon expérience de travail au sein de l'entreprise agricole m'a permis d'observer plusieurs enjeux sur le plan des relations de travail. Lors de mes observations et des entretiens, j'ai pu constater qu'il s'agit d'une communauté de travail qui semble vivre beaucoup de déchirements internes, au sein de l'équipe de travail, mais également avec la hiérarchie. En effet, comme je le souligne avec le titre de cette section, la coopération semble être endommagée, autant dans les relations internes à l'entreprise que dans l'extériorité du groupe, dans son rapport à la société. Puisque l'exercice théorique de ce mémoire est de mettre à l'épreuve le concept de coopération dans une entreprise agricole qui emploie des travailleurs temporaires, je m'attarderai dans la section qui suit à détailler les éléments qui semblent contribuer à freiner le développement de la coopération vivante.

⁸³ *Cooperation between coworkers has been damaged* (Dejours *et al.*, 2018b, 97) [Ma traduction].

Un des éléments prégnants dans les entretiens que j'ai menés auprès de quatre travailleurs, ainsi que dans les discussions informelles, concerne les conflits au sein de l'équipe quant à la perception qu'ont certains travailleurs de leurs collègues qui travailleraient moins bien et moins vite qu'eux, ce qui nourrit un sentiment d'injustice. Dans l'organisation du travail, le développement d'une coopération effective suppose que les individus limitent une part de leur subjectivité individuelle, au bénéfice du collectif (Dejours, 2013). Cette limitation n'est pas nécessairement consentie par tous les travailleurs, si bien que dans certains milieux, c'est plutôt une forme d'individualisme qui s'impose face aux exigences d'une coopération vivante. Mais pourquoi s'engager sur les voies de la coopération, au risque de devoir renoncer à certains intérêts individuels ? Dejours (2013) affirme que c'est l'attente d'une rétribution, matérielle forcément, mais également symbolique, qui motive l'engagement dans l'activité de production. En effet, un des éléments centraux du développement de la coopération dans le travail concerne les dynamiques de reconnaissance. Comme nous l'avons vu au chapitre deux, la reconnaissance est une condition nécessaire au développement d'une coopération vivante.

Chez les participants, la reconnaissance à l'effort collectif semble faire défaut. De part et d'autre, on s'accuse de perdre son temps, en sachant très bien que les collègues devront prêter main-forte pour terminer la tâche, ou de travailler trop vite de manière intéressée, pour s'attirer les faveurs du patron et possiblement gagner la chance de faire venir un membre de la famille : « Tu travailles vite parce que... pour te faire voir du patron⁸⁴ [...] (Luis) ». Il semblerait que la confiance se soit effritée dans le collectif de travail, on croit en effet que certains collègues font primer leurs intérêts individuels sur les intérêts du groupe. Le fait de percevoir que les intérêts individuels sont priorisés pour certains entraîne des conséquences sur la dynamique du groupe :

[...] when individuals face the challenge of work on their own because the work collective no longer provides a supportive framework, that challenge can quickly lead to the development of antisocial behavior simply because the need to safeguard one's own fragile identity is every individual's deepest interest. These forms of antiethical, antisocial behavior can range from modes of obstruction or even sabotage, which only touch on the operational aspects of the work process, to the passive or even the active undermining of others, all the way to the direct sabotaging of their work and the

⁸⁴ « *Trabajas rápido porque... para que el patrón te mire [...]* » (Luis).

ganging up against particular individuals that become scapegoats or sacrificial lambs (Dejours *et al.*, 2018b, 97).

Les liens de convivialité et de solidarité sont donc remplacés par des liens de concurrence (je reviendrai d'ailleurs sur les liens de concurrence dans une section subséquente). C'est ce que Danièle Linhart nomme le « repli narcissique » (2009, 154) dans lequel le rapport à la reconnaissance ne devient qu'une quête purement individuelle, ce qui, selon elle, s'inscrirait dans les objectifs du management moderne qui fait « [...] fi des fondements sociaux et solidaires de la division du travail » (2009, 154). La menace constante de déplaire à l'employeur et de ne pas être sélectionné pour travailler dans l'entreprise l'année suivante semble enfermer les travailleurs dans une attitude de chacun pour soi. En effet, dans ce type d'organisation du travail, cela signifie qu'il devient primordial d'être *reconnu* par le patron, c'est en effet ce qui assure la continuité du travail. Aussi, cette recherche de reconnaissance enferme les travailleurs dans un isolement où les objectifs individuels se collent aux objectifs productifs de l'entreprise, au grand bénéfice de celle-ci.

Comme exposé dans le second chapitre de ce mémoire, dans un milieu de travail, c'est la reconnaissance et la gratification qui stimulent l'intelligence collective et la coopération des employés. Ainsi, un milieu de travail où la reconnaissance sur le faire (Dejours, 2013) fait défaut entrave la possibilité de développer des liens de convivialité et un respect mutuel :

[...] in workplaces where trust between peers has been eroded too much, in their attempts at maintaining a minimally functioning sense of identity, individuals can be tempted to engage in activities that more or less willfully undermine the efforts of others as they begin to hide mistakes or dangerous or illegal forms of work or they first ensure their position is fully protected against that of others over the efficient realization of tasks (Dejours *et al.*, 2018b, 96).

Il m'a été rapporté par plusieurs travailleurs que certains de leurs collègues faisaient des paris entre eux pendant les heures de travail. On me raconte aussi que certains se seraient baignés dans un étang réservé à l'irrigation, pendant les heures de travail. Ces actions sont jugées par certains comme étant profondément irresponsables et sont perçues comme des comportements qui compromettent les efforts du collectif pour terminer les tâches que le patron a fixées :

C'est-à-dire que nous travaillons davantage hmm... nous travaillons à leur place, car eux ils se mettent à niaiser, ils font beaucoup de paris [...]. Oui, alors, nous nous disons

oh, si on ne les aide pas, le patron va être fâché, car il voit qu'ils sont très loin en arrière, et ils vont se faire chicaner et nous aussi⁸⁵ (Luis).

Ce propos illustre bien la coopération forcée qui a cours dans l'organisation du travail à la ferme : Luis et ses collègues sont contraints d'aider les autres de peur de susciter une réaction négative chez l'employeur. Comme l'affirment Dejours *et al.* (2018b), dans la citation susmentionnée, on pourrait dire que les collègues semblent s'appuyer sur cette coopération forcée, dans laquelle certains travailleurs sentiront l'obligation de poursuivre la tâche productive pour ne pas déplaire au patron, pour s'arroger le droit de perdre leur temps, ce qui génère forcément des frustrations.

En reprenant la théorie de la reconnaissance explicitée plus haut, il semblerait que certains membres de l'équipe ne reçoivent pas de reconnaissance quant à leurs capacités à exécuter les tâches demandées dans une ferme. Cette situation fragilise donc les conditions d'existence de la coopération vivante au sein de l'équipe, puisque sans jugement d'utilité ou jugement de beauté sur le travail, l'individu est renvoyé dans un espace de solitude où le collectif est mis à distance. Les conflits au sein de l'équipe « s'imposent alors souvent au premier plan, les uns et les autres tentant d'attribuer mutuellement la responsabilité du travail de mauvaise qualité au "système", dans une dynamique qui évacue de la discussion ce qui, dans les difficultés rencontrées, ressortit spécifiquement au réel du travail » (Dejours et Gernet, 2009, 32).

Cette dynamique peut donc entraîner de la souffrance au travail, comme il a été possible de le constater chez Luis pendant son entretien et des conversations informelles. En effet, dans le groupe, Luis semble jouer le rôle du bouc émissaire. Il affirme se faire intimider à répétition : « Ils m'insultent tous les jours [...] » ; « [ils disent] que ça c'est de la m... Ils disent de gros mots⁸⁶ » (Luis). Il me confie que les conflits sont quotidiens et que sa manière de travailler est constamment critiquée. À son tour, il critique abondamment ses collègues, en affirmant qu'ils ne sont pas de vrais paysans et que pour cette raison, ils n'ont pas une bonne éthique de travail. Lui-même

⁸⁵ *O sea que como que trabajamos más eee... trabajamos por ellos, porque ellos se ponen a bromear, hacen muchas apuestas [...]. Ahan entonces, nosotros decimos ooo si no les ayudamos el patrón se enoja porque los están viendo muy atrás y los regañan a ellos y nos regañan a nosotros* (Luis).

⁸⁶ *Todos los días me insultan, que... "Trabajas rápido porque... para que el patrón te mire, que eso es bueno, que eso es una m...". Malas palabras que dicen* (Luis).

explique qu'il travaille bien, car ces « mains sont déjà faites pour travailler rapidement⁸⁷ [...] » (Luis), renforçant ainsi son identité de cultivateur. La perception du travail bien fait et la vitesse d'exécution du travail semblent être ici des éléments centraux pour caractériser le métier d'agriculteur en train de se faire et la portée de ce dernier sur le plan de la santé mentale, du bien-être et de l'identité du sujet. Le sujet devient en ayant le sentiment du travail « vite fait, bien fait ». Lorsque ce sentiment du travail bien fait est empêché ou ridiculisé, les souffrances et les conflits prennent de l'emprise et le travail cesse d'être émancipateur.

Dans le même ordre d'idée, le manque de reconnaissance dans le registre du faire, qui concerne la qualité du travail exécuté par certains travailleurs, entraîne un manque de reconnaissance dans le registre de l'être, c'est-à-dire sur le plan identitaire. En effet, j'ai observé que dans le discours des travailleurs, certains font une distinction entre les *vrais* paysans, c'est-à-dire ceux qui exercent ce métier au pays et dont le métier s'est transmis de manière intergénérationnelle, et les autres, qui travaillent dans la vente au détail et qui ne proviennent pas de familles agricultrices. Ce statut semble être associé, pour les travailleurs qui proviennent de familles d'agriculteurs, avec la valeur et la qualité du travail réalisé dans l'entreprise. À ce sujet, je me fais moi-même demander si mes parents sont agriculteurs, lorsqu'un des travailleurs constate que je suis à l'aise d'exercer certaines tâches qui demandent endurance et force physique, notamment le désherbage à la pioche. Le fait que les membres de ma famille ne soient pas des agriculteurs suscite un étonnement chez mes collègues qui semblaient avoir du mal à concevoir que quelqu'un qui travaille *bien* (en lien avec le jugement de beauté) ne soit pas issu du milieu agricole. On pourrait dire, à la lumière de cet exemple que, privés du sentiment d'accomplissement que procure « normalement » le travail, les travailleurs trouvent de la reconnaissance ailleurs, dans leur histoire familiale par exemple, ce qui nuit à la formation d'un sentiment de faire communauté, qui est lui-même une condition de la coopération vivante. Ainsi, dans un mouvement d'aller-retour, les dynamiques de reconnaissance dans le registre du faire et de l'être s'entre-influencent, suscitant de la méfiance mutuelle et des conflits, ce qui entraîne une individualisation du travail, où les identités sont de part et d'autre fragilisées. La coopération vivante s'en trouve donc globalement endommagée.

⁸⁷ [...] *manos ya están hechas para trabajar rápido* (Luis).

5.1.2 La concurrence

Le manque de reconnaissance dans l'entreprise m'amène à aborder l'enjeu de la concurrence entre les travailleurs, comme facteur qui affaiblit la coopération au sein du collectif de travail. Il m'apparaît important de rappeler que l'organisation du travail n'évolue pas en vase clos et est conditionnée par l'environnement politique qui en articule les paramètres. En effet, et il en a été abondamment question au chapitre un, la littérature scientifique témoigne de la concurrence et des exigences de performance des travailleurs agricoles temporaires dans les fermes canadiennes. L'environnement toxique lié au manque de reconnaissance par les pairs semble exacerber les liens de concurrence qui se développent dans l'entreprise. En effet, « [l]a lutte pour la reconnaissance telle qu'elle est organisée dans le cadre du management moderne s'accompagne de l'idée de prééminence (il faut être le gagnant, et ce nécessairement au détriment des autres). Elle s'éloigne de la reconnaissance comme membre de la société » (Linhart, 2009, 211). Ainsi, les résultats démontrent que le fait de travailler vite, d'être plus rapide que les autres collègues, d'abattre davantage de travail que les collègues, de faire de longues heures, est source de fierté pour certains travailleurs avec qui j'ai discuté. La fierté ne s'inscrit donc pas dans le fait d'accomplir une tâche collective, mais plutôt dans ce que les individus sont capables d'accomplir individuellement, ce qui nous renvoie aux éléments soulignés dans la section sur la reconnaissance. Pendant mon terrain à la ferme, lorsque nous terminions la récolte de fraises, on me demandait souvent combien de paniers j'avais récoltés, ce qui menait irrémédiablement à une comparaison avec le score du collègue qui posait la question. Également, les propriétaires avaient coutume de noter la qualité des paniers de framboises récoltés, chaque travailleur recevant une note sur dix. Nous devions donc parfois inscrire notre nom sur chaque panier que nous récoltions, afin qu'il soit évalué. Évidemment, cela menait à une comparaison avec le score d'autrui, renforçant parfois les préjugés envers certains collègues ou suscitant la méfiance :

« Non si tu renseignes mal le patron et si on regarde le panier des membres de ta famille, ils sont plus... plus sales que les nôtres ». Et alors il dit : « ¡ah regardes ce que tu fais ! » Et il a commencé à me... à nous malmenner [moi et] mon oncle⁸⁸ (Luis).

⁸⁸ "No si mal informas el patrón y si chequeamos la basketa de tus familiares están más... más sucias que las de nosotros". Y ya dice "¡aaa mira que haces !" y me empezó a... nos empezó a maltratar con mi tío (Luis).

Même si je n'étais pas une employée de la ferme, l'exigence de performance était palpable, ne serait-ce que pour recevoir la considération de mes collègues. J'ai d'ailleurs été préoccupée par le score que j'allais recevoir pour la qualité de mes framboises, me demandant si j'avais fait assez attention lors de la cueillette, même si je n'avais rien à y perdre (ou à y gagner).

Ainsi, la théorie nous renseigne sur le fait que ce type d'évaluation individualisée est un facteur qui perturbe les solidarités au travail et détruit la coopération. En effet, selon Dejours (2010, 85) « [l]a concurrence généralisée entre travailleurs pour obtenir une évaluation capable d'apporter diverses gratifications [...] ou de protéger contre le risque de sanction [...] a conduit à la banalisation des conduites déloyales entre collègues » et peut mener à la peur et à la méfiance entre les personnes. En dépit de ce constat, il semblerait que l'entreprise atteint un haut taux de productivité. En effet, les travailleurs n'ont pas d'autres choix que de coordonner leurs efforts pour répondre aux exigences de l'entreprise, mais la coopération qui subsiste est toutefois en partie stimulée par la peur et la menace : de perdre son emploi, de ne pas répondre aux demandes de l'employeur, de ne pas être rappelé l'année suivante, de ne pas pouvoir référer un membre de la famille, etc. En ce sens, « la menace semble être un catalyseur efficace de l'intelligence collective » (Dejours, 2010), mais entraîne son lot de conséquences psychosociales, dans le cas qui nous intéresse, stress, isolement, sentiment d'injustice des travailleurs, qui sont tous des éléments m'ayant été communiqués dans les entretiens.

Il a été possible de constater sur le terrain que l'entreprise met en place, comme l'affirme judicieusement la sociologue du travail Danièle Linhart, une certaine « appropriation managériale de la personne » (2009, 145). Cette appropriation du salarié présente dans le système néolibéral est exacerbée par les programmes de travail temporaire dans lesquels s'inscrivent les participants à ma recherche. Ainsi, en continuité avec les enjeux de reconnaissance, « [l]a place du salarié n'est justifiée et légitime qu'en tant qu'il est en permanence au maximum de ce que l'entreprise attend de lui » (Linhart, 2009, 148). Il semble d'ailleurs que les exigences de performance aient bien été intériorisées par les travailleurs, chacun d'entre eux devenant une prolongation de l'autorité patronale, surveillant leurs collègues et rapportant au patron les comportements qui nuisent à la productivité de l'entreprise. Ainsi, la menace vient tantôt du patron, mais également du collègue qui n'hésite pas à faire appel au patron en cas de désaccord, ou lorsqu'il constate que son collègue ne fournit pas les efforts adéquats.

5.1.3 Les espaces de délibération

Comme explicité dans le chapitre deux, selon Dejours (2010), deux éléments sont nécessaires à l'émergence de la coopération vivante : la convivialité et la liberté de délibération. Je m'attarderai ici à la délibération. En effet, les espaces de délibération au sein de l'organisation du travail sont essentiels afin d'élaborer les règles pratiques qui concernent le travail concret. Mais « [c]haque règle de travail, en fait, a non seulement une visée technique, mais elle est également une règle “sociale” dans la mesure où elle organise le “vivre ensemble” » (Dejours et Gernet, 2009 [8]). Ainsi, les espaces délibératifs permettent de fixer les « modalités de coopération », en activant l'intelligence collective. Les résultats de la recherche permettent d'entrevoir la présence d'espaces informels de délibération, mais pas d'espaces formels, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas de réunions ou de lieu de rencontre collectifs où il était possible de participer à la formation des règles de travail.

Les travailleurs temporaires ont beaucoup de temps laissés à eux-mêmes dans le champ, en effet, les employeurs ne sont pas toujours présents à leurs côtés. La réalisation de tâches répétitives pendant plusieurs heures permet donc de se parler. C'est en discutant avec les collègues, alors que nous sommes affairés à la récolte des fraises ou des framboises, que j'en apprends davantage sur l'organisation du travail. Par exemple, sur les framboisiers, les côtés orientés au sud sont réservés, de manière informelle, aux employés payés au rendement, parce que les fruits y sont plus abondants. Ainsi, c'est parce qu'il est possible de se parler que j'apprends certaines règles implicites à la réalisation du travail. Pendant la récolte, j'assiste également à une discussion entre deux travailleurs qui sont préoccupés par le peu de fruits produits par des plants de framboises. Ils discutent ensemble des quantités d'engrais à donner et ne semblent pas s'accorder sur ce point. Chacun y va de son expérience personnelle et la discussion est animée. Dans cet exemple, les travailleurs discutent pour s'ajuster face à un problème survenu dans le travail et mettent en débat des arguments techniques (Dejours et Gernet, 2009). Les résultats présentés au chapitre précédent témoignent de la grande autonomie que détiennent les travailleurs une fois la consigne du travail donnée. Comme me l'affirme Sebastián pendant son entretien :

En fait, je pense que Simon est un peu plus, comme un peu plus doux dans ce sens-là, disons [dans le sens] qu'il nous laisse faire ce qu'on veut. Qu'on travaille bien ou non, il ne s'en soucie pas tant que le travail se fait⁸⁹ (Sebastián).

Sebastián fait référence à la transition qui a eu cours dans les dernières années, où Simon a pris davantage de place dans la gestion de l'entreprise agricole, notamment pour gérer les employés. J'ajouterais que le type de travail exercé dans une entreprise agricole maraîchère favorise en soi la création d'espaces informels de discussion entre les travailleurs, considérant que le travail s'exécute sur une grande superficie de terrain et qu'il serait plutôt inconcevable que l'employeur puisse avoir accès en tout temps à tout ce que font ses employés pendant la journée.

Ainsi, en reprenant l'idée de Dejours (2013) selon laquelle l'espace informel est un lieu de « réajustement » des ordres quant à l'exécution du travail, on pourrait affirmer que les travailleurs arrivent à dégager un espace de liberté dans l'exécution du travail réel, qui se situe en dehors de l'autorité patronale. C'est la « part de liberté que les travailleurs s'arrogent et qui leur permet d'établir entre eux et avec la société des relations d'un autre ordre » (Linhart, 2009, 56). Les discussions informelles permettent aux travailleurs de s'ajuster face aux obstacles techniques et cet espace, empreint de convivialité, est partie prenante du processus de coopération à l'œuvre dans le travail. La création d'espaces informels de discussion est également une manière pour les travailleurs de négocier les exigences et les attentes de performance de l'entreprise, en réinjectant la notion de plaisir, de partage, de solidarité : ces espaces « [...] portent en eux une aspiration à faire vivre d'autres objectifs que ceux assignés par la hiérarchie » (Linhart, 2009, 61). L'humour et le partage de nourriture, qui ont lieu à même la tâche productive, deviennent des vecteurs du vivre-ensemble dans l'entreprise, puisqu'ils encouragent la convivialité au sein de l'équipe de travail. J'entretiens moi-même un rapport convivial avec certains travailleurs, notamment Aran et Annita, qui, n'étant pas employés en tant que travailleurs temporaires, semblent s'extraire du rapport de performance et de concurrence. À travers mon expérience à la ferme, la lourdeur du travail à exécuter était souvent compensée par la légèreté des échanges amicaux avec mes collègues.

⁸⁹ *Entonces Simon creo que es un poco más, como que más suave en ese sentido digamos, de que el deja que nosotros hagamos lo que nosotros queramos en ese sentido. Si trabajamos bueno, si no a él no le importa a medida de que su trabajo se haga* (Sebastián).

Pour se vivre, la délibération a toutefois besoin d'espaces formels, c'est-à-dire d'espaces où les employés sont amenés à réfléchir collectivement, en présence de la partie patronale, aux enjeux du travail. Pour les auteurs du livre *The Return of Work in Critical Theory: Self, Society, Politics* (2018), un des rôles du patron est de maintenir ces espaces de délibération entre les employés. En effet, pour que la coopération reste effective, l'employeur se doit de maintenir non seulement les espaces informels de discussion, qui disparaissent parfois face à l'intensification du travail, mais également les espaces formels de délibération, qui passent par les réunions d'équipe, entre autres. C'est autour de ces espaces de délibération, formel et informel, que se constitue le collectif de travail, comme possibilité de création de règles commune de travail : « *A "work collective" in the strict sense, comes about only on the basis of rules it has formulated for itself through a process of collective deliberation* » (Dejours *et al.*, 2018c, 169). Ainsi, les espaces de délibération peuvent mener à une décision consensuelle sur la manière de travailler, qui serviront de référence à l'équipe de travail (Dejours *et al.*, 2018c).

Or, l'entreprise agricole où j'ai réalisé mon terrain de recherche n'a pas de dispositif formel prévu à cet effet, ce qui contribue à endommager le processus de coopération. Comme les résultats ont permis de le démontrer, le patron semble plutôt miser sur une gestion individualisée et ponctuelle des conflits en utilisant son autorité, mais il ne parvient pas à endiguer les frustrations récurrentes dans l'équipe de travail. En effet, les interactions dont j'ai été témoin entre les travailleurs et les employeurs sont presque exclusivement centrées sur la tâche productive. Simon intervient à la demande de certains travailleurs lorsque la tâche productive est interrompue par un conflit, mais il n'y a pas de lieu de rencontre formel dans lequel la dynamique du travail est adressée. Les modes de fonctionnement ne sont donc pas toujours clairs pour les travailleurs, par exemple, le pouvoir discrétionnaire que l'employeur utilise dans la distribution des tâches semble nourrir la compétition entre les membres de l'équipe. En effet, le fait que certaines tâches spécifiques soient distribuées seulement à certaines personnes génère son lot d'insatisfactions. En outre, dans une organisation où le patron est « surchargé de manière chronique » (Dejours *et al.*, 2018c) par le travail, comme c'est le cas en agriculture de manière générale (l'entreprise n'y fait certes pas exception), la création d'espaces de délibération et les pratiques de convivialité cèdent leur place à l'exigence de productivité et de rentabilité, ce qui abîme et freine la création d'une identité commune : « Oui, le problème c'est que, comme Sylvain et Simon n'ont pas ce temps ou peut-être qu'ils ne veulent [pas

prendre] ce temps nécessaire pour regarder qui fait ceci et qui fait cela⁹⁰ » (Sebastián). À la lumière des aspects que j'ai abordés précédemment, concernant les enjeux de reconnaissance et la concurrence entre les travailleurs, il semblerait d'autant plus important que des rencontres formelles avec tous les travailleurs aient lieu afin de rétablir la dynamique collective de travail : « *[c]ooperation rests fundamentally on the confrontation of opinions about modes of operation and interpretations of orders. This is possible only if there is a functioning deliberative space where one says what one thinks and where one listens to the perspectives of others* » (Dejours et al., 2018c, 168).

5.2 Voie(s) d'accès vers la reconstruction du social

5.2.1 La persistance du collectif dans l'entreprise agricole

À la suite des thèses de Fischbach et Dejours, qui affirment que la coopération est une exigence immanente dans le travail, et malgré les enjeux susmentionnés qui contribuent à abimer les liens de coopération vivante dans l'entreprise, les résultats de ma recherche témoignent de l'existence d'éléments d'entraide, de convivialité, de beauté dans le travail. Face à une organisation du travail qui se veut de plus en plus individualisante, ces éléments s'apparentent à des formes de résistance. C'est sur ces formes de résistance, qui ne sont pas nécessairement politisées, mais qui peuvent le devenir, qu'on pourrait penser qu'il est possible de s'appuyer pour (re)politiser le travail.

L'entraide

À la lumière du discours de certains participants rapportés au chapitre précédent, il semblerait que l'entraide fasse partie intégrante de l'organisation, puisque le groupe travaille souvent de manière collective sur une même tâche. Ainsi, même si les rapports de concurrence entraînent un manque de reconnaissance à l'effort collectif et génèrent leur lot de conflits, une certaine forme de coopération continue à rester nécessaire à la réalisation des tâches dans l'entreprise. En effet, contrairement à beaucoup de types de travail, où les tâches sont individualisées, une part importante du travail agricole, du moins comme je l'ai vécu à la ferme, nécessite un effort collectif. À titre d'exemple, la tâche de transplanter les semis, dont j'ai été témoin pendant mon séjour de recherche,

⁹⁰ *Sí, el problema es que, como que Sylvain y Simon no tienen ese tiempo o talvez no quieren ese tiempo necesario de estar viendo quien hace esto, quien hace lo otro* (Sebastián).

nécessite absolument et minimalement trois personnes : un conducteur et deux personnes qui enfouissent les plants dans la terre, et parfois une quatrième personne qui marche derrière le tracteur pour s'assurer qu'il ne manque pas de plants sur la ligne. On le comprend, ce travail n'a pas de sens s'il est réalisé seul.

À ce moment, les travailleurs n'avaient pas besoin de se parler, chacun connaissait son rôle pour mener à bien la tâche de plantation. Comme je ne connaissais pas ces règles implicites, je restais sur le côté, dans une activité d'observation du travail réel qui se déroulait sous mes yeux. Cet exemple fait référence au rapport social engagé par le travail, dans lequel les intelligences individuelles sont mises au profit du collectif, « afin d'élaborer et de stabiliser des règles pratiques de travail acceptées par tous » (Dejours et Gernet, 2009, 29). C'est ici que se définissent les « modalités de la coopération » (Dejours et Gernet, 2009, 29). Sans cette intercompréhension entre les travailleurs quant à la tâche à effectuer et à la définition préalable de règles communes, il n'existerait pas de ciment entre les membres du groupe, en effet, la coopération aurait bien du mal à y exister. À travers cette activité de plantation, j'ai donc été témoin d'un moment où la coopération entre les membres du collectif prouvait son effectivité, non seulement pour mener à bien la tâche productive, mais également pour organiser le social, parce que « [t]ravailler, ce n'est pas seulement produire, c'est également vivre ensemble (Dejours et Gernet, 2009, 29). Comme je l'ai présenté dans mes résultats de recherche, dans le quotidien de la ferme, on expérimente aussi l'entraide. Le fait de bénéficier à quelques reprises de l'aide de mes collègues, notamment dans les tâches de désherbage, a fait que je me suis engagée dans un rapport de réciprocité avec eux. En effet, j'ai compris que la pratique consistant à aider un collègue plus lent avait été établie comme norme au sein du groupe. Sans pouvoir affirmer qu'il s'agit d'un exemple de coopération permettant d'établir une culture ouvrière forte, il n'en demeure pas moins que cet exemple de travail réel témoigne d'une stratégie mise en œuvre collectivement afin de rendre la vie au travail moins épuisante, une manière de s'associer aux autres dans la tâche productive. J'en ai moi-même ressenti les bénéfices, me sentant moins seule face à la tâche à exécuter. J'avais cette impression que quelqu'un veillait sur moi.

Dans un autre ordre d'idée, le fait que certains travailleurs se soient solidarisés avec leur collègue blessé que les employeurs refusaient d'accompagner à l'hôpital, comme Sebastián me rapporté dans son entretien, reste selon moi l'exemple le plus probant d'une forme de coopération vivante

au sein de l'entreprise. En effet, ce récit est un témoignage fort de la mise en place d'un contre-pouvoir envers la hiérarchie, créé de manière spontanée face à un événement unique certes, mais qui a tout de même permis de faire vivre une culture ouvrière et de réussir à obtenir un gain, soit des soins appropriés pour le travailleur blessé, qui a été accompagné à l'hôpital par la suite, devant la menace que le reste du groupe ne retourne pas au travail. En dépit des risques encourus et du contexte d'individualisation et de précarité dans le travail, le groupe a mis en place une mobilisation de l'ordre du démocratique dans l'espace du travail.

Un autre élément dont j'aimerais discuter ici concerne les liens que les travailleurs temporaires de la ferme ont tissés avec les travailleurs temporaires d'autres entreprises. Cet élément m'apparaît important, car je crois qu'il contient certains fondements propices au développement d'un réseau d'aide mutuelle. En effet, bien qu'il ne m'ait pas été possible d'assister à des rencontres entre travailleurs temporaires de différentes fermes, ceux-ci ont exprimé à quelques reprises que leurs contacts avec d'autres travailleurs temporaires leur permettaient de partager des informations sur leur situation respective. Également, lorsque Sebastián m'informe en entrevue que certains de ses collègues et d'autres travailleurs ont discuté ensemble de la question des heures supplémentaires rémunérées au même taux horaire que les heures normales, et qu'ils ont collectivement réfléchi à une proposition qui les satisferait, j'observe dans ce processus une aide collective à la résolution de problèmes individuels. Ces deux aspects font partie des dynamiques d'aide mutuelle (Steinberg, 2008). En considérant la définition de l'entraide donnée par Lavoie, soit « [d]es relations réciproques d'échanges de services, c'est-à-dire qu'un service donné devrait en attirer un autre en retour pas nécessairement de la même nature ou à la même personne » (1997, 198, cité dans Kamoun, 2020, 92), on peut penser que les exemples d'entraide susmentionnés ont le potentiel de devenir quelque chose de beaucoup plus puissant, de l'ordre de la création d'un tissu social pour les travailleurs temporaires. En effet, la valorisation et le recours systématique à l'aide par les pairs pourraient devenir des facteurs de protection sociale, en humanisant le travail, en développant la solidarité ouvrière, en partageant les savoir-faire, etc.

La beauté

Dans des conditions éprouvantes, dévalorisantes, parfois infâmes, une certaine fierté et une appropriation du sens du travail se font un chemin ; elles permettent de construire quelque chose de l'ordre de la solidarité, de la sociabilité » (Linhart, 2009, 50).

Ce témoignage de Danièle Linhart, suite à son enquête sur le travail au sein des abattoirs de province en France, fait écho à un constat que j'ai eu en côtoyant les travailleurs temporaires de la ferme. Bien que l'agriculture soit une activité socialement déconsidérée, que les tâches soient exigeantes, parfois dangereuses et soumises aux aléas météorologiques, que les conditions de travail soient relativement précaires et le salaire peu élevé, les hommes aux côtés de qui j'ai travaillé pendant cinq semaines semblaient avoir développé un sentiment de dignité important. J'ai moi-même expérimenté ce sentiment de beauté après avoir terminé le désherbage à la pioche d'une parcelle sur laquelle nous travaillions depuis plusieurs jours. À ce moment, je songeais au fait que le travail accompli allait permettre aux plants de fraises de s'épanouir et j'en étais satisfaite. Dans l'expérience que j'ai vécue, la dureté et la rigueur du travail stimulaient aussi mon sentiment d'appartenance au groupe et la propension que j'avais à aider mes collègues, comme si j'étais fière, une fois la tâche accomplie, d'avoir traversé cela avec eux. Linhart (2009) affirme que le travail est une activité impliquant profondément les individus. En effet, pour faire face aux conditions parfois dures et violentes, on y développe des modalités d'adaptation collectives et individuelles qui permettent de composer avec les contraintes du travail. Le fait de donner de la beauté, de magnifier l'activité envers et contre tous, donne un sens, une valeur collective au travail : « [c]ar il y a dans leur travail, à les entendre, comme un art, qui renvoie à une recherche de qualité, de perfection, technique, mais aussi esthétique [...] » (Linhart, 2009, 55). Lorsque Rolando me dit « Pour nous les paysans, tout ce travail est beau », c'est à cela qu'il fait référence. Lorsque certains travailleurs du groupe affirment que d'autres, parce qu'ils sont des vendeurs, ne peuvent exécuter le travail *comme il faut*, c'est-à-dire comme eux estiment qu'il doit être fait, ils font référence au savoir implicite qu'ils détiennent, un savoir qui ne s'incarne que dans le travail réel et qui donne de la valeur à cette activité. Ainsi, pour les travailleurs, il semble important de maintenir ce cadre ; ce n'est pas *n'importe qui* qui peut réaliser ce travail. Ces éléments, de l'ordre de la dignité et de l'identité collective, font dialoguer l'individu-travailleur qui s'inscrit désormais au sein d'un collectif, avec la société. C'est sur cette conscience commune que s'est longtemps tissée la solidarité ouvrière et c'est sur cette même base que le travailleur tente d'échapper à la domination néolibérale dans l'organisation du travail.

5.3 Politiser l'expérience du travail

5.3.1 Mettre à l'épreuve Fischbach et Dejours

Tel que je l'ai rapporté au chapitre deux de ce mémoire, pour Fischbach (2015) et Dejours (2010), l'expérience du travail est une activité de création du vivre-ensemble, profondément sociale, où l'on peut expérimenter le pouvoir démocratique. Aussi, dans son livre *Le sens du social : les puissances de la coopération*, Fischbach y affirme que :

[L]es milieux et les collectifs de travail peuvent en ce sens être considérés comme les foyers à partir desquels la forme démocratique de vie sociale peut se développer, se déployer et se propager aux autres espaces publics environnants, jusqu'à conquérir l'ensemble d'une formation sociale donnée. Les collectifs de travail peuvent être vus comme autant de lieux à partir desquels peuvent embrayer des luttes et des stratégies visant à hégémoniser à l'ensemble des rapports sociaux la démocratie comme forme sociale de vie (2015, 203).

Dans une perspective de politisation de l'expérience du travail et plus largement, de protection sociale, cette thèse m'apparaissait prometteuse en termes de transformation sociale à partir de l'expérience même du travail. Il s'agissait, à partir à partir d'une expérience empirique, de mettre en lumière les formes coopératives de la vie sociale dans une organisation du travail qui exacerbe la compétition et la dépendance et de réfléchir à la manière dont cette politisation du travail pouvait s'exporter dans d'autres espaces. Ainsi, et à la lumière des éléments susmentionnés, il est possible de constater qu'il subsiste dans l'organisation du travail de la ferme des éléments que j'ai qualifiés de formes de résistance face à l'individualisation du travail et qui, je le pense, pourraient contribuer à une politisation plus large du procès du travail. Il convient toutefois de nuancer le constat. En effet, bien que l'entraide et la convivialité entre collègues et les liens créés avec les travailleurs temporaires d'autres fermes puissent contenir le potentiel de « faire communauté », ce que j'ai observé et expérimenté au sein de l'entreprise semble davantage s'inscrire dans le développement de modalités d'adaptation stratégiques à une forme de travail qui isole et exclut, plutôt que dans l'expression d'une vie démocratique dans le travail. Mes observations m'ont amenée à constater que l'entreprise est un milieu assez contrôlé : le lien de dépendance avec l'employeur, le fait de ne pas parler la langue courante, la nature exigeante du travail agricole et les longues heures restreignent les travailleurs temporaires à s'engager dans la collectivisation de leur activité de travail. Il existe en effet beaucoup d'obstacles à l'expression et au développement du plein potentiel

de coopération, dus aux relations de concurrence exacerbées par la précarité permanente dans laquelle se trouvent les travailleurs temporaires, ce qui entraîne une pression constante sur les relations de travail qui se tissent entre les collègues au sein de l'équipe.

Dans son ouvrage, Fischbach affirme également que la fin du compromis fordiste permettrait l'émergence du sujet-travailleur en tant que citoyen porteur de droits personnels, et non plus seulement comme travailleur bénéficiaire de droits collectifs, duquel on s'attend qu'il oublie le fait qu'il est *aussi* un citoyen (2015). Se brouillent alors les frontières entre la personne qui exerce le travail et le travail lui-même. L'individu implique ses « ressources affectives et cognitives » (Fischbach, 2015, 170) dans la réalisation du travail vivant et l'expression de sa singularité devient ainsi un vecteur de productivité. Dans cet esprit

[...] surgit maintenant la figure de celui qui considère que son implication en tant que personne vivante dans le travail lui confère le droit de faire de la sphère du travail vivant un espace *démocratique* de coopération au sein duquel les participants peuvent décider ensemble de la nature, de l'objet, des moyens, de la durée et de la forme du travail (Fischbach, 2015, 173).

Cette hypothèse optimiste de Fischbach apparaît difficilement applicable dans le contexte d'une organisation du travail qui s'appuie sur le travail temporaire migrant peu spécialisé. Le passage du « Moi impuissant et désobjectivé » à un « Moi coopérateur et puissant » qui impose des exigences démocratiques dans le travail semble peu réaliste dans l'entreprise agricole, où l'absence de délibération formelle et la coopération vivante endommagée par la conflictualité et par des dispositifs individualisés de contrôle du rendement entravent l'établissement d'espaces démocratiques. Également, il faut ajouter qu'il est difficile pour les travailleurs temporaires de se constituer en tant que sujets libres, dans un système de travail qui a toutes les modalités du travail non libre. En effet, le rapport de pouvoir est trop grand et les obstacles nombreux, en témoigne le grand lien de dépendance envers le patron et la crainte tenace de certains travailleurs d'être remplacé l'année suivante, ce qui les enferme dans une sorte d'autodiscipline.

Bien qu'avec la fin du compromis fordiste il soit effectivement envisageable de réfléchir à « la construction d'un nouveau rapport de force entre le travail et le capital », il reste néanmoins que dans le cas du travail temporaire dans le secteur agricole, il semblerait qu'on assiste plutôt à une

régression des protections collectives et à l'exacerbation d'une individualité précarisante. L'exercice théorique réalisé par Fischbach fonctionne possiblement pour d'autres sphères de travail, mais il semble difficilement ancrable dans l'empirie que constitue une entreprise agricole qui s'appuie sur le travail migrant et précaire. Aussi, je n'ai pas été en mesure de valider le constat de Fischbach (2015) et de Dejours (2010 ; 2013) sur la nature foncièrement démocratique des collectifs de travail, même si j'y ai relevé des éléments faisant état de la persistance du social. Sans infirmer cette hypothèse, les résultats de la recherche viennent nuancer la perspective selon laquelle le travail détient en lui-même une exigence démocratique médiée par la norme de la coopération. En fait, il serait plus juste d'affirmer que la coopération continue effectivement d'exister au sein du travail, mais les résultats de la recherche témoignent qu'il s'agirait davantage d'une coopération forcée, c'est-à-dire une coopération induite par la peur et la menace, que d'une coopération vivante, telle que l'entend Christophe Dejours. Le travail vécu dans une entreprise agricole qui s'appuie sur le travail migrant et temporaire ne semble pas source de coopération vivante, ou très peu, en raison notamment des contraintes structurelles des programmes qui permettent de type de travail.

En ce sens, malgré l'idée selon laquelle les normes de coopération puissent se négocier « à partir de l'expérience du travail lui-même » (Dejours, 2010, 68), dans « le travail vécu et vivant » (Fischbach, 2009, 151), ce que j'ai constaté sur mon terrain de recherche laisse entrevoir l'importance de développer une solidarité plus large, avec des acteurs qui ne sont pas nécessairement impliqués directement dans le procès du travail. Il m'apparaît donc judicieux d'élargir la réflexion sur le fait que repolitiser le travail, lorsque ce travail est structurellement précarisant, implique aussi de repolitiser l'expérience hors du travail, c'est-à-dire, à travers le développement de liens sociaux dans une communauté d'appartenance.

5.3.2 Pistes de solution : pour un nouveau rapport à la solidarité

Les résultats de ma participation observante et des entretiens ont permis de mettre en lumière le lien de dépendance qui unit les employeurs aux travailleurs temporaires de la ferme. En effet, il a été question du grand pouvoir accordé à l'employeur sur plusieurs aspects de la vie des travailleurs, notamment sur la question du logement, du transport, des soins médicaux et de la paperasse administrative. À la lumière des conversations avec les participants, ce lien de dépendance, qui exacerbe la relation de pouvoir entre patrons et salariés, devient un vecteur de précarité quand les

propriétaires refusent d'accompagner un employé malade ou blessé à l'hôpital, par exemple. Toutefois, comme je l'ai rapporté dans la présentation de mes résultats, les propriétaires de l'entreprise où j'ai réalisé mon terrain de recherche semblent eux-mêmes enfermés dans ce lien de dépendance avec leurs employés. En reprenant certains éléments théoriques portant sur la solidarité présentés en chapitre deux de ce mémoire, on pourrait affirmer que le type de lien qui unit les travailleurs temporaires et leurs patrons semble s'inscrire dans une relation d'interdépendance, selon lequel la solidarité s'exerce de manière obligée. Les patrons des entreprises du secteur agricole dépendent eux aussi des travailleurs étrangers. Ces travailleurs dépendent en retour de leurs patrons pour assurer le respect de leurs droits, notamment le droit fondamental d'avoir accès à un toit, de recevoir des soins médicaux lorsque nécessaire, etc.

En continuité avec l'histoire sociale de la solidarité que je retrace en chapitre deux de ce mémoire, il m'apparaît pertinent d'introduire, préalablement à la poursuite de cette réflexion, la pensée de Robert Castel, sociologue français, cité par Fabienne Brugère dans le livre *Les Solidarités* (2017). Elle rapporte la pensée du sociologue en décrivant les formes idéales-typiques que peut prendre la solidarité en fonction du système de protection sociale en place. Celui-ci identifie deux types de modernité. Dans la première, c'est la propriété privée (de ses biens, mais aussi de soi) qui constitue le socle de la vie en société (Brugère, 2017). La deuxième modernité voit apparaître l'idée de solidarité comme principe politique qui « donne corps à l'émancipation d'une majorité qui, à défaut d'être propriétaire de biens privés, devient propriétaire de droits qui lui permettent d'assurer son indépendance sociale » (Brugère, 2017, 34). Les individus qui étaient laissés en plan et invisibilisés dans la première modernité se retrouvent donc inscrits dans ce système de protection collective, dans cette idée que se constituer comme individu relève d'une valeur universelle. C'est ce que Castel nomme la modernité des droits sociaux (Brugère, 2017). Cependant, cette modernité mène à une perte de responsabilité mutuelle au profit d'un État gestionnaire des droits sociaux individuels : actuellement, « [b]eaucoup d'individus manquent des ressources de base qui donnent la possibilité d'une certaine indépendance, d'une conduite pour soi ou encore d'une participation au jeu social au même titre que les autres » (Brugère, 2017, 35).

Dans le cas de l'entreprise agricole, il semblerait que le soutien exercé par les patrons relève davantage de l'assistanat, plutôt que d'une posture qui renforcerait la possibilité d'action des travailleurs. Le fait qu'ils n'aient pas l'occasion d'apprendre le français, par manque de temps et

par fatigue face à la grande charge de travail, renforce le lien de dépendance qui est critiqué par les employeurs eux-mêmes. Les récits qui m'ont été transmis par les participants, sur le fait que le patron refusait parfois d'accompagner les travailleurs blessés à l'hôpital, démontrent qu'il ne s'agit pas seulement de posséder des droits, mais bien d'avoir la possibilité de les exercer. Mais les employeurs ne sont pas les seuls responsables de ce rapport, en effet, les programmes de travail temporaire en agriculture, pour les travailleurs peu spécialisés du moins, s'ancrent dans cette vision issue de la seconde modernité, qui fait que les individus au cœur de ces programmes sont effectivement protégés par des droits sociaux, qu'ils doivent exercer de manière individuelle, mais que peu de mécanismes sont mis en place pour leur permettre de développer leur pouvoir d'agir et sortir du lien de dépendance avec les employeurs, ce qui constitue, nous l'avons vu, un grand vecteur de précarité. En effet, être garant de droits universels n'est pas suffisant pour donner corps à une réelle indépendance, comme je l'ai identifié à la lumière des résultats du chapitre précédent.

Comme il a été possible de le constater lors de mon terrain de recherche, les travailleurs agricoles temporaires n'entraient pas en relation avec la population, ou très peu, confinés au monde de l'entreprise, à sa culture, à ses intérêts. Les résultats démontrent que pendant leur séjour au Canada, ils n'ont presque pas d'existence sociale en dehors de l'entreprise : les activités hors du travail sont très rares et leur vie dans la maison se situe elle-même dans un rapport à l'entreprise, puisque les attitudes qu'ils adoptent à la maison (ménage, alimentation, etc.) sont à même d'influencer la perception des employeurs à leur égard. Mais développer des liens, symboliques et identitaires, avec la société est essentiel, car cela permet de resituer l'activité du travail dans un fait d'interdépendance, lié à une conscience commune (Linhart, 2009). En effet, le travailleur agricole ne s'engage pas seulement à répondre aux intérêts de son employeur, il est aussi engagé dans une activité qui le met en lien avec la société : c'est lui qui produit les aliments qui seront consommés par la population. S'engage ainsi un fait d'interdépendance, c'est en cela que se constitue la société, dans laquelle l'humain, en tant qu'être social, est « toujours déjà pris dans des relations d'obligation à l'égard des autres » (Garcia, 2016, 15). Par l'activité du travail, l'individu s'engage dans un rapport avec l'autre, qui dépend « des besoins et du travail des autres » (Hegel, dans Fischbach, 2015, 147) : « *In working, the subject takes part in the general order of cooperation that underpins society. Living work simultaneously to an anonymous real other whose specific need will be fulfilled by the outcome of my work and to society at large* ». (Dejours et al., 2018b, 106-107).

Pour poursuivre la réflexion sur la politisation de l'activité du travail, je reprends ici l'idée de Brugère (2017), qui constate l'émergence d'une troisième modernité, celle des soutiens qui, à l'intersection de l'État et de la société civile, « visent à préserver [l]a puissance d'agir [de l'individu vulnérable], à en prendre soin » (Brugère, 2017, 35). Pour la philosophe, « [r]endre le pouvoir aux individus qui en ont été dépossédés en supprimant les obstacles qui rendent impossible le développement des capacités individuelles pourrait valoir comme l'option politique la plus intéressante de notre moment présent [...] » (Brugère, 2017, 40). La chercheuse affirme que les droits sociaux garantis par l'État protègent l'individu vulnérable, mais que ce sont véritablement les soutiens sociaux qui l'accompagnent dans le développement de son pouvoir d'agir (Brugère, 2017). Comme je l'ai mentionné précédemment, mes résultats de recherche témoignent du fait qu'une société de droits garantis par l'État ne suffit pas. Dans un entretien sur le travail comme espace de démocratie, un des interviewés dans l'article semble abonder en ce sens :

Le paradoxe du libéralisme, c'est qu'il est créateur de droits. Sur le papier, les gens ont de plus en plus de droits. [...] [M]ais ces droits restent dans le même temps extraordinairement virtuels, parce que nous n'avons pas toujours les outils culturels pour les mettre en œuvre. Alors, oui, ce qui compte, ce sont les luttes sociales, les résistances, la manière dont les collectifs s'organisent ou pas. Le pouvoir, c'est quelque chose qui se construit sans cesse. La difficulté, c'est d'identifier où sont les forces sociales porteuses d'une sorte de vision alternative (Autès et Dufresne-Castets, 2012, 27-28).

Ainsi, loin de militer pour la transformation de l'État en « État compassionnel », Brugère (2017) affirme qu'il s'agit d'expérimenter politiquement, pour les gouvernés, différentes initiatives afin de « [...] forcer les gouvernants à entrer dans le jeu des gouvernés, par le biais d'une sorte de ré-institutionnalisation » (Brugère, 2017, 36).

En ce sens, le développement d'initiatives d'entraide entre les pairs et avec la société plus largement, devient éminemment politique. Dans la modernité des soutiens définie par Brugères (2017), c'est toute la société qui a la possibilité de s'engager dans un rapport solidaire. Aussi, il s'agit pour les individus, groupes ou collectifs, d'assurer « la circulation d'un souci des autres » (Brugères, 2017, 41), dans une optique de redistribution du pouvoir, pouvoir qui est actuellement détenu par « des collectifs qui viennent d'en haut ». En cela, il s'agit de redéfinir la solidarité, comme l'ont affirmé Kaba (2020) et Spade (2020a et 2020b), afin de construire de nouvelles

relations sociales qui engagent un soutien mutuel, mais également, et c'est là que cette perspective prend tout son sens, une transformation sociale. Dans la réalité de la ferme, ce soutien, autant par les pairs que par les individus alliés, encourage la négociation du rapport individualisé avec le patron et ultimement, nous le souhaitons, la sortie de ce lien de dépendance. J'ai présenté dans la problématisation de ce mémoire différentes initiatives de soutien communautaire aux travailleurs temporaires du secteur agricole, allant du support religieux, aux efforts de syndicalisation et aux initiatives d'organisation communautaire. Ces exemples illustrent des situations concrètes d'entraide où des organisations œuvrent, sur différents paliers à réorganiser le pouvoir, en informant les travailleurs sur leurs droits, en proposant des activités sociales dans la communauté, en faisant de la défense de droits auprès des institutions.

Une telle perspective reste intéressante pour l'objet de cette recherche. En effet, à partir de l'expérience du travail, il devient pertinent de repenser la solidarité dans un rapport avec autrui et non pas seulement dans un rapport vertical avec le patron, ou horizontal avec les collègues, à l'intérieur du procès du travail, comme le présentent les thèses de Fischbach et Dejours dont j'ai discuté précédemment. Il s'agit en effet de stimuler l'agir solidaire comme condition du vivre-ensemble, car malgré leur présente mise à l'écart, les travailleurs agricoles sont engagés dans une activité qui les mettent en lien avec la société. Pour boucler la boucle de ce mémoire en travail social, on peut penser qu'une telle réflexion critique, alimentée par la théorie sur les soutiens sociaux, en vient à réaffirmer la pertinence du rôle de l'organisation communautaire dans l'accompagnement des travailleurs temporaires de l'agriculture. À ce sujet, Brugère (2017, 39) parle de l'importance de « réarmer politiquement la capacité d'intervention de l'institution [de soin] » et ce, en dehors des attentes du système néolibéral. Il a été possible de constater que les travailleurs temporaires font face à trop d'obstacles dans l'organisation du travail pour qu'une coopération vivante émerge à même le collectif de travail et s'exporte à l'extérieur de la sphère du travail, puisqu'ils se trouvent enfermés dans un rapport d'individualité précarisante avec l'entreprise. C'est donc dans la perspective de (re)tisser cette coopération vivante, aux côtés des travailleurs, qu'il convient de penser le rôle de l'organisation communautaire.

D'un point de vue pragmatique, et pour asseoir la théorie sur quelque chose de concret, deux exemples me viennent à l'esprit. Le collectif Équifirme, qui a vu le jour à l'hiver 2023, est une initiative par et pour les travailleurs agricoles locaux et migrants au Québec, qui vise à mettre en

place une certification sur le travail éthique en agriculture, en plus de proposer des ateliers sur la santé mentale et la santé physique en espagnol et en français aux travailleurs du secteur agricole québécois. Un des objectifs de l'organisme, qui compte deux travailleuses sociales en son sein, est la valorisation du travail agricole, une manière de rappeler que ce travail est *essentiel* et que la population générale reste intimement liée à cette activité productive. Le second exemple est applicable à l'intériorité de l'organisation du travail. Il s'agirait de la formation, par un organisateur communautaire, d'un « entraidant », une idée déjà mise en œuvre par les centrales syndicales. L'idée est de former un salarié dans le milieu de travail, qui aurait une connaissance des ressources communautaires et institutionnelles et qui deviendrait une personne de référence pour le reste de l'équipe. Le développement de ce réseau d'aide mutuelle par les pairs permettrait ainsi de négocier le rapport de dépendance qu'ont les travailleurs agricoles temporaires avec leurs employeurs, en offrant une sorte de soutien permettant la formation des « capacités d'auto-institution » (Brugère, 2017, 39).

CONCLUSION

À travers ce mémoire, il a été possible de constater que les dimensions collectives du travail sont mises à rude épreuve dans un système néolibéral. Par une transformation spectaculaire du monde du travail (Linhart, 2009), le caractère collectif du travail se trouve altéré par une idéologie qui valorise davantage la concurrence entre travailleurs et la flexibilité du rapport salarial, comme en atteste l'augmentation considérable de travailleurs temporaires employés dans les entreprises canadiennes. Plusieurs chercheurs, dont je me suis inspirée dans mon cadre conceptuel, affirment néanmoins que, loin de constituer une utopie nostalgique, les dimensions sociale et collective ne peuvent être écartées du travail. En effet, cette activité met en relation celui ou celle qui la réalise avec la société dans son ensemble, ce qui « [...] souligne une ambiguïté majeure dans l'organisation du travail : là où la prescription vise la production d'un bien ou d'un service à valeur marchande, celui ou celle qui travaille est en fait engagé dans la production d'un monde » (Théry, 2006 dans Linhart, 2009, 34). Ont été mobilisées dans la recherche les conceptions contemporaines du philosophe Franck Fischbach et du psychanalyste et psychiatre Christophe Dejours sur la centralité politique du travail, l'analyse du travail moderne proposée par la sociologue Danièle Linhart, ainsi que les concepts d'entraide, de solidarité et d'aide mutuelle sur lesquelles je me suis appuyé pour identifier les traces du social qui persistent dans le travail agricole et plus largement, pour réfléchir à la protection et l'accompagnement des travailleurs temporaires. L'hypothèse de Dejours et Fischbach, donc, était que la coopération vécue à l'intérieur du travail puisse s'exporter à l'extérieur de la sphère du travail et ainsi, devenir un outil de transformation de la société.

De ce postulat, et à partir d'une enquête ethnographique sur une entreprise maraîchère qui emploie des travailleurs saisonniers, la recherche a tenté de révéler comment prennent forme les dynamiques de coopération dans l'organisation du travail et ce qui entrave leur développement. En tenant compte de cet intérêt général, le premier objectif de la démarche a été de documenter le quotidien d'ouvriers agricoles temporaires employés au sein d'une entreprise agricole maraîchère, afin de tirer un portrait général du rapport au travail pour les participants. Le second objectif de la recherche a été d'identifier les types de liens sociaux observables dans l'entreprise, afin de mettre à l'épreuve le concept de coopération, malgré la prémisse selon laquelle le travail temporaire en agriculture, tel qu'il est conçu actuellement, est une forme de travail issue d'un modèle néolibéral

qui nuit au développement de solidarités en favorisant la concurrence. Finalement, la recherche a eu l'ambition de réfléchir à la manière dont la dimension coopérative du travail demeure une variable importante pour la protection sociale des travailleurs agricoles temporaires et comment encourager la création d'un contexte favorable à son émergence au sein, et à l'extérieur, de l'entreprise agricole.

À partir de ma participation observante aux activités de la ferme pendant cinq semaines et de quatre entretiens menés auprès de travailleurs temporaires, il m'a été possible de constater que la coopération au sein du travail était endommagée. En me basant sur Dejours, dont les théories s'intéressent à l'intériorité du groupe de travail, j'ai identifié que le manque de reconnaissance par les pairs, la concurrence, ainsi que l'absence d'espaces formels de délibération et une gestion individualisée étaient des obstacles au développement d'une coopération vivante pour l'équipe de travail. Ces facteurs perturbateurs semblent être la cause des nombreux conflits qui marquent la dynamique du groupe et qui créent une souffrance psychologique pour certains. J'ai toutefois également relevé des traces de persistance du social, que j'ai nommé des formes de résistance, qui s'inscrivaient davantage dans ce qu'on pourrait appeler le maintien du bien commun, en porte-à-faux de la concurrence également présente dans l'équipe de travail. Bien que le rôle de l'entraide et de la beauté ne soit pas à sous-estimer pour le collectif de travail, l'analyse aura démontré qu'il s'agit là surtout d'exemples de coopération forcée et de modalités d'adaptation aux conditions d'exercice du travail dans une organisation qui individualise les salariés, et non pas d'initiatives démocratiques propres au procès du travail. En effet, j'ai nuancé l'hypothèse selon laquelle les normes de coopération doivent se négocier à partir de l'expérience du travail, en reconnaissant l'importance de politiser l'expérience *à l'extérieur* du travail, c'est-à-dire dans le développement de liens sociaux significatifs avec des tiers, sur lesquels pourraient se constituer de nouvelles solidarités propres au monde du travail. Un tel constat a permis de réaffirmer la pertinence de l'organisation communautaire comme soutien social pour les travailleurs temporaires du secteur agricole, afin d'encourager et d'accompagner leur participation à l'action collective.

Plus largement, ce mémoire a permis de mettre en lumière, de rendre *visible*, le travail essentiel effectué par les travailleurs temporaires du secteur agricole au Québec. Ces individus, fiers paysans et travailleurs acharnés, font partie de notre paysage agricole depuis des dizaines d'années, ils sont partie prenante de ce que nous avons défini comme étant l'agriculture *locale*. Toutefois, nous avons

vu que les programmes de migration temporaires sont structurellement précarisant pour les travailleurs du secteur agricole et tendent à limiter leurs possibilités d'actions pour faire changer ces conditions d'emploi (McLaughlin et Hennebry, 2013). Nous avons également constaté, à partir d'une revue de la littérature et de ma participation au terrain de recherche, que les travailleurs migrants sont isolés et qu'il est difficile pour eux de s'intégrer dans une communauté, ce qui exacerbe leur lien de dépendance envers l'employeur. Ce constat a permis d'ancrer théoriquement la réflexion issue d'une intuition initiale, soit qu'il est primordial de (re)tisser ce lien au collectif, c'est-à-dire d'encourager la création d'un tissu social pour les travailleurs migrants temporaires, à travers le développement de relations amicales, d'alliances politiques, de réseaux de soutien, etc.

Le propos de cette recherche, en somme, a adressé la transformation des liens sociaux dans une société néolibérale qui laisse de plus en plus la place à des principes de concurrence. Le travail social, en tant que métier relationnel et comme champ de recherche scientifique, n'est pas imperméable à cette individualisation des problèmes sociaux. L'originalité et l'audace de ma démarche réside, je le crois, dans l'apport théorique interdisciplinaire qui, à terme, a permis de renseigner et de réfléchir à la pertinence de la pratique de l'organisation communautaire en travail social. En effet, les connaissances sur lesquelles je me suis appuyé pour cette recherche proviennent de la psychodynamique du travail, la philosophie, la sociologie, ainsi que des savoirs issus du corps, du mien en l'occurrence, basés sur les apports de l'ethnographie incarnée. Je souhaite que les considérations réflexives de ce mémoire puissent contribuer à renouveler ou, du moins, à rappeler l'importance de l'action communautaire, en rappelant le terreau sur lequel s'est créée la pratique du travail social. Je souhaite également que ce mémoire puisse permettre de décroisonner la pratique et rendre possible la création d'alliances entre le travail social et les organisations qui militent pour la défense des intérêts et la protection des travailleurs.

APPENDICE A

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT — EMPLOYEUR



Formulaire de consentement - employeur

Titre du projet de recherche

Penser le social dans l'organisation du travail : enquête de terrain sur la coopération chez les travailleurs agricoles temporaires

Étudiante-chercheure

Naomi Fillion-Stephens, étudiante à la maîtrise en travail social (profil recherche)

fillion-stephens.naomi@courrier.uqam.ca

Direction de recherche

Louis Gaudreau, professeur au département de travail social

gaudreau.louis@uqam.ca

(514) 987-3000 poste 5101

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique que la chercheure travaille de manière bénévole dans votre entreprise pendant douze (12) jours. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce document explicatif vous explique le but de cette étude, les procédures, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

Ce projet de recherche s'intéresse aux dynamiques de travail entre les travailleurs agricoles temporaires et leurs collègues au sein des entreprises maraichères québécoises. Les objectifs de la présente recherche sont de documenter le travail agricole exercé par les employés et de réfléchir à la dimension coopérative du travail.

L'investissement de la chercheure sur les lieux de l'entreprise vise à observer les dynamiques de travail, les relations entre les collègues, la nature des tâches, etc. La durée prévue de l'observation est de douze (12) jours, pendant lesquels la chercheure effectuera les tâches agricoles comme une personne embauchée par l'entreprise. La chercheuse réalisera aussi des entretiens avec les travailleurs de la ferme hors des heures de travail.

Nature de la participation et considérations supplémentaires

La chercheure assurera une participation directe aux tâches demandées par l'employeur comme une ouvrière agricole embauchée par l'entreprise. Pendant la journée, elle travaillera aux côtés des travailleurs agricoles temporaires qui font partie de l'équipe de travail. La chercheure pourra travailler un maximum

de huit (8) heures par jour. La recherche sera réalisée idéalement au mois de mai ou juin, mais cela peut être sujet à une entente entre l'employeur et la chercheuse, en fonction de ce qui convient le mieux aux deux parties. Dans son enquête-terrain, la chercheuse s'engage à ne pas ralentir le travail et les tâches demandées par l'employeur.

À noter que la chercheuse détient une expérience en maraichage de plusieurs saisons. Elle connaît donc plusieurs tâches qui sont habituellement réalisées sur une entreprise maraichère.

À noter également que les travailleurs agricoles temporaires seront informés de la démarche de recherche et devront donner leur consentement pour participer à la présente recherche.

Les données recueillies pendant l'étude de terrain ne permettront ni d'identifier l'entreprise agricole, ni les participants, ni l'employeur. L'anonymat du lieu de travail sera conservé en tout temps.

Des questions sur le projet ?

Pour toute question additionnelle sur le projet, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet, mentionnés au début de ce document.

Des questions sur vos droits? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE: [François Drainville – cerpe.fsh@uqam.ca].

Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le projet tel que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte que la chercheuse Naomi Fillion-Stephens réalise son terrain de recherche au sein de mon entreprise agricole pendant douze (12) jours. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Je m'engage également à ne pas exercer de représailles sur les travailleurs agricoles temporaires qui désirent participer à la présente étude, afin de garantir leur sécurité dans le processus.

Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Prénom Nom

Signature

Date

Engagement de la chercheure

Je, soussigné(e) certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire ;
- (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard ;
- (c) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Signature

Date

APPENDICE B

FORMULAIRE D'INFORMATIONS ET DE CONFIDENTIALITÉ — TRAVAILLEURS

FORMULARIO DE INFORMACION Y CONSENTIMIENTO



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Título de la investigación : Penser las relaciones sociales en la organización del trabajo : la cooperación entre los trabajadores agrícolas temporales como materia de investigación.

PREÁMBULO:

Está usted invitado(a) a participar en un proyecto que busca comprender como se ejerce el trabajo agrícola en un contexto de trabajo temporal y como son las relaciones sociales que se desarrollan con los/las colegas en el trabajo y afuera del trabajo.

¡CUIDADO! El formulario puede tener palabras que usted no entiende. Le invito a formular todas las preguntas que usted considere útiles.

IDENTIFICACIÓN:

Investigadora responsable del proyecto: Naomi Fillion-Stephens
Tel:
Institución: Université du Québec à Montréal (UQÀM)
Correo electrónico: fillion-stephens.naomi@courrier.uqam.ca

OBJETIVOS DEL PROYECTO:

1. Entender el trabajo agrícola hecho por trabajadores migrantes y temporales empleados en fincas quebequenses.
2. Observar las relaciones sociales en la organización del trabajo;
3. Encontrar formas de cooperación y ayuda mutua en el trabajo.

PROCEDIMIENTO(S) O TAREAS EXIGIDA A CADA PARTICIPANTE:

Una entrevista individual se realizará el _____ en el lugar _____ y tendrá una duración aproximada de una hora (1h00). Esta entrevista será grabada en una banda audio solamente si usted está de acuerdo. La investigadora se encargará del transporte en carro del participante hasta el lugar designado y la vuelta hasta la finca.

Diferentes cuestiones serán tratadas, por ejemplo:

1. ¿Cuántas temporadas lleva usted trabajando en Canadá?
2. ¿Cómo es el ambiente de trabajo en la finca con los colegas?
3. ¿Usted ha desarrollado amistades (o relaciones significativas) durante su estancia en Canadá?

Página 1/4

VENTAJAS Y POSIBLES RIESGOS:

Ventajas: romper con el aislamiento, ayudar a entender mejor el fenómeno del trabajo migrante en Quebec, ser oído y escuchado sobre su realidad laboral.

Riesgos: represalias del jefe por su participación en la investigación, pero él está informado de la realización de esa investigación y ha firmado un formulario de consentimiento para autorizar la presencia de la investigadora en su finca.

ANONIMATO Y CONFIDENCIALIDAD:

Las informaciones que ustedes me aporten quedaran **confidenciales**. Ninguna información que ustedes me compartan será utilizada de manera a revelar sus identidades, ni la de las personas identificadas en entrevista. Su **anonimato** será de igual manera preservado. Sus **identidades serán protegidas** por un código alfanumérico (ejemplo: Si usted se llama Roberto, será identificado así: Participante 1 o P1). Dicha identificación será utilizada por la investigadora en sus trabajos; la llave de ese código será creada y conocida únicamente por la investigadora.

Ninguna información que permita identificarles de alguna manera será publicada en los artículos, publicaciones o comunicaciones que deriven de esta investigación. **Ninguna información será transmitida a su jefe o a sus colegas de la finca.**

El contenido de la entrevista será transcrita sin ninguna interferencia que pueda llevar a identificarle. Las grabaciones e informaciones personales de los participantes serán conservadas en un **lugar seguro** y cerrado bajo llave en la oficina de la investigadora. La información identificativa será destruida cuando se publicará la investigación.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO DE RETIRO:

Su participación en este proyecto es **voluntaria**. Eso significa que ustedes han aceptado de participar al **proyecto sin ninguna coacción o presión externa**, y que usted es **libre de ponerle fin** a su participación en cualquier momento de esta investigación, sin ningún prejuicio de cualquier naturaleza y sin tener que justificarse. En ese caso, y a menos de una directiva contraria de su parte, los documentos que le conciernen serán destruidos.

Su acuerdo para participar también implica que ustedes aceptan que la investigadora pueda utilizar para fines de esta investigación (artículos, tesis de los estudiantes, conferencias y comunicaciones científicas) las informaciones recogidas con condición que ninguna de ellas que pueda identificarles sean divulgadas públicamente a menos de un consentimiento explícito de su parte.

COMPENSACION FINANCIERA U OTRA:

Durante la entrevista, la investigadora se compromete a pagar una bebida y algo de comer para agradecer su participación.

CLAUSULA DE RESPONSABILIDAD:

Al aceptar participar en este proyecto, usted no renuncia a ninguno de sus derechos ni libera a los investigadores, patrocinadores ni instituciones implicados de las obligaciones legales y profesionales.

INVESTIGACIONES POSTERIORES:

Al término del proyecto actual, nos gustaría conservar por un periodo de cinco (5) años los datos recopilados con su ayuda (menos los datos identificativos), para la realización de otros proyectos de investigación. Las reglas de ética del actual proyecto se aplican a esta conservación a largo plazo de sus datos. Es libre de negar la utilización de estos datos para una utilización posterior.

- Yo acepto que mis datos puedan ser utilizados para proyectos de investigación posteriores
 Yo no acepto que mis datos puedan ser utilizados para proyectos de investigación posteriores

¿PREGUNTAS SOBRE EL PROYECTO O SOBRE SUS DERECHOS?

Para toda pregunta adicional relativa al proyecto sobre su participación y sobre sus derechos como participante o para retirarse de la investigación, usted puede comunicarse con la investigadora:

Nombre y apellido de la investigadora: Naomi Fillion-Stephens
Número de teléfono:
Dirección de correo electrónico: fillion-stephens.naomi@courrier.uqam.ca

Si necesita servicios de traducción para formular una queja o por cualquier otro problema o pregunta relacionada con su trabajo, se puede contactar con el **RATTMAQ (Red de asistencia para trabajadoras y trabajadores agrícolas migrantes de Quebec) al WhatsApp: 1-514-606-6924.**

AGRADECIMIENTOS:

Su colaboración es importante para la realización de mi proyecto y yo quiero agradecerle. Si usted desea obtener un resumen escrito de los principales resultados de esta investigación, por favor agregue sus datos en la parte de abajo.

¿Usted quiere saber cuándo la investigación será publicada? Si No

FIRMAS:

Por la presente:

- a) Yo declaro haber entendido el presente formulario de información y consentimiento;

- b) Consiento de manera voluntaria a participar en este proyecto;
- c) Declaro entender los objetivos del proyecto y lo que mi participación implica;
- d) Yo reconozco haber tenido tiempo suficiente para reflexionar y decidir sobre mi participación;
- e) También reconozco que la responsable del proyecto (o su delegado) ha contestado a mis preguntas de manera clara y satisfactoria y;
- f) Comprendo que mi participación en esta investigación es totalmente voluntaria y que puede ponerle fin en todo momento, sin ninguna penalidad de ninguna naturaleza, sin tener que me justifica.

Firma del Participante: _____ Fecha: _____

Nombre (letras moldeadas): _____

Información para contactarle: _____

Yo, el abajo firmante, declaro:

- a) Haber explicado el objetivo, la naturaleza, los beneficios, los riesgos del proyecto y otras disposiciones del formulario de información y de consentimiento;
- b) Haber respondido a lo mejor de mis conocimientos a las preguntas hechas.

Firma del/de la investigadora responsable:

_____ Fecha: _____

Nombre (letras moldeadas): _____

Información para contactarla: _____

APPENDICE C

GUIDE D'ENTRETIEN

Guide d'entretien

Par Naomi Fillion-Stephens

À noter qu'il s'agit ici d'une ébauche du guide d'entretien, considérant que les thématiques à approfondir durant l'entretien seront coconstruites à partir des données d'observation que je recueillerai sur le terrain de recherche. En ce sens, la direction de l'entrevue et les questions posées seront directement liées à l'expérience du travail des participants.

Les premières questions de l'entretien seront structurées afin d'obtenir des informations plus générales et standardisées sur les participants :

1. ¿Cuál son las razones por que vino a trabajar a Canadá? (Pourquoi êtes-vous venu travailler au Canada?);
2. ¿Cuántas temporadas lleva usted trabajando en la finca? (Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'entreprise agricole?);
3. ¿Cuál son sus tareas en la empresa? ¿Como sabe lo que debe hacer? (Quelles sont vos tâches dans l'entreprise? Comment savez-vous ce que vous devez faire?);
4. ¿Usted ha desarrollado amistades (o relaciones significativas) durante sus estancias a Canadá? (Avez-vous développé des amitiés ou des relations significatives pendant vos séjours au Canada?).

D'autres questions couvriront un horizon plus large en restant ouvertes, dans l'esprit de la recherche ethnographique :

5. ¿Como es el ambiente de trabajo en la finca? (Comment est l'ambiance de travail dans la ferme?);
6. ¿Como siente que ayuda al grupo de trabajo en la finca? (Comment sentez-vous que vous aidez l'équipe de travail sur la ferme?);
7. ¿Como se siente con los colegas? (Comment vous vous sentez avec les collègues?);
8. Desde que empezó a trabajar y a vivir con los colegas, ¿ha cambiado su forma de mirarlos? En caso afirmativo, ¿que ha cambiado? (Depuis que vous travaillez et vivez avec vos collègues, est-ce que le regard que vous portez sur eux a changé? Si oui, qu'est-ce qui a changé?);
9. ¿Esa percepción influye en el trabajo? (Est-ce que cette perception influence le travail?);
10. ¿Usted ya necesitó ayuda por cualquier cosa aquí? Que paso? (Avez-vous déjà eu besoin d'aide ici? Comment ça s'est passé?);
11. ¿Qué hace usualmente cuando se presenta dificultades en la vida aquí? (Qu'est-ce que vous avez l'habitude de faire quand il se présente des difficultés ici?).

À noter également que la direction de l'entretien demeure flexible, en fonction des réponses des participants qui peuvent orienter la discussion vers une avenue qui n'était pas couverte par les questions prédéterminées.

APPENDICE D

CADRE GÉNÉRAL D'OBSERVATION

Cadre général d'observation

Par Naomi Fillion-Stephens

Où sommes-nous ? Description du site¹

Description du lieu de travail												
Description de l'ambiance sur le site	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6	Jour 7	Jour 8	Jour 9	Jour 10	Jour 11	Jour 12
Description des objets sur le site												Jour 12

Remarques :

¹ Tiré de Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Montréal : Centre éducatif et culturel Inc. (CEC).

Qui sont les participants ? Description des participants

Nombre	
Fonctions	
Caractéristiques du groupe	
Caractéristiques individuelles des participants	
Liens (familiaux, amicaux) entre les participants	

Remarques :

Pourquoi les participants sont-ils là ? Description des buts et des objectifs

Raisons officielles de la présence des TAT* sur le lieu de travail	
Autres raisons de la présence des TAT sur le lieu de travail	
Objectifs de la présence	

*TAT = Travailleurs/travailleuses agricoles temporaires.

Remarques :

Qu'est-ce qui se répète ? Description de la durée et de la fréquence

Horaire de travail	
Fréquence de l'action	
Durée de l'action	
Histoire du groupe	

Remarques :

Que se passe-t-il ? Description des actions

Tâches réalisées par les participants	
Les tâches varient-elles dans le temps ? Comment ?	
Discours tenus sur les actions	

Que se passe-t-il ? Description des sensations liées au travail*

Sensations corporelles au début de la journée	
Sensations corporelles à la fin de la journée	
État psychologique au début de la journée	
État psychologique à la fin de la journée	

*À remplir par la chercheuse

Que se passe-t-il ? Description des interactions

Jour 1 Date :	Pendant le travail	Pendant les pauses (am, pm et diner)	Pendant les moments hors travail	Autre
Interactions au sein du groupe des TAT				
Interactions entre les TAT et l'employeur				
Interaction entre les TAT et les autres collègues				
Interaction entre les TAT de la ferme et d'autres individus hors de l'entreprise				

BIBLIOGRAPHIE

- Agency (2016). Dans K. Bell (dir.), *Open education sociology dictionary*. Récupéré le 28 janvier 2023 de <https://sociologydictionary.org/agency/>
- Agent de maitrise. (2021, décembre). Dans *Wikipédia*.
https://fr.wikipedia.org/wiki/Agent_de_ma%C3%AEtrise
- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, 29(1), 243–260.
<https://doi.org/10.7202/008833ar>
- Aubert, N. (2004). L’individu hypermoderne : vers une mutation anthropologique ? *Sciences humaines*, (154), 29-46.
- Autès, M. et M.-L. Dufresne-Castets (2012). Le travail, un espace de droit(s) et de démocratie ?. *Le sujet dans la cité*, 3, 18-28. <https://doi.org/10.3917/lhdlc.003.0018>
- Au cœur des familles agricoles (s.d.) *À propos*. *Organisme*. Récupéré de <https://acfareseaux.qc.ca/a-propos/organisme-mission-historique/>
- Ayala Alcaayaga, C. C., J. Frozzini et R. Hidalgo (2021, 25 mai). Les droits bafoués des travailleurs agricoles étrangers. *Le Devoir*.
<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/604085/immigration-les-droits-bafoues-des-travailleurs-agricoles-etrangers>
- Azzaria, M. (30 septembre 2014). Projet de loi no 8 : une atteinte à la liberté d’association des travailleuses et travailleurs agricoles. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec*. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/actualites/projet-de-loi-no-8-une-attei-2>
- Baribeau, C. (2004). L’instrumentation dans la collecte des données. *Recherches qualitatives* (Vol. Hors série 2). Université du Québec à Trois-Rivières.
- Basok, T. (2009). *Tortillas and tomatoes transmigrant Mexican harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press. WorldCat.org <http://site.ebrary.com/id/10119956>
- Bastien, S. (2007). Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales. *Recherches qualitatives*, 27(1), 127-140.
- Bélanger, D. et G. Candiz (2015). Fraises douces-amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec. *Cahiers de géographie du Québec*, 59(166), 7–28. <https://doi.org/10.7202/1034346ar>

- Berlan, J.-P. (2008). L'immigré agricole comme modèle sociétal ? *Études rurales* (182), 219-226. <https://www-deslibris-ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ID/400194>
- Binford, L. (2002). Social and economic contradictions of rural migrant contract labor between Tlaxcala, Mexico and Canada. *Culture & Agriculture*, 24(2), 1-19.
- Blais, M. (2017). La solidarité : de l'obligation morale au principe politique. Dans Wiewiorka, M. (dir.), *Les Solidarités* (pp. 11-28). Éditions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.wievi.2017.01.0011> »
- Blondeau, C. (2010). La boucherie : un lieu d'innocence ? *Ethnographiques.org* (2). <https://www.ethnographiques.org/2002/Blondeau>
- Bouvier, P. (2005). *Le lien social*. Gallimard.
- Brugère, F. (2017). Solidarité et société d'individus. Dans Wiewiorka, M. (dir.), *Les Solidarités* (pp. 29-42). Éditions Sciences Humaines. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/sh.wievi.2017.01.0029>
- Caron, L., M. Coppi, L. Théry et A. Vasselin (2011). Devant l'impossibilité de faire le travail prescrit. *Revue Projet* (323), 53-60. <https://doi.org/10.3917/pro.323.0053>
- Castracani, L. (2019a). L'(im) mobilité contrôlée : Les programmes de migration temporaire dans l'agriculture canadienne. Dans *Ils viennent pour travailler : Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec* (pp. 25-46). Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctv10qqxff.7
- Castracani, L. (2019b). Les contre-conduites et l'organisation collective. Dans *Ils viennent pour travailler : Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec* (pp. 199-240). Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctv10qqxff.12
- Castracani, L. (2019c). Les récits d'acceptation et les « bonnes conduites ». Dans *Ils viennent pour travailler : Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec* (pp. 153-198). Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctv10qqxff.11
- Castracani, L. (2019d). Une enquête de terrain. Dans *Ils viennent pour travailler : Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec* (pp. 47-66). Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctv10qqxff.11
- Champagne R. S. (2021, 6 août). Ces travailleurs agricoles qui font défection. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/623160/immigration-ces-travailleurs-agricoles-qui-font-defection>
- Cotnoir, J.-M. (2021, 29 octobre). L'arrivée de nombreux travailleurs étrangers temporaires retardée en Abitibi-Témiscamingue. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1835685/union-producteurs-agricoles-travailleurs-etrangers>

- Coutu, M. (2010, 21 avril). « Commission des relations du travail — Une victoire pour les travailleurs agricoles migrants », *Le Devoir*.
<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/287340/commission-des-relations-du-travail-une-victoire-pour-les-travailleurs-agricoles-migrants>
- Cukier, A. (2017). Critique démocratique du travail. Tracés. *Revue de Sciences humaines*, (32), 145-164. <http://journals.openedition.org/traces/6893>, DOI :
<https://doi.org/10.4000/traces.6893>
- D. Hovey, J. et C. G. Magaña (2001). Exploring the Mental Health of Mexican Migrant Farm Workers in the Midwest: Psychosocial Predictors of Psychological Distress and Suggestions for Prevention and Treatment. *The Journal of Psychology*, 136(5), 493-513. doi:10.1080/00223980209605546
- Dardot, P. et C. Laval (2009). *La nouvelle raison du monde : essai sur la société néolibérale*. Éditions La découverte.
- Dejours, C. (2010). Le travail entre souffrance individuelle, intelligence collective et promesse d'émancipation. *Le sujet dans la cité*, (1), 59-72. <https://doi.org/10.3917/lhdlc.001.0059>.
- Dejours, C. (2011). La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition. *Travailler*, (25), 15-27. <https://doi.org/10.3917/trav.025.0015>
- Dejours C. (2013). *Travail vivant, tome 2 : Travail et émancipation*. Payot.
- Dejours, C., J.-P. Deranty, E. Renault et N. H. Smith (2018a). Introduction. Dans *The Return of Work in Critical Theory: Self, Society, Politics* (pp. 1–20). Columbia University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7312/dejo18728.4>.
- Dejours, C., J.-P. Deranty, E. Renault et N. H. Smith (2018b). Dynamics of recognition. Dans *The Return of Work in Critical Theory: Self, Society, Politics* (pp. 93-110). Columbia University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7312/dejo18728.4>.
- Dejours, C., J.- P. Deranty, E. Renault et N. H. Smith (2018c). Managerialism versus cooperative management. Dans *The Return of Work in Critical Theory: Self, Society, Politics* (pp. 153-173). Columbia University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7312/dejo18728.4>.
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative : guide pratique*. McGraw-Hill.
- Deslauriers, J.-P. et M. Kérisit (1997). Le devis de recherche qualitative. Dans Poupart, J., J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 85-111). Gaëtan Morin éditeur.
- Evans, K., et D. King (2006). Chapter 14: Quantitative research. Dans *Studying society: The essentials* (pp. 109-117). Routledge.

- Dueweke, A. R., G. Hurtado et J. D., Hovey (2015). Protective psychosocial resources in the lives of Latina migrant farmworkers. *Journal of Rural Mental Health*, 39(3-4), 162-177. doi: 10.1037/rmh0000038
- Durand, J-P. (2004). *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Éditions du Seuil.
- Faugier, J. et M. Sargeant. (1997). Sampling hard to reach populations. *Journal of Advanced Nursing*, 26, 790-797. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.00371.x>
- Ferreras, I. (2018). V. De la potentialité démocratique du travail à la démocratisation de l'entreprise. Dans Musso, P. (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain* (pp. 67-78). Paris : Hermann. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/herm.musso.2018.01.0067>
- Fischbach, F. (2015). *Le sens du social : Les puissances de la coopération*. Lux Éditeur.
- Fontaine, L. (2011). Le détestable arrêt Fraser. Droit d'association des travailleurs agricoles. *Revue À Bâbord*, 41(1). <https://www.ababord.org/Le-detestable-arret-Fraser>
- Fortin, M. (2001). Préface. Dans Kropotkine, P. *L'entraide : Un facteur de l'évolution* (pp. 7-24) Écosociété.
- Frozzini, J. et V. Mvogo Balla (2021, décembre). *Connaitre ses droits c'est essentiel ! Guide pour les travailleuses et travailleurs migrants temporaires et les intervenantes et intervenants au Québec*. Chaire de recherche du Canada. Communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste.
- Gagnon, C. et A. Couture Gagnon (2018). Le rôle du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) dans la vulnérabilisation des travailleurs migrants au Canada. *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit Et Société*, 33(3), 359-380. doi:10.1017/cls.2018.30
- Galerand, E. et M. Gallié (2018). Travail non libre et rapports sociaux de sexe — À propos des programmes canadiens d'immigration temporaire. *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société*, 33(2), 223-241. doi:10.1017/cls.2018.20
- Garcia, R. (2016). *Pierre Kropotkine et l'économie par l'entraide*. Éditions le passager clandestin.
- Gaudet, S. et D. Robert (2018). Choisir une approche pour guider ses décisions méthodologiques. Dans *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique* (pp. 41–80). University of Ottawa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19x4dr.9>
- Gaudet, S. et D. Robert (2018a). Choisir des outils pour réaliser un terrain de recherche. Dans *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique* (pp. 81–122). University of Ottawa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19x4dr.10>

- Gaudet, S. et D. Robert. (2018b). Choisir une approche pour guider ses décisions méthodologiques. Dans *L'aventure de la recherche qualitative: Du questionnement à la rédaction scientifique* (pp. 41–80). University of Ottawa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19x4dr.9>
- Gaudet, S. et D. Robert (2018c). Les enjeux éthiques en recherche qualitative. Dans *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique* (pp. 123–140). University of Ottawa Press.
- Gaudet, S., et D. Robert (2018d). L'analyse et les critères de validité. Dans *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique* (pp. 141–154). University of Ottawa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19x4dr.12>
- Gaudrie, B. (2015) Pour une éthique relationnelle. Le sociologue à l'épreuve de la relation d'enquête. Dans Mebtoul, M. (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve du terrain. Algérie, Belgique, France, Québec, Laos, Vietnam* (pp. 123-133). L'Harmattan et GRAS.
- Goldring, L., C. Berinstein et J. K. Bernhard (2009) Institutionalizing precarious migratory status in Canada, *Citizenship Studies*, 13(3), 239-265.
- Gouvernement du Canada (2016, février). The Arrival of Displaced Persons in Canada, 1945-1951. Dans *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/en/parks-canada/news/2016/02/the-arrival-of-displaced-persons-in-canada-1945-1951.html>
- Gouvernement du Canada (2023, janvier). Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste Agricole. Dans *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles.html#shr-pg0>
- Gravel, S., D. Vergara, K. Lippel, G. Legendre, J. V. Dubé, J.-F. Ducharme (2016, 31 mars). *Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail*. Léa-Roback, Centre de recherche sur les inégalités sociales de santé de Montréal. <https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/05-04-2016-Rapport-SGravel.pdf>
- Grégoire, A. (2022). *Nouveau guide en ligne pour les travailleur.euse.s migrant.e.s temporaires et les intervenant.e.s au Québec*. Laboratoire de recherche en relations interculturelles. <http://labrri.net/nouveau-guide-en-ligne-pour-les-travailleur-se-s-migrant-e-s-temporaires-et-les-intervenant-e-s-au-quebec/>.
- Hache, É. (2007). La responsabilité, une technique de gouvernementalité néolibérale ? *Raisons politiques*, 28, 49-65. <https://doi.org/10.3917/rai.028.0049>
- Holmes, S. M. et P. Bourgois (2013). « We Are Field Workers » : EMBODIED ANTHROPOLOGY OF MIGRATION. Dans *Fresh Fruit, Broken Bodies : Migrant Farmworkers in the United States* (pp. 30–44). University of California Press. <http://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt7zw45x.7>

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2022, 2 décembre). *Les employeurs et les travailleurs temporaires bénéficieront de permis de travail pour les membres de la famille afin d'adresser la pénurie de main-d'œuvre* [Communiqué]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/12/les-employeurs-et-les-travailleurs-temporaires-beneficieront-de-permis-de-travail-pour-les-membres-de-la-famille-afin-dadresser-la-penurie-de-main-.html>
- IWC-CTI (2021). À propos. Récupéré de <https://iwc-cti.ca/fr/a-propos/>
- Jaccoud, M. et R. Mayer (1997). L'observation en situation et la recherche qualitative. Dans Poupart, J., J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 211-249). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Kaba, M. (2020, 17 juin). *Introduction to Mutual Aid* [Vidéo]. Barnard Center for Research on Women. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=uJaebIrlW_Q&t=1s&ab_channel=BarnardCenterforResearchonWomen.
- Kamoun, S. (2020). *L'entraide syndicale face aux risques psychosociaux en milieu de travail : le cas des déléguées sociales et des délégués sociaux de la FTQ* [Thèse doctorale, Université Laval] <https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/bd27a640-d1d2-4fb2-a45a-d6d5dd22b6c3/content>.
- Kawehipuaakahaopulani Hobart, H. J. et T. Kneese (2020). Radical Care: Survival Strategies for Uncertain Times. *Social Text*, 38(1 (142)), 1–16.
- Kropotkine, P. (2001). *L'entraide : Un facteur de l'évolution*. Écosociété.
- Ksikes D. et R. El Mouatarif (2016). Christophe Dejours « Le travail, c'est de l'activité de l'inventivité et de la coopération ». *Economia*. <https://www.economia.ma/fr/content/christophe-dejours-%C2%AB-le-travail-c%E2%80%99est-de-l%E2%80%99activit%C3%A9-de-l%E2%80%99inventivit%C3%A9-et-de-la-coop%C3%A9ration-%C2%BB>
- Lamoureux, J. (2001). Marges et citoyenneté. *Sociologie et sociétés*, 33(2), 29–47. Récupéré de <https://doi.org/10.7202/008310ar>
- La Presse canadienne (2022, 10 janvier). « Le maximum d'employés étrangers temporaires est haussé à 20 % au Québec ». *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1853166/travailleurs-etrangers-temporaires-jean-boulet-entreprises>.
- Laperrière, A. (1997a). La théorisation ancrée (grounded theory) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches. Dans Poupart, J., J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 309-340). Gaëtan Morin éditeur.

- Laperrière, A. (1997b). Les critères de scientificité des méthodes qualitatives. Dans Poupart, J., J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 365-389). Gaëtan Morin éditeur.
- Laperrière, A. (2004). Chapitre 12 : L'observation directe. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 311-336). Presses de l'Université du Québec.
- Lavigne, N. (2021, 31 mai). La face cachée des tomates Demers. *Radio-Canada*. https://ici.radio-canada.ca/recit-numerique/2458/serres-demers-hebergement-travailleurs-etrangers-tomates?utm_source=Google&utm_campaign=AO-SEM&utm_medium=cpc&utm_term=INFO&utm_content=formats-longs
- Lièvre, P. et G. Rix. (2005). Le management des expéditions polaires. *Revue Française de Comptabilité*, (383), 2-8.
- Linhart, D. (2009). *Travailler sans les autres*. Seuil.
- Linhart, D. (2011, 22 septembre). *L'individualisation du travail (par Danièle Linhart)* [Vidéo]. Alternego. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=nkGqxGpZl7g>
- Maldonado, M. M. (2009). « It is their nature to do menial labour » : the racialization of 'Latino/a workers' by agricultural employers. *Ethnic and Racial studies*, 32(6), 1017-1036.
- Malhaire, L., L. Castracani et J. Hanley (2017). La défense des droits des travailleuses et travailleurs. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11(1), 32-59. <https://doi.org/10.7202/1043837ar>
- Martineau, S. (2004a). Chapitre 12 : L'observation directe. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 253-272). Presses de l'Université du Québec.
- Martineau, S. (2004b). L'instrumentation dans la collecte des données. *Recherches qualitatives* (Vol. Hors série 2). Université du Québec à Trois-Rivières.
- McLaughlin, J. (2010). Classifying the "ideal migrant worker": Mexican and Jamaican transnational farmworkers in Canada. *Focaal*, (57), 79-94.
- McLaughlin, J. (2009). *Trouble in our fields: health and human rights among Mexican and Caribbean migrant farm workers in Canada*. University of Toronto.
- McLaughlin J. et J. Hennebry (2013) Pathways to precarity: Structural vulnerabilities and lived consequences for migrant farmworkers in Canada. Dans Goldring, L. et P. Landolt (dirs),

Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada (175-194). University of Toronto Press.

- McLaughlin, J., J. Hennebry et T. Haines (2014). Paper versus Practice : Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 16(2). DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3844>
- Mysyk, A., M. England et J. A. Avila Gallegos (2008) Nerves as Embodied Metaphor in the Canada/Mexico Seasonal Agricultural Workers Program. *Medical Anthropology*, 27(4), 383-404. <https://www-tandfonline-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/doi/full/10.1080/01459740802427729> DOI : 10.1080/01459740802427729
- Mize, R. et A. Swords (2011). The Bracero Program, 1942–1964. Dans *Consuming Mexican Labor: From the Bracero Program to NAFTA* (pp. 3-24). University of Toronto Press. Récupéré de <http://www.jstor.org/stable/10.3138/j.ctt2tptgc.9>
- Morneau, C. (2023, 13 janvier). Le salaire minimum pour les TET agricoles grimpe à 15,17 \$/heure. *La Terre de chez nous*. <https://www.laterre.ca/actualites/vie-rurale/le-salaire-minimum-pour-les-tet-agricoles-grimpe-a-1517-heure#:~:text=En%202022%2C%20%20%20%20%20titre%20d,%2C25%20%24%20l'heure.>
- Moyse Steinberg, D. (2008). *Le travail de groupe : un modèle axé sur l'aide mutuelle pour aider les personnes à s'entraider*. Les Presses de l'Université Laval.
- Nakache, D. (2013). The Canadian temporary foreign worker program: regulations, practices and protection gaps. Dans L. Goldring, et P. Landolt, (dirs), *Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada* (pp. 71-95). University of Toronto Press.
- Namian, D. et C. Grimard (2016). Reconnaître les « zones grises » de l'observation : du trouble à la vigilance ethnographique. *Espaces et sociétés*, (164-165), 19-32.
- Noiseux, Y. (2014). La transformation du travail au Québec. Flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité. Dans Ulysse, P.-J., F. Lesemann et F. J. Pires de Sousa (dirs), *Les travailleurs pauvres : précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes* (pp. 109-137). Presses de l'Université du Québec.
- Noiseux, Y. (2012). Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. *Recherches sociographiques*, 53(2), 389–414. <https://doi.org/10.7202/1012406ar>
- Noiseux, Y. et D. Brunelle (2014a). Du fordisme à l'après : L'État et la transformation des marchés du travail. Dans *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec* (pp.1 Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctt1fl1662.9.

- Noiseux, Y. et D. Brunelle (2014b). L'organisation collective des travailleurs atypiques : Des états des lieux. Dans *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec* (pp. 109-122). Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctt1f11662.15
- Noiseux, Y. et D. Brunelle (2014c). La centrifugation, la précarisation et la rehiérarchisation des marchés du travail au Québec (1976-2011). Dans *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*. Presses de l'Université du Québec (pp.39-62). doi:10.2307/j.ctt1f11662.10.
- O'Reilly, K. (2005). *Ethnographic Methods*. London : Routledge.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uqam/reader.action?docID=199417>
- Paillé, P. (2007). La recherche qualitative : Une méthodologie de la proximité. Dans Dorvil, H. (dir.), *Problèmes sociaux : Théories et méthodologies de la recherche* (pp. 409-444). Presses de l'Université du Québec.
- Paillé, P. et A. Mucchielli (2016). Chapitre 12. L'analyse thématique. Dans Paillé, P. et A. Mucchielli (dirs), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp. 269-357). Armand Colin.
- Paillé, P. et A. Mucchielli (2021). Chapitre 4. Bref historique de la constitution du champ de l'analyse qualitative. Dans Paillé, P. et A. Mucchielli (dirs), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp. 103-128). Armand Colin.
- Parazelli, M. (2004). Le renouvellement démocratique des pratiques d'intervention sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(1), 9–32. <https://doi.org/10.7202/010570ar>
- Perry J. A. (2012) Barely legal: racism and migrant farm labour in the context of Canadian multiculturalism. *Citizenship Studies*, 16(2), 189-210.
<https://doi.org/10.1080/13621025.2012.667611>
- Pilon, M.-C. (2021, 29 novembre). La ligne de référencement pour travailleurs étrangers temporaires connaît du succès. *Néomédia*. <https://www.neomedia.com/vaudreuil-soulanges/actualites/environnement/444386/la-ligne-de-referencement-pour-travailleurs-etrangers-temporaires-connaît-du-succes>
- P. Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans Poupart, J., J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires (dirs), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 130-169). Gaëtan Morin éditeur.
- Preibisch, K. (2004). Migrant agricultural workers and processes of social inclusion in rural Canada: Encuentros and desencuentros. *Canadian journal of Latin American and Caribbean studies*, 29(57-58), 203-239.

- Preibisch, K. (2010). Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture. *International Migration Review*, 44(2), 404–441. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00811.x>
- Preibisch, K. (2011). Globalizing work, globalizing citizenship: community-migrant alliances in Southwestern Ontario. Dans Goldring, L., et S. Krishnamurti (dir.), *Organizing the transnational: labour, politics, and social change* (pp. 98—). UBC Press.
- Preibisch, K. et E. E. Grez (2010). The other side of el otro lado : mexican migrant women and labor flexibility in canadian agriculture. *Journal of Women in Culture and Society*, 35(2), 289–316. <https://doi.org/10.1086/605483>
- Preibisch, K. et J. Hennebry (2011). Temporary migration, chronic effects: the health of international migrant workers in Canada. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 183(9), <https://link.gale.com/apps/doc/A259379775/CPI?u=mont47771&sid=bookmark-CPI&xid=3a062be8>
- Pysklywec, M., J. McLaughlin, M. Tew et T. Haines (2011). Doctors within borders: meeting the health care needs of migrant farm workers in Canada. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 183(9). <https://link.gale.com/apps/doc/A259379776/CPI?u=mont47771&sid=bookmark-CPI&xid=351532f5>
- Renaud, C. et L. Tessier (1993) *Du phénomène de l'entraide au processus d'aide mutuelle en service social des groupes*. École de service social. Université Laval.
- Renault, E. (2016). Émanciper le travail : une utopie périmée ? *Revue du MAUSS*, 48, 151-164. <https://doi.org/10.3917/rdm.048.0151>
- Renault, E. (2012). Dewey et la centralité du travail. *Travailler*, 28, 125-148. [https://doi.org/10.3917/trav.028.0125`](https://doi.org/10.3917/trav.028.0125)
- Roy, N. S. (2004). Chapitre 8 : L'étude de cas. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 199-225). Presses de l'Université du Québec.
- Salami, B., S. Meharali et A. Salami (2015). The health of temporary foreign workers in Canada: A scoping review. *Canadian Journal of Public Health*, 106(8). doi : 10.17269/CJPH.106.5182
- Savoie-Zajc, L. (2004). Chapitre 13 : L'entrevue semi-dirigée. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 337-360). Presses de l'Université du Québec.
- Savoie-Zajc, L. (2006). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide. *Recherches qualitatives*, 5, 99-111.

- Sharma, N. (2006). *Home economics: Nationalism and the making of 'Migrant workers' in Canada*. University of Toronto Press.
- Sousa Santos B. et C. R. Garavito (2013) Alternatives économiques : les nouveaux chemins de la contestation. Dans Hillenkamp I. et J.L. Laville (dir.), *Socioéconomie et démocratie. L'actualité de Karl Polanyi*. Érès.
- Soussi, S. A. (2019). Le travail migrant temporaire et les effets sociaux pervers de son encadrement institutionnel. *Lien social et Politiques*, (83), 295–316.
<https://doi.org/10.7202/1066095ar>
- Soussi, S. A. (2014). Les flux des travailleurs migrants temporaires et le rôle ambivalent de l'État. Conséquences sur la précarisation du travail et la syndicalisation. Dans Ulysse, P.-J., F. Lesemann et F. J. Pires de Sousa (dirs), *Les travailleurs pauvres : précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes* (pp. 141-155). Presses de l'Université du Québec.
- Spade, D. (2020a). *Mutual aid: Building solidarity during this crisis (and the next)*. London : Verso Books.
- Spade, D. (2020b). Solidarity not charity: Mutual aid for mobilization and survival. *Social Text*, 38(1), 131-151.
- Spade, D. et C. Carillo (2019, 11 juillet). *We're All We've Got, We're All We Need: A Mutual Aid Explainer* [Vidéo] Mutual Aid Disaster Relief. Youtube.
https://www.youtube.com/watch?v=OsoYeD6JGu0&t=22s&ab_channel=HomemadeEspresso.
- Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. Holt, Rinehart and Winston.
- Statistique Canada (2015). *Employés du secteur agricole engagés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190708/dq190708a-fra.htm>
- Statistique Canada (2022). *De la recherche aux connaissances : L'immigration comme source de main-d'œuvre*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2022003-fra.htm>
- Stoller, P. (1997). PROLOGUE : The Scholar's Body. Dans *Sensuous Scholarship* (pp. ix–xviii). University of Pennsylvania Press.
- Trudel, L., C. Simard, et N. Vonarx (2006). La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire. *Recherches qualitatives*, 5, 38-55.
- Tuhiwai Smith, L. (2021). Articulating an Indigenous Research Agenda. Dans *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (pp. 145–161). Zed Books

- UFCW Canada (2020). The status of migrant farm workers in Canada, 2020. Marking three decades of advocacy on behalf of Canada's most exploited workforce. *Rapport de recherche*.
http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=32736:report-calls-for-changes-to-protect-migrant-agricultural-workers-and-canada-s-food-supply&catid=10190:directions-20-063&Itemid=6&lang=en.
- Ulysse, P.-J. (2014). Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres. L'intérêt de la comparaison Québec-Brésil. Dans Ulysse, P.-J., F. Lesemann et F. J. Pires de Sousa (dirs), *Les travailleurs pauvres : précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes* (pp. 13-22). Presses de l'Université du Québec.
- Valiani, S. (2013). The shifting landscape of contemporary Canadian immigration policy: The rise of temporary migration and employer-driven immigration. Dans Goldring L. et P. Landolt (dirs), *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada* (pp. 55-70). University of Toronto Press.
- Van Campenhoudt, L., J. Marquet et R. Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*-5e éd. Dunod.
- Wacquant, L. (2000). *Corps et âme : carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*. Agone
- Wacquant, L. (2015). For a sociology of flesh and blood. *Qualitative sociology*, 38(1), 1-11.
- Walia, H. (2010). Transient servitude : migrant labour in Canada and the apartheid of citizenship. *Race & Class*, 52(1), 71-84. <https://doi.org/10.1177/0306396810371766>
- Wieviorka, M. (2017). Introduction : Solidarités : hier, aujourd'hui, demain. Dans Wieviorka, M. (dir.), *Les Solidarités* (pp. 5-10). Éditions Sciences Humaines. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/sh.wievi.2017.01.0005> »
- Yerochewski, C., F. Fortier et F. Lesemann (2014). Mondialisation et emploi : rapports de pouvoir et circuits de survie. Dans *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité : Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde* (pp. 111-142). Presses de l'Université du Québec. doi:10.2307/j.ctt1fl17bm.11
- Young, J. et J. K. Bernard (2013) Confidentiality and "risky" research : Negotiating competing notions of risk in a Canadian university context. Dans Goldring, L. et P. Landolt, (dirs), *Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada* (305-316). University of Toronto Press.
- Zainal, Z. (2007). Case study as a research method. *Jurnal Kemanusiaan*, 5(1).
https://www.researchgate.net/publication/41822817_Case_study_as_a_research_method

Zhang, Y., Y. Ostrovsky et A. Arsenault (2021, 28 avril). Travailleurs étrangers du secteur de l'agriculture au Canada. Dans *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021004/article/00002-fra.ht>