

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES DANS LE SECTEUR DES
PÊCHES AUX ÎLES-DE-LA-MADELEINE : RÉCITS DE RENCONTRES DANS
UN CONTEXTE D'EMPLOI « SOUS TENSION »

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

À LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

MAXIME THIBAUT-LEBLANC

NOVEMBRE 2021

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

Je remercie d'abord toutes les personnes qui se sont confiées à moi lors des entrevues et tout le long de mon terrain, mais que je ne peux malheureusement pas nommer par souci de confidentialité. Amigos y amigas, muchas gracias compas por sus amistades y sus testimonios. ¡Con confianza! Merci à tous les travailleurs, travailleuses et résidents madelinots et madeliniennes et les travailleurs et travailleuses mexicains et mexicaines qui ont participé de près ou de loin à ma recherche. Merci à Nata et Jacques pour leur accueil chaleureux, leur support, leur amitié et les discussions tout au long de mon été aux Îles. Merci aux professeurs et chercheurs Frédéric Parent, Marie-Nathalie Leblanc, Pierre Doray, Lucio Castracani et mon directeur Sid Ahmed Soussi. Merci à Lise Arsenault, secrétaire du département, pour son travail professionnel et émotif. Merci à toutes ces personnes qui m'ont soutenue, avec qui j'ai discuté de mon mémoire, qui m'ont fait réfléchir, ou qui m'ont aidé d'une manière ou d'une autre avant, pendant et après le terrain : Émile, Camille, Laurence, Ève-Marie, Étienne, Lola, Rosa-Maria, Andrés, Jacinthe, Olivier et Henri-Paul pour le gros mess de homard. Merci à Louise et Gérald pour la retraite de travail en Gaspésie. Merci à mes parents pour leur support continuel tout au long de la rédaction. Des remerciements aussi aux donateurs des bourses que j'ai reçues lors de mon parcours : le GIREPS, le CRISES et le Comité conjoint du protocole syndical UQAM/CSN/CSQ/FTQ.

AVANT-PROPOS

Ne fixe pas les yeux clos, soit celui qui marche, qui crée le sentier à gauche vers la falaise, dans la naissance des livèches et des fraisiers, ne tombe pas et ne te retiens pas, curieusement il fait plus froid, je n'ai plus de désir sauf peut-être la sieste ou redescendre parmi les autres, prêt à connaître mais parfois fatigué, cherchant dans l'exposition des contraires et des contextes quelque chose comme une franchise, une délicatesse, une durée et une limite, une parole. / ici l'été commence et le vert prend sur les caps tandis que le jour se fait, nous halérons les trâles très vite pour retourner avant l'heure sur Terre, ivres et le vivier plein, scellant cette filiation étrange des noms dans le temps, déporté et revenu quelque part, de nouveau ici même.

Extrait, poème aux demoiselles, mai 2018

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
AVANT-PROPOS	iii
TABLE DES MATIÈRES	iv
LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX	viii
LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES	ix
RÉSUMÉ	xi
ABSTRACT	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE ET DÉMARCHE.....	3
1.1 La venue des TMT dans un contexte « sous tension »	4
1.1.1 Problématique et objet de recherche	4
1.1.2 Questions de recherche et modèle d'analyse conceptuel	9
1.2 Pertinence sociale et scientifique.....	11
1.3 Démarche ethnographique.....	16
1.3.1 Le choix de l'ethnographie : une démarche incarnée et une épistémologie réflexive	16

1.3.2	Méthodes de recherche.....	19
1.3.3	<i>Étrange</i> étranger, drôle de « local »: positions sociales et défis rencontrés 23	
CHAPITRE II CADRE THÉORIQUE ET RECENSION DES ÉCRITS		27
2.1	Approches théoriques	28
2.1.1	Mutations dans le système migratoire, <i>intégration</i> et relations de sociabilité	28
2.1.2	Restructuration du marché du travail, création du profil de l'ouvrier « idéal » et pénurie de main-d'œuvre « qualitative ».....	34
2.2	Recension des écrits : précarités, exclusions et secteur de la transformation des fruits de mer	39
2.2.1	Vulnérabilités et précarités : ce que les programmes de travailleurs migrants temporaires font aux migrants.....	39
2.2.2	Exclusion sociale et invisibilité : les relations des migrants temporaires avec les communautés locales.....	43
2.2.3	Le PTÉT dans la transformation des fruits de mer : une réalité peu étudiée dans un contexte d'emploi paradoxal.....	48
2.2.4	Positionnement de ma recherche par rapport à la littérature.....	52
CHAPITRE III CONTEXTES RÉGIONAUX ET LOCAUX « SOUS TENSION »		
53		
3.1	Le PTÉT dans le secteur de la transformation des fruits de mer dans l'est du Canada et en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	54
3.1.1	Une croissance continue du nombre de TMT dans le secteur.....	54
3.1.2	Une « pénurie de main-d'œuvre » en débat et la question des postes vacants	57
3.1.3	Des conditions de travail difficiles critiquées et les enjeux de la saisonnalité.....	62
3.2	Contexte spécifique des Îles-de-la-Madeleine.....	67
3.2.1	« Pénurie » de main-d'œuvre locale aux Îles et enjeux démographiques	67
3.2.2	L'industrie locale des pêches: transformations et pertes d'emplois.....	70
3.2.3	Recours au PTÉT et difficultés de recrutement dans une entreprise de transformation des produits de la mer des Îles.....	76
3.3	Analyse : contextes « sous tension »	80

CHAPITRE IV	RÉCITS DU TRAVAIL.....	82
4.1	Des conditions de travail et des salaires dénoncés, une exploitation différentielle et des pressions accrues sur les travailleurs locaux	83
4.1.1	Critiques unanimes des conditions de travail et des salaires en usine de la part des Madelinots: « Moi je trouve que les usines, c'est de l'esclavage ».....	83
4.1.2	Exploitation différentielle	91
4.1.3	Pressions sur les travailleurs locaux et valorisation du « bon travailleur »	98
4.2	Les raisons du recours aux TMT par l'entreprise et l'avenir du secteur du point de vue des acteurs.....	105
4.2.1	Des emplois très peu attrayants et une ambivalence sur l'absence de relève selon les résidents madelinots	105
4.2.2	Salaires peu élevés, dureté du travail, mais aussi main-d'œuvre « bon marché » du point de vue des travailleurs mexicains.....	114
4.3	Analyse : une restructuration de la main-d'œuvre dans le secteur	117
4.3.1	Le PTÉT derrière la flexibilisation et l'intensification: la figure du « bon travailleur »	117
4.3.2	Pénurie de main-d'œuvre qualitative et stratégie de recrutement et de croissance de l'entreprise	119
CHAPITRE V	RÉCITS DU QUOTIDIEN.....	123
5.1	Vie quotidienne des TMT : mise en œuvre locale du programme, insatisfactions et liens avec la sociabilité.....	123
5.1.1	Pratiques de sociabilité malgré des logements, des transports et des temps « libres » fortement régulés par le programme	123
5.1.2	Favoritisme, incertitude et insatisfactions en lien avec le programme .	130
5.1.3	Analyse : des dimensions hautement régulées par le PTÉT mais pas nécessairement limitatives	135
CHAPITRE VI	RÉCITS DE RENCONTRES.....	137
6.1	Un foisonnement des interactions peu limité par les dynamiques d'emplois et par la différence de langue	138
6.1.1	Les interactions au travail : des liens rapidement tissés et de rares tensions. Une « barrière de la langue » bien relative : « C'est comme si nous avons un langage spécial »	138
6.1.2	Les interactions au sein de la communauté : amitiés, amours et camaraderies qui s'étendent et se forment en dehors du travail	150

6.1.3	Les interactions dans les espaces publics : surprise, curiosité et fort intérêt pour la langue de l'autre.....	161
6.1.4	Analyse : des relations multiples, transnationales et peu marquées par les contextes d'emplois et les conditions de travail.....	167
6.2	Perceptions de l'autre et de la potentielle installation permanente des travailleurs mexicains aux Îles	172
6.2.1	Chez les Madelinots, un narratif des « voleurs de jobs » rapidement dissipé à la suite de la rencontre.....	172
6.2.2	Les travailleurs mexicains ont ressenti cette perception du « voleur de job », mais décrivent la majorité des Madelinots en termes positifs	179
6.2.3	Et s'ils pouvaient s'installer pour de bon? Des travailleurs mexicains bienvenus par les locaux, mais peu intéressés à s'installer aux Îles	182
6.2.4	Analyse : des perceptions qui changent suite à la rencontre, qui renvoient à l'exploitation des TMT et qui reflètent aussi le foisonnement des relations ..	188
	SYNTHÈSE GÉNÉRALE	192
	CONCLUSION	198
	ANNEXE A : Échantillonnage des entretiens	201
	ANNEXE B : Guides d'entretien.....	202
	ANNEXE C : Certificat d'approbation éthique	207
	RÉFÉRENCES.....	208

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure et tableaux	Page
1.1 Figure 1.1 Modèle d'analyse conceptuel	11
3.1 Tableau 3.1 Taux de chômage, taux de postes vacants et nombre de postes demandés de TMT (CNP 9618 et 9463) en GÎM 2015-2020.....	59
3.2 Tableau 3.2 Emplois et valeurs des expéditions dans le secteur de la transformation des produits de la mer aux Îles-de-la-Madeleine 2007-2016	73
3.3 Tableau 3.3. Évolution des salaires horaires médians de deux CNP en GÎM, du salaire minimum et du salaire offert aux manœuvres dans l'entreprise 2012-2020.....	75

LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AQIP : Association québécoise de l'industrie de la pêche

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNP : Classification nationale des professions

CSMOPM : Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

CSN : Centrale des syndicats nationaux

EDSC : Emploi et développement social Canada

EIMT : Étude d'impact sur le marché du travail

GÎM : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (région administrative)

IRCC : Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada

LNT : Lois sur les normes du travail

MRC : Municipalité régionale de comté

PAENI : Programme d'autorisation d'emploi des non-immigrants

PAFR : Programme des aides familiales résidentes

PÉQ : Programme de l'expérience québécoise

PCP : Programme des candidats des provinces (*Provincial nominee program*)

PTAS : Programme des travailleurs agricoles saisonniers

PTÉT : Programme des travailleurs étrangers temporaires

TAS : Travailleurs agricoles saisonniers

TÉT : Travailleurs étrangers temporaires

TMT : Travailleurs migrants temporaires

TUAC : Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

UNIFOR: Union for Canada /Syndicat pour le Canada.

RÉSUMÉ

À partir d'une étude de cas aux Îles-de-la-Madeleine, ce mémoire analyse les enjeux locaux de l'embauche de travailleurs migrants temporaires dans le secteur de la transformation des produits de la mer de l'est du Québec, au niveau des conditions de travail, des rapports sociaux d'emploi et des relations de sociabilité entre travailleurs migrants et résidents locaux. La méthodologie inclue une recherche documentaire, statistique et historique et repose en son cœur sur un terrain ethnographique et 18 entretiens de travailleurs mexicains et de résidents madelinots menés aux Îles à l'été 2018. La venue des migrants intervient dans des contextes régionaux et locaux « sous tensions » marqués notamment par un haut taux de chômage, un débat sur la « pénurie de main-d'œuvre », des critiques adressées au programme, une vague de tentatives de syndicalisations, des conditions de travail documentées comme peu attrayantes, la précarité du travail saisonnier, une baisse du nombre d'emplois dans le secteur et des salaires qui stagnent depuis plusieurs années. L'analyse montre que l'usage du programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) semble permettre à une entreprise du secteur de restructurer sa main-d'œuvre en fonction des avantages fournis par le programme à travers une exploitation différentielle basée sur la flexibilisation, l'intensification et la valorisation d'une figure du « bon travailleur ». De plus, la « pénurie de main-d'œuvre » vécue par le secteur se révèle être en partie une rareté *qualitative* d'un certain type d'employé intéressé par ces emplois faiblement rémunérés et l'entreprise semble utiliser le programme comme une stratégie de croissance et de recrutement de main-d'œuvre bon marché qui rend tous les travailleurs remplaçables à volonté. Malgré ces effets délétères sur les conditions de travail et l'emploi, les obstacles liés à la mise en place locale du programme et la différence de langue, mon mémoire montre que les relations de sociabilité foisonnent entre travailleurs migrants et résidents locaux sous une multitude de formes, autant au travail qu'au sein de la communauté et dans les espaces publics. À travers l'interconnaissance, les perceptions véhiculées par les Madelinots sont passées d'un narratif initial du « voleur d'emploi » à des narratifs plus positifs et valorisants, tandis que les Madelinots sont décrits comme accueillants et curieux par la plupart des Mexicains.

Mots clés : travailleurs migrants temporaires, transformation de fruits de mer, pénurie de main-d'œuvre, conditions de travail, relations de sociabilité, exclusion sociale

ABSTRACT

Based on a case study in the Magdalen Islands, this thesis analyzes local issues in the hiring of temporary migrant workers in the seafood processing sector of eastern Quebec (Canada), in terms of working conditions, employment social relations, and sociability relations between migrant workers and local residents. The methodology includes documentary, statistical, and historical research and rests at its core on an ethnographic fieldwork and 18 interviews of Mexican workers and Magdalen residents conducted in the Islands in the summer of 2018. The arrival of migrants occurs in regional and local contexts "under stress" marked by, among other things, high unemployment, a debate about "labor shortages," criticism of the program, a wave of attempted unionizations, working conditions documented as unattractive, the precariousness of seasonal work, a decline in the number of jobs in the sector, and wages that have stagnated for several years. The analysis shows that the use of the Temporary Foreign Worker Program (TFWP) seems to allow a company in the sector to restructure its workforce according to the advantages provided by the program through a differential exploitation based on flexibilization, intensification and the valorization of a "good worker" figure. Moreover, the "labor shortage" experienced by the sector turns out to be partly a qualitative scarcity of a certain type of employee interested in these low-paying jobs, and the company seems to be using the program as a strategy for growth and recruitment of cheap labor that makes all workers replaceable at will. Despite these deleterious effects on working conditions and employment, the barriers of local implementation of the program, and the language difference, my thesis shows that sociability relations abounds between migrant workers and local residents in a multitude of forms, both at work and in the community and public spaces. Through inter-knowledge, perceptions carried by Madelinots have shifted from an initial narrative of the "job stealer" to more positives and valorizing narratives, while Madelinots are described as welcoming and curious by most Mexicans.

Keywords: temporary migrant workers, seafood processing, labor shortage, working conditions, sociability relations, social exclusion

RESUMEN

A partir de un estudio de caso en las Islas de la Magdalena, esta tesis analiza las cuestiones locales en la contratación de trabajadores migrantes temporales en el sector de procesamiento de mariscos del este de Quebec (Canadá), en términos de condiciones de trabajo, relaciones sociales de empleo y relaciones de sociabilidad entre los trabajadores migrantes y los residentes locales. La metodología incluye un investigación documental, estadística e histórica y se basa en un trabajo de campo etnográfico y 18 entrevistas de trabajadores mexicanos y de residentes magdalenos realizadas en las Islas en el verano de 2018. La llegada de migrantes se produce en contextos regionales y locales "en tensión" marcados por el desempleo elevado, el debate sobre la "escasez de mano de obra", las críticas al programa, una oleada de intentos de sindicalización, unas condiciones de trabajo documentadas como poco atractivas, la precariedad del trabajo estacional, la disminución del número de empleos en el sector y unos salarios estancados desde hace varios años. El análisis muestra que el uso del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) parece permitir a una empresa del sector de reestructurar su mano de obra en función de las ventajas proporcionadas por el programa mediante una explotación diferencial basada en la flexibilización, la intensificación y la valorización de la figura del "buen trabajador". Además, la "escasez de mano de obra" que experimenta el sector resulta ser, en parte, una escasez cualitativa de un determinado tipo de empleados interesados en estos puestos de trabajo mal pagados, y la empresa parece estar utilizando el programa como una estrategia de crecimiento y contratación de mano de obra barata que hace que todos los trabajadores sean sustituibles a voluntad. A pesar de estos efectos nocivos sobre las condiciones de trabajo y el empleo, de las barreras de la aplicación local del programa y de la diferencia lingüística, mi tesis muestra que las relaciones de sociabilidad abundan entre los trabajadores migrantes y los residentes locales en diversas formas, tanto en el trabajo como en la comunidad y los espacios públicos. A través del conocimiento mutuo, las percepciones transmitidas por los Magdalenos han cambiado de la narrativa inicial del "ladrón de empleos" a narrativas más positivas y apreciativas, mientras que los Magdalenos son descritos como hospitalarios y curiosos por la mayoría de los mexicanos.

Palabras clave: trabajadores migrantes temporales, procesamiento de mariscos, escasez de mano de obra, condiciones de trabajo, relaciones de sociabilidad, exclusión social

INTRODUCTION

La croissance du nombre de travailleurs migrants temporaires (TMT) dans les usines de transformation de produits de la mer de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (GÎM) depuis 2017 intervient dans un contexte qui se caractérise par un haut taux de chômage, un débat sur la « pénurie de main-d'œuvre » locale, des critiques des conditions de travail et des tentatives de syndicalisation dans le secteur, un vieillissement de la main-d'œuvre et une très faible proportion de personnes issues de l'immigration. Alors que les politiques gouvernementales et les pratiques des employeurs indiquent que cette croissance en GÎM continuera dans les prochaines années, l'absence d'étude sur les effets de l'usage du programme sur les conditions de travail du secteur, les rapports sociaux d'emplois locaux et surtout sur la manière dont se produit la rencontre entre les travailleurs migrants et la population locale dans ce contexte pose problème. À travers l'étude du cas des Îles-de-la-Madeleine, ce mémoire analyse les relations de sociabilité qui s'établissent entre travailleurs migrants et résidents locaux à la lumière des rapports sociaux d'emplois et des effets locaux de la structure du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) notamment sur les conditions de travail dans le secteur et sur les conditions de séjour des travailleurs migrants.¹ La démarche

¹ Les termes « travailleurs migrants temporaires (TMT) » ou « travailleurs mexicains » seront généralement préférés à « travailleurs étrangers temporaires » car ce dernier est directement emprunté au langage des politiques publiques canadiennes et peut contribuer à la perception des personnes comme une simple force de travail « étrangère » et extérieure par nature aux communautés où ils travaillent. Le caractère véritablement « temporaire » de leur venue dans plusieurs secteurs pourrait aussi être débattu. Les termes « madelinots » et « résidents locaux » sont quant à eux utilisés pour désigner les personnes qui sont originaires des Îles ou qui y ont leur résidence principale.

méthodologique repose principalement sur un terrain ethnographique et une série d'entretiens menés à l'été 2018 aux Îles-de-la-Madeleine. Une recherche documentaire, historique, statistique, une veille médiatique, une demande d'accès à l'information et une séance d'observation participante ont ensuite été effectuées et soumises à l'analyse entre 2019 et 2020. Le premier chapitre précise la problématique, les questions de recherches et le modèle d'analyse conceptuel, la pertinence sociale et scientifique et la démarche ethnographique employée. Le deuxième chapitre présente les approches théoriques choisies pour l'analyse des résultats et dresse un tableau des connaissances scientifiques actuelles sur le sujet par une recension des écrits. Le chapitre 3 expose en détail comment de nombreuses tensions traversent les contextes régionaux et locaux de la venue des TMT, notamment au niveau des conditions de travail, de la nature de la « pénurie de main-d'œuvre » et de l'historique du secteur de la transformation aux Îles. Au chapitre 4, je montre comment l'usage du PTÉT est vécu par les travailleurs locaux et les travailleurs mexicains au niveau des conditions de travail et comment ils perçoivent les raisons de l'embauche de TMT par l'entreprise. Au chapitre 5, je propose des récits du quotidien des TMT qui participent à la trame sur laquelle se développent les relations de sociabilité. Au chapitre 5, je montre comment ces relations entre TMT et résidents locaux foisonnent à travers une multitude d'espaces, d'intensités et de formes, au travail, au sein de la communauté et dans les espaces publics. Finalement, au chapitre 6, j'expose les narratifs principaux qui participent des perceptions de l'autre circulant entre TMT et résidents et j'aborde leur point de vue respectif sur une potentielle installation permanente des travailleurs migrants aux Îles. À travers les trois derniers chapitres, je vérifie ainsi comment le contexte « sous tension » et les effets du PTÉT sur les conditions de travail, les rapports sociaux d'emploi et la mise en place locale des éléments structuraux du programme tels que décrits dans les chapitres précédents s'actualisent aux Îles et comment ils participent aux relations de sociabilité qui se forment dans la rencontre entre travailleurs migrants et résidents locaux.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE ET DÉMARCHE

Dans ce chapitre, je développe ma problématique et mon objet de recherche en évoquant les tensions qui traversent les contextes locaux de la venue des travailleurs migrants temporaires aux Îles-de-la-Madeleine.² Pour résoudre cette problématique et comprendre comment se passent les relations entre travailleurs mexicains et résidents madelinots dans ce contexte, je propose des questions de recherche et j'explicité les concepts de celles-ci dans un modèle d'analyse conceptuel. Ensuite, je démontre la pertinence sociale et scientifique de ma recherche qui vient produire des connaissances inédites sur un phénomène en croissance dans les régions rurales du Québec. Finalement, je présente la démarche ethnographique adoptée, la méthodologie et les enjeux éthiques et réflexifs de celle-ci.

² Les Îles font partie du territoire non-cédé revendiqué Mi'gmaq (Mi'gmawei Mawiomi Secretariat, 2007). Situé au cœur du Golfe du Saint-Laurent, cet archipel est actuellement peuplé de 12 637 habitants en majorité francophones et d'une minorité anglophone. Les municipalités de Grosse-Île et des Îles-de-la-Madeleine sont regroupés au sein de la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine. Dans ce mémoire, les termes « Îles-de-la-Madeleine », « Îles de la Madeleine » et les « Îles » seront utilisées de manière interchangeable pour désigner l'archipel en entier.

1.1 La venue des TMT dans un contexte « sous tension »

1.1.1 Problématique et objet de recherche

Les Mexicains et Mexicaines qui se rendent pour travailler dans une usine de transformation de produits de la mer des Îles-de-la-Madeleine depuis l'été 2017, pendant un peu plus de trois mois, ne sont pas des immigrants économiques permanents, ni des réfugiés, ni des touristes : ils viennent dans le cadre d'un programme gouvernemental spécifique dont l'objectif officiel est de fournir de la main-d'œuvre occasionnelle aux employeurs lorsqu'un manque de celle-ci se fait sentir.³ Ce programme se nomme le Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTÉT), volet « rémunération peu élevée » parfois appelé « bas salaires ». Depuis 2002, la création de ce volet du PTÉT permet aux employeurs des secteurs autres que l'agriculture, comme la transformation alimentaire des viandes ou des fruits de mer, ainsi que les services, la restauration et l'hôtellerie, d'embaucher des TMT dans des postes demandant peu de « qualifications » et offrant des salaires bas. Le permis de travail temporaire que les TMT reçoivent n'est pas ouvert : il est nominatif et donc associé à un employeur unique pour un poste particulier pendant une période de temps donnée. Il leur est pratiquement impossible de changer d'employeur et leur statut migratoire est conditionnel à leur lien d'emploi. De plus, ils sont dépendants de leur employeur pour le transport depuis leur pays d'origine, l'accès à un logement sur place,

³ Par souci de confidentialité, aucune entreprise en opération n'est nommée et les noms des participants et participantes sont fictifs. Le masculin est malheureusement utilisé dans ce mémoire comme genre « neutre » pour alléger le texte. Bien que cela puisse réduire quelque peu la qualité des descriptions ethnographiques, les détails pouvant mener à l'identification des participants et participantes ont été évités lorsque nécessaire. Le consentement a été obtenu conformément aux directives de l'EPTC2.

leurs déplacements et la couverture des soins de santé. Ces conditions structurelles entraînent une série de précarités et de vulnérabilités à différents niveaux. Nous verrons plus en détail les études qui évaluent les conséquences de ces programmes sur les TMT dans le deuxième chapitre.

Le nombre de travailleurs migrants temporaires au Québec est globalement en hausse depuis le début des années 2000, passant de 6125 titulaires de permis signés en 2000 à 11 795 en 2010 puis à 23 300 en 2019 suite à des hausses drastiques dans les deux dernières années (IRCC, 2020, 2017)⁴. Cette hausse s'inscrit dans une tendance migratoire de fond qui favorise les TMT au détriment des travailleurs immigrants permanents. Le nombre de TMT employés dans la transformation des produits de la mer dans les provinces maritimes est aussi en hausse depuis une vingtaine d'années, tandis que le phénomène est nouveau, mais en croissance rapide dans l'est du Québec et en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (GÎM), où le nombre de postes de TÉT demandés est passé de 3 en 2016 à environ 250 en 2020 (Emploi et Développement Social Canada, 2019b, 2019a ; Gagné, 2020 ; ICI.Radio-Canada.ca, 2020c).

Alors que le nombre de TMT ne cesse de croître dans les Maritimes et que la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ne fait maintenant plus exception, l'argument de la « pénurie de main-d'œuvre » utilisé pour justifier leur embauche est fortement débattu par de nombreux acteurs locaux. Les conditions de travail difficiles et les salaires très bas dans la transformation des produits de la mer sont documentés (CSMOPM, 2018b) et critiqués de toute part, et des tentatives de syndicalisation ont lieu dans plusieurs usines de la région au moment même où les premiers groupes de TMT sont embauchés en

⁴ Ces chiffres incluent les titulaires de permis signés pour tous les volets du PTÉT, que ce soit le PTAS, le PAFR ou les volets bas-salaires, hauts-salaires et agricoles. Certains permis peuvent être d'une durée de deux ans, ce qui peut fausser les données en ne représentant pas le nombre exact de titulaires de permis valides présents par années.

GÎM (Lapierre, 2018 ; Lavoie, 2018). Le recours au PTÉT dans un contexte de haut taux de chômage est aussi remis en question, notamment par le vérificateur général du Canada dans un rapport paru en 2017 (Ferguson, Michael et Office of the Auditor General, 2017). Aux Îles, plusieurs fermetures et incendies ont notamment contribué à faire baisser le nombre d'emplois dans les usines de transformations de fruits de mer de 34.6% entre 2007 et 2016, tandis que les revenus des pêcheurs et la valeur des ventes des transformateurs ont augmenté globalement (MAPAQ, 2018 ; Pêches et Océans Canada, 2014). Bien que le PTÉT soit conçu à l'origine comme une mesure de dernier recours pour pallier des besoins de main-d'œuvre véritablement temporaires, il est probable que ce programme soit utilisé par des entreprises du secteur en tant que stratégie de recrutement et de croissance, en lieu et place d'autres stratégies telles que l'amélioration des conditions de travail ou les hausses de salaire que d'autres usines concurrentes peuvent offrir. Tandis que le vieillissement de la population est bien réel aux Îles, la « pénurie de main-d'œuvre » que subirait le secteur a probablement été accélérée, voir provoquée en partie par d'autres facteurs créant plutôt une « rareté » de travailleurs intéressés et ainsi des difficultés de recrutement et de rétention.

C'est dans ce contexte « sous tension » que je pose la question de la nature des relations de sociabilité entre travailleurs migrants temporaires et résidents locaux. Comme nous le verrons dans le chapitre suivant, les études analysant les effets de la structure des programmes de travailleurs migrants temporaires sur les travailleurs migrants font état de différentes formes de vulnérabilités, de précarités et d'exclusions induites par ces programmes. Sur les relations de sociabilité entre les migrants temporaires et les résidents des communautés où ils travaillent, les études existantes suggèrent *l'exclusion sociale* et l'invisibilité (Bélangier et Candiz, 2014), des représentations sociales servant uniquement à justifier leur exploitation (Díaz Mendiburo, 2014) ou encore une situation de *social quaranting* (Horgan et Liinamaa, 2017). Dans le contexte évoqué précédemment et selon la littérature existante sur le sujet, il serait ainsi possible de

s'attendre à ce que les relations de sociabilité entre travailleurs mexicains et résidents locaux aux Îles de la Madeleine soient faibles voir tendues et que la participation sociale de ces travailleurs soit mitigée ou inexistante. Tel que décrit par Bélanger et Candiz (2014) pour des TMT à l'Île d'Orléans, il se pourrait que l'exclusion spatiale et sociale produite par la structure du PTÉT soit reproduite dans les pratiques et dans les représentations des acteurs locaux et qu'elle soit renforcée dans le cas des Îles par des perceptions négatives de la population dues aux différents contextes d'emplois spécifiques. Ainsi, les rapports sociaux d'emploi locaux (enjeux locaux du chômage, débats sur la « pénurie de main-d'œuvre », conditions de travail dans ce secteur) et les effets de la structure du PTÉT telle qu'appliquée localement (sur les conditions de travail notamment) auraient une importance centrale marquant négativement les relations de sociabilité entre les deux groupes. Autrement dit, la possible mise en concurrence produite par le PTÉT entre les TMT et les travailleurs locaux pourrait participer à des interactions limitées, des perceptions négatives et *l'exclusion sociale* des TMT. À ce sujet, une étude menée en 2011 auprès de travailleurs gaspésiens et madelinots montrait que 68% des répondants des Îles-de-la-Madeleine étaient contre l'idée de la venue de travailleurs étrangers, mexicains ou sud-américains, pour occuper des emplois dans la région (Gasse, 2011). De plus, 92% des répondants madelinots expliquaient cette réticence parce que le taux de chômage aux Îles était déjà très élevé et qu'il fallait d'abord faire travailler les résidents locaux. La venue des TMT intervient de plus dans un contexte où on retrouve une des plus faibles proportions de résidents issus de l'immigration et de personnes classées comme « minorités visibles » dans l'ensemble du Québec.⁵

⁵ Seulement 0.9% de la population des Îles, soit 105 personnes, est issue de l'immigration, contre 13.7% pour l'ensemble du Québec. Le groupe d'immigrant le plus représenté provient de la France et le taux

Cependant, dès l'élaboration de mon projet de recherche, des informations exploratoires m'indiquaient que de nombreux liens se tissaient entre des travailleurs migrants temporaires et des résidents locaux.⁶ Certains d'entre eux devenaient amis, d'autres socialisaient dans des bars, des couples se formaient et des relations pouvaient même perdurer à distance, lors du retour des travailleurs au Mexique, par le biais des réseaux sociaux notamment. Bien que les effets structurels du PTÉT et les contextes locaux du travail laissent penser que les relations de sociabilité entre les deux groupes seront faibles voir agonistiques, ces informations exploratoires m'indiquaient au contraire qu'il était probable que des pratiques d'accueil aient lieu et qu'une multitude de liens se tissent. Ainsi, la structure du PTÉT telle qu'appliquée localement et les rapports sociaux d'emploi locaux pouvaient agir différemment sur les relations entre TMT et résidents locaux que ce que ce qui était décrit ailleurs dans la littérature.

Dans le but de faire la lumière sur les dynamiques à l'œuvre, il était donc nécessaire de demander comment les rapports sociaux de l'emploi locaux, la structure du PTÉT telle qu'appliquée localement et les autres contextes spécifiques participent aux relations de sociabilité entre les travailleurs migrants temporaires et les résidents locaux. L'objet de recherche est donc les relations de sociabilité entre les deux groupes, observables dans les interactions, leurs interprétations ainsi que dans les perceptions et narratifs des acteurs concernés. Comprendre comment ces rencontres se produisent dans ce contexte particulier, quels en sont les récits locaux et comment les Mexicains en viennent ainsi à participer à la réalité sociale madelinienne est l'intérêt premier de ma recherche.

de personnes classées comme « minorités visibles » est encore plus bas, soit 45 personnes sur l'ensemble de la population (0.4% contre 13% pour le Québec). (Statistique Canada, 2016).

⁶ Ces informations exploratoires provenaient de conversations avec des informateurs privilégiés sur le terrain et d'observations de profils publics Facebook.

1.1.2 Questions de recherche et modèle d'analyse conceptuel

Pour éclairer la situation, il s'agira donc de poser la question suivante : « Comment les rapports sociaux d'emploi locaux et la structure du PTÉT telle qu'appliquée participent-ils aux relations de sociabilité entre travailleurs migrants temporaires et résidents locaux dans le contexte spécifique des Îles de la Madeleine? » Je cherche donc à savoir comment le contexte local de l'emploi (haut taux de chômage, débat sur la « pénurie de main-d'œuvre », conditions de travail et pertes d'emplois dans la transformation des fruits de mer) ainsi que les manifestations locales de la structure du PTÉT (sur les conditions de travail, mais aussi de vie des TMT) participent aux relations de sociabilité entre les travailleurs migrants temporaires et les résidents locaux.

Cette question de recherche principale peut être répondue par ces trois questions spécifiques : -Quelles sont les conditions de travail des TMT, comment diffèrent elles de celles des Madelinots et comment sont perçus les raisons du besoin de main-d'œuvre étrangère de l'entreprise ? -Quelle est la nature des interactions entre ces deux groupes et comment chaque groupe interprète-t-il ces interactions ? -Comment chaque groupe se perçoit-il lui-même dans cette rencontre, comment se représente-t-il l'autre groupe et comment perçoit-il la continuité de la présence des TMT aux Îles ?

Pour répondre à la question de recherche principale, il s'agira de croiser ces trois sous-questions en répondant à chacune d'entre-elles et en analysant comment chaque dimension participe aux autres. En d'autres mots, comment la venue des TMT participe-t-elle aux rapports sociaux de l'emploi locaux et comment transforme-t-elle les conditions de travail du secteur? Comment sont vécues ces tensions au sein des rapports sociaux de l'emploi et comment participent-elles à cette rencontre? Quelles sont les perceptions de l'autre qui circulent, et quels en sont les narratifs principaux? À partir de quelles pratiques, expériences et positions sociales ces perceptions sont-elles

véhiculées? L'approche ethnographique choisie permet aussi d'ajouter à ces questions et de nourrir l'objet par des réflexions sur mes propres positions sociales comme chercheur sur le terrain, sur les interactions et expériences que je partageai avec ces groupes et sur mes catégories conceptuelles. De plus, lors de l'analyse et de la mobilisation de la littérature, une attention soutenue sera donnée aux notions de précarité et de vulnérabilité des travailleurs migrants temporaires ainsi que sur la manière dont les relations que ceux-ci tissent avec les communautés locales lors de leur séjour au Canada peuvent moduler la précarité dont ils font souvent l'expérience.

La question de recherche principale et les sous-questions peuvent être encore plus explicitées sous la forme d'un modèle d'analyse conceptuel. C'est cette décomposition des concepts contenus dans la problématique qui est à la base de mes questions d'entretiens. Les thématiques abordées dans l'analyse des résultats sont issues d'une itération constante sur le terrain et post-terrain avec ces catégories conceptuelles. Très schématiquement et sans aucune prétention de réduire le social à ce genre de représentation, le modèle d'analyse conceptuel peut être illustré ainsi (Figure 1.1) :

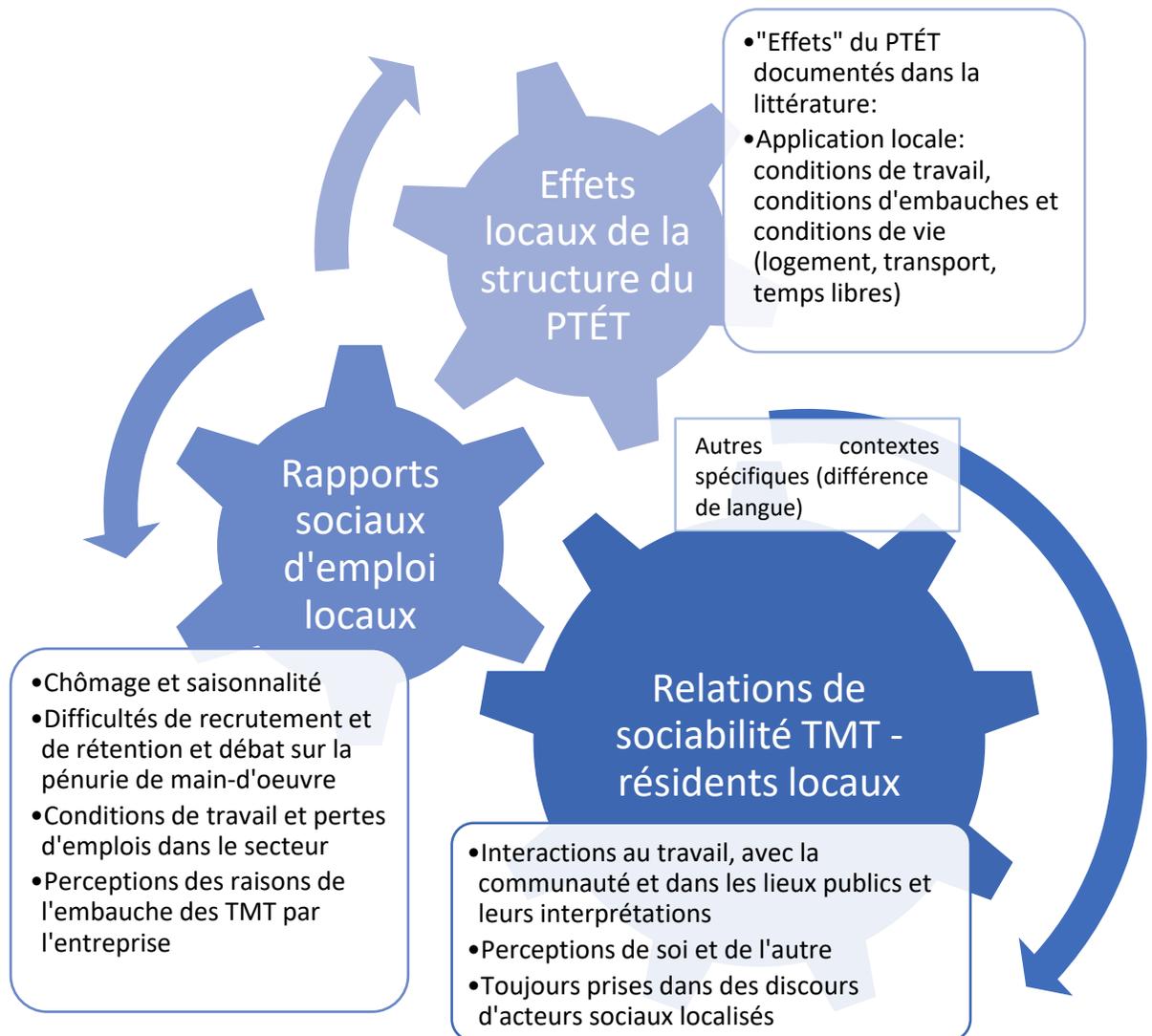


FIGURE 1.1 MODÈLE D'ANALYSE CONCEPTUEL

1.2 Pertinence sociale et scientifique

Alors que le nombre de TMT est en augmentation constante au Québec, dans les Maritimes et plus récemment en GÎM, ma recherche qui porte sur un des premiers groupes de travailleurs migrants temporaires dans l'est du Québec vient produire des connaissances nouvelles pour comprendre comment ces travailleurs seront « reçus » et

perçus par les communautés locales, comment eux-mêmes percevront les résidents, quelles seront leurs expériences dans ces contextes particuliers et comment leur venue participera à la transformation des rapports sociaux d'emploi, des conditions de travail du secteur et de la communauté locale en général. Les politiques gouvernementales récentes indiquent que le nombre de TMT dans plusieurs régions du Québec et notamment en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est appelé à grimper rapidement dans les prochaines années. Le gouvernement du Québec a présenté en mai 2018 sa nouvelle stratégie sur la main-d'œuvre qui met l'emphase sur l'importance de l'immigration dans les régions et notamment en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, où le ministre a prédit une augmentation du nombre de travailleurs migrants temporaires et de travailleurs immigrants (Lavallée, 2018). Le ministre libéral de l'époque avait en effet déclaré un peu plus tôt à l'automne :

C'est bien possible avant longtemps en Gaspésie dans le domaine des pêcheries que vous voyiez des travailleurs temporaires étrangers arriver, comme dans le secteur agricole. C'est le cas aux Îles-de-la-Madeleine qui en reçoivent un certain nombre et ça pourrait arriver ici pour donner un coup de main pour le travail saisonnier. (Thibault, 2017)

Depuis, le gouvernement Legault a identifié le Programme des travailleurs étrangers temporaires comme une des solutions à privilégier dans le contexte actuel de « pénurie de main-d'œuvre » (Desrosiers, 2018 ; Porter, 2018). Le gouvernement a envoyé un signal en ce sens en réduisant temporairement le nombre annuel d'immigrants permanents réguliers reçus, soit d'environ 20% pour l'année 2019 (Bélaïr-Cirino et Crête, 2019), pour ensuite annoncer des investissements de 55 millions de dollars pour supporter les entreprises faisant appel à des travailleurs migrants temporaires, notamment sous la forme de subventions salariales aux employeurs et de remboursement des frais de recrutement (Lévesque, 2019). Ces annonces gouvernementales, combinées avec le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre en GÎM et tout particulièrement dans le secteur de la transformation des

produits de la mer, ainsi que le nombre croissant d'entreprises du secteur qui parient sur le PTÉT pour solutionner leurs problèmes de recrutement, indiquent que le nombre de travailleurs migrants temporaires dans cette région continuera fort probablement à grimper dans les années à venir. Aux Îles-de-la-Madeleine plus spécifiquement, la question de la « baisse démographique » additionnée avec celle de la « pénurie de main-d'œuvre » a poussé la municipalité à développer une « Stratégie d'attraction des personnes » qui vise à attirer une centaine de nouveaux résidents par année, dont des personnes issues de l'immigration (Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine et Tardif, 2018). Cependant, comme dans plusieurs régions, les chiffres montrent que ce sont les manœuvres et ouvriers peu spécialisés qui sont particulièrement en demande dans le marché de l'emploi aux Îles. Alors que l'économie locale est fortement dépendante de l'industrie des pêches et de la transformation, les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les usines de transformation ont déjà été identifiés depuis un certain nombre d'années (Hardy *et al.*, 2008). Les Îles-de-la-Madeleine seront donc probablement amenées à recevoir de plus en plus de personnes issues de l'immigration dans les prochaines années, et l'absence d'étude sur le sujet pose problème. De plus, le nombre de personnes issues de l'immigration et de personnes appartenant à une minorité visible est beaucoup plus bas dans cette région que pour l'ensemble du Québec. Bref, les connaissances produites par ma recherche sur la rencontre entre les travailleurs migrants temporaires et les résidents locaux dans ce contexte sont d'une haute pertinence sociale, à la fois localement, régionalement, au niveau national et pour l'ensemble des communautés rurales qui accueillent des TMT, en particulier dans les secteurs non agricoles. Plus largement, mon mémoire vient produire des connaissances dans le contexte actuel de précarisation des travailleurs pauvres, des travailleurs non syndiqués et en particularité de ceux issus de l'immigration.

Au niveau scientifique, la pertinence de mon étude se démarque à de multiples niveaux. Premièrement, un nombre très limité d'études portent sur le volet peu rémunéré du

PTÉT, la plupart traitant des secteurs agricoles, soit le PTAS et le PTÉT-volet agricole. Sur l'usage du Programme des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur des fruits de mer, les études sont d'autant plus rares, comme le soulignent Thomas et Belkoudja (2014) ou encore Knott :

[...] there is very little research on the use of the TFWP in seafood processing in Canada. One reason for this is the overall neglect of seafood processing workers who constitute an almost invisible part of Canadian fisheries (Knott, 2016, p. 381).

De plus, encore peu d'études portent sur le PTÉT au Québec en comparaison avec la littérature sur l'Ontario, et aucune étude ne porte encore sur le PTÉT dans l'est du Québec alors que même la littérature sur l'immigration en général dans l'est du Québec est encore maigre. Dans la littérature canadienne sur le travail migrant temporaire, les sujets les plus abordés sont les différentes formes de vulnérabilités et de précarités induites par les structures des programmes, tandis que moins d'études portent sur les questions d'inclusion ou d'exclusion dans les communautés locales ou les effets sur les conditions de travail des locaux. Ainsi, Hanley *et al.* soutiennent par exemple que :

While much has been written about the conditions under which TFWs in Canada labour [...] and the impact of their migration on their lives and the lives of their families, [...] less attention has been paid to their interactions with their destination communities and the ways in which these communities adjust – or not- to their presence. (Hanley *et al.*, 2015, p. 26)

Parmi les études sur le PTÉT, rares sont celles qui explorent les liens entre les contextes locaux spécifiques, géographiques ou sociaux, et l'expérience des TMT. Bélanger et Candiz (2015) soutiennent notamment que la littérature explique bien comment les conditions structurelles forment la précarité des migrants, mais ne l'ancrent pas dans un contexte particulier, suggérant ainsi une homogénéité des expériences à travers le pays. De plus, mon projet de recherche ethnographique répond en quelque sorte à l'appel de Thomas et Belkoudja (2014) qui suggèrent de mener des recherches de

terrain sur le *vécu* du programme, à la fois du côté des migrants et de celui des communautés locales, en particulier dans ces communautés rurales à faible diversité culturelle et vivant des enjeux de « pénurie de main-d'œuvre », mais des taux de chômage importants. Dans une note de recherche parue en 2014, les auteurs problématisent en effet la venue de TMT dans les usines de transformations de fruits de mer du Nouveau-Brunswick. L'industrie des pêches est vitale pour ces communautés historiquement moins marquées par la diversité des flux migratoires que les centres urbains. Les auteurs décrivent divers narratifs en conflits sur la pénurie de main-d'œuvre, l'exode des jeunes, le vieillissement de la population et l'attractivité des postes vacants à bas salaires. Ils soutiennent alors qu'il est nécessaire d'examiner ethnographiquement les impacts du PTÉT sur la vie quotidienne des travailleurs temporaires, sur les employeurs et sur les communautés d'accueil :

[...] to better understand the implications the TFWP has for New Brunswick, there is a need to pursue a place-based critical ethnography to grasp the program's impact on the ground by considering the point of view of migrant workers, rural businesses, local workers, and the community stakeholders. (p.67)

Thomas et Belkhodja suggèrent d'analyser notamment les stratégies de recrutement des employeurs, de documenter si le PTÉT produit une perte d'emplois locaux et pourquoi les travailleurs locaux ne veulent pas de ces emplois, en interrogeant leurs points de vue sur la venue des TMT et sur les « impacts » locaux du programme. Ils proposent aussi de saisir avec l'ethnographie comment les travailleurs migrants ressentent et rationalisent leur propre situation, quelles sont leurs habitudes, leurs liens avec la communauté, leurs opinions sur le contexte économique local et leurs défis d'intégration et d'adaptation. Selon eux, l'usage de l'ethnographie dans l'étude des migrations permettrait spécifiquement d'analyser « l'impact » des politiques publiques, ici le PTÉT, du point de vue de l'agentivité des migrants et des autres parties prenantes affectées.

Ainsi, la démarche ethnographique que j'utilise, soit l'intégration pour une moyenne durée dans la communauté et le milieu de travail, est encore sous-utilisée dans l'étude du PTÉT (Castracani, 2017). Ma recherche vient remplir un vide dans la littérature et fournit des éléments comparatifs à partir d'une description détaillée d'un cas particulier qui peut être pertinente dans l'étude des variations nationales ou internationales du phénomène (Horgan et Liinamaa, 2017). De plus, ma recherche se situe à l'intersection de nombreux champs d'études et mes résultats peuvent donc être pertinents pour l'avancement des connaissances dans le domaine de l'anthropologie et de la sociologie maritime au Québec (Breton, 1981, 1994 ; Turgeon-Pelchat, 2011) de l'ethnographie du Québec rural (Jean, 2006 ; Parent, 2015 ; Serge Genest ed, 1985) et de l'Acadie, de la socio-anthropologie du travail (Avril *et al.*, 2010), de la sociologie de l'emploi, ainsi que de la sociologie et de l'anthropologie des migrations et de la globalisation (Abélès, 2012 ; Doyon *et al.*, 2010 ; Pantaleón, 2019). De plus, ma recherche vient aussi enrichir le corpus des études sociales sur les Îles-de-la-Madeleine, qui reste relativement limité. Parmi ces études, rien ne porte encore sur la main-d'œuvre des usines de transformation ni sur l'immigration (Archambault, 1997 ; Bariteau, 1978 ; Bourque, 2004 ; Geistdoerfer, 1987 ; Giroux-Works, 2017 ; Tivemark, 2010).

1.3 Démarche ethnographique

1.3.1 Le choix de l'ethnographie : une démarche incarnée et une épistémologie réflexive

Pour répondre à mes questions de recherche, j'ai choisi de mener une démarche de recherche ethnographique dont le cœur consistait en un séjour aux Îles-de-la-Madeleine pendant quatre mois à l'été 2018. Ce temps long me permit notamment de couvrir toute la durée de la présence des Mexicains pendant leur deuxième saison complète aux Îles en étant témoin de leur arrivée, de leur séjour et de leur départ. L'objectif de cette

démarche de recherche était de tisser des liens de confiance avec les personnes concernées et de connaître au plus près les dynamiques à l'œuvre entre les individus et les groupes, jusqu'à les expérimenter moi-même. Ces liens de confiance bâtis, j'ai pu mener 18 entretiens avec des résidents madelinots et des travailleurs mexicains. Bien entendu, toutes ces personnes que j'ai côtoyées sont devenues mes amies, l'étaient déjà ou sont restées des connaissances, car ma relation avec eux allait au-delà de la relation chercheur - enquêtés. En effet, c'était mon troisième été aux Îles-de-la-Madeleine et je ne m'y rendais pas seulement comme chercheur, mais d'abord comme un *habitué* qui visitait ses amis et s'en faisait des nouveaux ainsi que comme jeune saisonnier montréalais qui venait travailler pour l'été.

Ce mémoire représente ainsi une facette parmi d'autres de mon expérience madelinienne : elle est la systématisation d'une question, une explicitation des contextes, une série de récits de rencontres, elle consiste en une réduction de la réalité au social et à un objet sociologique particulier (Parent et Sabourin, 2016). La démarche ethnographique permet de dépasser la binarité entre *chercheur* et *ami* et de replacer l'activité de recherche comme une activité sociale aux objectifs différents, mais au même statut ontologique que les autres, indissociable de ma personne et de ma présence auprès des autres aux Îles. Puisque la relation d'enquête est aussi une relation sociale et que les données sont construites à partir de cette relation, il est essentiel d'explicitier les conditions sociales de production des données (Papinot, 2014). Il s'agit de reconnaître que l'objet construit et les choses que j'observe portent l'empreinte de ma perspective sociologique sur elles et des conditions sociales qui m'ont permis de construire ces données. Cela signifie que j'ai tenté, autant que possible, d'user de réflexivité (Renahy et Sorignet, 2006) via mon journal de terrain pour tenter de comprendre les positions sociales et catégories de connaissances des autres, mais aussi les miennes (Parent et Sabourin, 2016). Ainsi, la démarche ethnographique est plus qu'une méthode, c'est une forme de connaissance (Geertz, 1973) : une démarche

globale, incarnée, permettant de faire le lien entre la vie quotidienne du chercheur, le temps long du processus social étudié et une épistémologie où le chercheur reconnaît sa position dans la construction des données. De plus, si ce que je propose est une ethnographie sociologique, ou une *sociographie* (Parent et Sabourin, 2016), c'est que j'utilise une démarche ethnographique dans le cadre d'une recherche sociologique qui n'est pas une monographie au sens descriptif du terme. L'ethnographie comme démarche m'a permis de voir et de vivre la densité et le foisonnement des relations et des significations qui ne sont pas nécessairement accessibles dans le cadre de recherches sociologiques classiques par simples entretiens ou sondages.

Ma démarche ethnographique s'inspire donc de plusieurs approches anthropologiques (interprétatives, réflexives, postmodernes) et se situe à l'intersection de plusieurs domaines de recherche de l'anthropologie (des migrations, de la mobilité, de la globalisation, du travail). Bien entendu, elle prend place à la suite de la tradition des ethnographies du Québec rural et de l'Acadie (Bariteau, 1978 ; G. Gagnon, 1970 ; Gold et Tremblay, 1973 ; Lemieux, 1971 ; Rioux, 1954, 1961 ; Serge Genest ed, 1985 ; Tremblay *et al.*, 1995). Épistémologiquement, je m'inspire notamment de l'approche interprétative et sémiotique de la culture de Clifford Geertz (1973) et de sa critique par Abu-Lughod (1991). Pour Geertz, l'approche ethnographique est à son mieux lorsqu'elle *microscopique* : c'est sur la base d'une grande familiarité avec des sujets très limités, dans le cadre d'une ethnographie particulière, que les descriptions peuvent avoir une portée plus générale pour la pensée sociologique. S'inspirant de Geertz, Abu-Lughod (1991) propose trois stratégies pour éviter les effets pervers de l'altérisation et des rapports de pouvoirs qui se jouent dans l'idée de « cohérence culturelle » en anthropologie (par exemple dans l'étude des relations « interculturelles ») : se concentrer sur les discours et pratiques plutôt que sur les seuls groupes culturels, faire l'ethnographie du particulier et pratiquer une anthropologie des connexions. L'ethnographie du particulier souligne l'idée que les processus

extralocaux et de longs termes ne se manifestent en réalité que localement et spécifiquement et sont toujours produits par les actions d'individus qui vivent leurs vies particulières. L'étude des connexions locales et globales de gens et de formes culturelles qui articulent des processus internationaux avec des situations de personnes vivant dans des communautés particulières permet de révéler le caractère insaisissable et les limites du versant essentialiste du concept de « culture » .

1.3.2 Méthodes de recherche

1.3.2.1 L'observation participante et les choix d'accès au terrain

L'observation participante, c'est-à-dire la construction de données par mon implication et mon engagement personnel, social et physique dans la communauté est la méthode principale que j'ai utilisée sur le terrain. Pour y arriver, j'ai été embauché par la même entreprise qui emploie les travailleurs mexicains, j'ai participé à quelques reprises à la pêche au homard, j'ai fréquenté des lieux et des événements où se retrouvaient Madelinots et Mexicains et je me suis lié d'amitié avec des travailleurs migrants et des résidents et travailleurs madelinots. Au volant de ma Toyota Tercel 1998, muni de mon carnet et de mon téléphone, je sillonnais les Îles et rejoignais mes amis et les différents lieux de socialisation. C'est ainsi que j'ai pu moi-même vivre ces relations ou être témoin de nombreuses occasions de socialisation qui relevaient parfois du public et parfois du privé. L'observation participante m'a permis de recenser les lieux où les interactions entre les TMT et les résidents madelinots se produisent le plus souvent et d'y vivre et observer les dynamiques à l'œuvre. C'est dans mes journaux de terrain que j'ai consigné mes observations et les discussions informelles, mais aussi mes impressions, réflexions et difficultés rencontrées. La durée longue de l'observation participante m'a permis d'avoir accès à la densité des échanges par l'établissement de

liens de confiance et de suivre les acteurs dans le temps, de revenir sur des discussions avec eux, de discuter du sens des événements sur le moment même et de comparer ce qui me fut dit en entretien avec ce que j'observai et vécu.

Un moment décisif pour l'établissement de liens fut le jour de mon arrivée aux Îles: je pris par un heureux hasard le même traversier que les travailleurs mexicains, car ma route vers les Îles fut retardée de deux jours en raison d'inondations au Nouveau-Brunswick et de vents violents dans le Golfe, forçant le report du traversier. J'entamai rapidement la conversation avec plusieurs d'entre eux, leur révélant les raisons de ma venue et l'objet de ma recherche et déjà, certains me proposèrent de participer à la recherche lors d'une rencontre future. Après un quart d'heure, ils me prenaient en égoportrait avec eux sur le pont du traversier, devant l'Île d'Entrée au large, « para recuerdos ». Par la suite, ces travailleurs me reconnaissaient et se rappelaient m'avoir parlé sur le traversier et ce moment resta comme une référence entre nous.

Au niveau de l'observation participante, mon statut d'étudiant-chercheur et l'objet de ma recherche furent expliqués et répétés à toutes les personnes rencontrées avec qui j'établissais des contacts d'une durée minimale dans le cadre de ma recherche. La plupart du temps, les travailleurs mexicains et les résidents madelinots trouvaient intéressant l'objet de ma recherche et ce dévoilement ouvrait parfois la porte à des discussions sur le sujet. Cependant, ils voyaient clairement mon activité de chercheur comme secondaire par rapport à mon emploi, à notre relation comme collègues ou à notre amitié. Je me suis beaucoup questionné sur le chemin à prendre pour m'intégrer, rencontrer et trouver la confiance des travailleurs et autres résidents. Je ne parlais pas de rien : j'avais déjà des amis et connaissances aux Îles et surtout, j'avais travaillé deux années auparavant pour la même entreprise qui embauchait maintenant des TMT. Je décidai de retourner travailler pour cette entreprise, mais toujours au niveau du service, donc pas directement en usine ou sur les quais. Je révélais systématiquement ma recherche à mes collègues et je revenais à plusieurs reprises sur l'objet de celle-ci, si

nécessaire. Mon emploi pour l'entreprise ne constituait cependant pas une partie de mon observation participante : je n'ai pas colligé d'informations sur les conditions ou relations de travail telles que vues pendant mes heures de travail, car cela aurait pu constituer un enjeu avec mon employeur. Néanmoins, cet emploi me permit de tisser des liens avec des collègues, de comprendre l'ambiance de l'emploi, d'aller à quelques reprises dans l'usine elle-même, d'y croiser des travailleurs qui sont devenus des amis et de participer et d'être témoin des échanges lors des pauses, au dîner et à la fin de la journée de travail.

J'ai aussi travaillé à quelques reprises sur un bateau pour la pêche au homard, dont la dernière journée de pêche, celle de la sortie des cages, la journée de travail la plus dure de ma vie. Cette participation me permit d'observer presque toute la chaîne de production, car je sortais les cages de l'eau pour ensuite les remettre sur les quais à des déchargeurs mexicains, qui travaillaient pour la même compagnie que moi. J'ai ainsi eu accès à des milieux intimes et difficiles d'accès, la pêche étant un milieu généralement familial et plutôt hermétique. Cette activité me permit aussi d'avoir une autre « carte de visite » lorsque je parlais à des pêcheurs ou déchargeurs sur les quais, qui devenaient souvent plus loquaces à la suite de l'évocation de mon activité occasionnelle d'aide-pêcheur. Bref, c'est donc en partie *à partir* du travail, mais pas seulement, que j'ai pu moi-même tisser des liens avec les travailleurs, madelinots ou mexicains.

1.3.2.2 Entretiens, échantillonnage et autres méthodes

Après plus de deux mois d'observation participante et l'établissement de liens de confiance importants, j'ai approché des amis et connaissances pour tenir des entretiens avec eux vers la fin de la saison. Les participants furent donc choisis soit par contact

direct, soit par *boule-de-neige* (je demandais à mes amis ou aux participants de me référer d'autres participants potentiels). Au total, 20 personnes représentant une grande variété de postes d'emplois, de lieux de travail et de profils ont été rencontrées lors de 18 entretiens. L'échantillon se résume comme suit : 12 résidents madelinots, dont 9 travailleurs et travailleuses de l'entreprise employant des Mexicains (des contremaitres, des manœuvres d'usines, des déchargeurs de bateau), deux propriétaires d'entreprises très fréquentées par les Mexicains et une autre résidente (5 femmes et 7 hommes) ainsi que 8 travailleurs et travailleuses mexicains travaillant dans l'usine, au déchargement des bateaux et au vivier à homards (2 femmes et 6 hommes).⁷

Parmi les autres méthodes de recherche employées après le retour de terrain, j'ai effectué une revue de la littérature, une recherche statistique (StatCan, EDSC, MPO, MAPAQ, MTESS), une demande d'accès à l'information pour obtenir les EIMT de l'entreprise auprès de EDSC, une recherche documentaire (rapports divers, journaux, médias, films, radio, offres d'emplois), une veille sur les groupes Facebook publics et une participation à une formation donnée par l'agence de recrutement de l'entreprise des Îles sur l'embauche de travailleurs migrants temporaires. De plus, j'ai effectué une recherche historique sur le secteur de la transformation des produits de la mer locale

⁷ Voir annexe A. Les entretiens furent menés dans un lieu respectant la confidentialité des participants. La procédure d'engagement de confidentialité et d'obtention du consentement fut établie suivant les directives de l'EPTC2, validée par le CERPE4 et suivie scrupuleusement. D'une durée d'une heure à une heure et demie, les entretiens furent conduits en français, anglais et en espagnol à l'aide de grilles d'entretiens différenciées. Pour les résidents madelinots, les thèmes généraux abordés furent les suivants : profil et vie personnelle, travail (emplois, chômage, conditions de travail), rencontre, interactions et perceptions avec l'autre groupe au travail ou à l'extérieur du travail et point de vue sur les enjeux locaux et le PTÉT aux Îles. Pour les travailleurs mexicains, les thèmes généraux furent : profil et vie personnelle, expérience quotidienne, logement, déplacements et vie aux Îles-de-la-Madeleine, expériences du PTÉT, rencontres, interactions et perceptions avec l'autre groupe au travail et à l'extérieur et point de vue sur les programmes et enjeux locaux. Les entretiens furent ensuite dénominalisés, transcrits, puis codés et soumis à une analyse de discours thématique semi-inductive. Les noms utilisés dans ce mémoire sont fictifs pour préserver l'anonymat et la confidentialité des participants et participantes.

(livres, archives, conventions collectives) qui me permit d'historiciser ma problématique en renseignant ma recherche sur l'histoire de l'emploi saisonnier et dans les pêcheries aux Îles-de-la-Madeleine.

1.3.3 *Étrange* étranger, drôle de « local »: positions sociales et défis rencontrés

Dans le but d'explicitier une partie des conditions sociales de production des données, j'introduirai ici et très schématiquement deux thèmes sur les positions sociales que j'occupais sur le terrain et qui ont nourri mon objet : un étranger *familier* pour les Madelinots, et un drôle de « résident local » pour les Mexicains.

En arrivant aux Îles et tout le long de mon séjour, j'avais un réseau social premier constitué de Madelinots et de néo-Madelinots, avec qui je me sentais chez moi et qui facilitait mon entrée et mes contacts. Ce sont en particulier les amis chez qui je vivais qui m'ont été d'un grand support dès l'arrivée et tout au long de l'été, m'aidant dans ma réflexivité après les journées de terrain, partageant avec moi des indications sur la signification locale de certaines pratiques ou expressions sur lesquelles je me questionnais, discutant avec eux des dernières *palabres* (les rumeurs locales, grande source d'information et de divertissement) et simplement comme supports émotifs. Cependant, avec la plupart des nouveaux Madelinots que je rencontrais, j'étais tout de suite perçu comme un étranger, un gars de l'extérieur, un touriste, et cela pas nécessairement dans une attitude de rejet ou de méfiance, mais c'était une question qui revenait constamment, presque au début de chaque nouvelle conversation que j'entamais : « tu viens d'où? ». Dans mon journal, j'ai recensé au moins 10 occasions lors desquelles la question m'était posée dès le début de la rencontre. Que ce soit sur les quais, dans des commerces, dans l'usine, lors de soupers ou dans les bars, on me

posait constamment la question « Es-tu des Îles? ». Un soir, dans un bar de bord de mer, un aide-pêcheur me dévisagea pendant de longues minutes sans me parler avant de me lancer, comme étonné de me voir parler avec familiarité avec la serveuse que je connaissais: « D'où s'tu viens toé !?! ». Fatigué d'entendre cette question je lui répondis à la blague que je venais de l'Île Brion (une île inhabitée) et je lui renvoyai la question. Bref, cette question revenait souvent, mais d'autres éléments venaient cependant tempérer cette mise à distance : le fait que je sois arrivé avant la saison touristique, que je sois le seul venant de l'extérieur à mon travail et surtout parce que je porte le nom de famille Leblanc. Aux Îles, comme ailleurs en Acadie, le nom Leblanc est très répandu et j'ai effectivement un ancêtre acadien qui fut déporté. Cela créait parfois de l'ambiguïté sur mon origine qui ne m'était pas défavorable au niveau de l'intégration, d'autant plus que j'attrapais facilement l'accent madelinot et les expressions locales en côtoyant pêcheurs et travailleurs. Plusieurs Madelinots, au dépanneur ou à l'usine par exemple, voulaient savoir si j'étais *certain* de ne pas avoir de famille aux Îles: « Tu viens pas d'icitte? En tout cas, t'as bien pogné l'accent » me dit un jour un collègue de travail. Lors d'une journée de pêche au homard, alors que je *halais* les *trâles* avec l'aide-pêcheur, celui-ci me dit, après voir compris que j'étais un Leblanc : « Ah! T'es un Acadien, comme nous autres », puis un peu plus tard, me regardant travailler, il dit : « Ça paraît que t'es Acadien, t'as appris vite, j'te trouve pas mal bon! ». Je ressentis alors un drôle de sentiment d'appartenance et de filiation avec l'Acadie. À la fin de la journée, je reçus son approbation : « T'as tes cartes maintenant, tu reviens quand tu veux! ». Après quelques semaines, les gens finirent par me connaître, et au restaurant, à l'usine ou au dépanneur, certains savaient déjà qui j'étais et où je vivais avant même que l'on ne se soit présenté.

Bref, cette position ambiguë d'étranger pour les résidents madelinots m'a beaucoup informée sur le rapport de ceux-ci aux gens de l'extérieur, où le fait de venir ou pas des lieux est important et classe les gens (Richard, 2002). J'aurais pu croire que cette attitude renforcerait une forme de méfiance face aux travailleurs mexicains, mais ce

rapport à l'étranger semble jouer différemment selon la position sociale et la raison de la présence de chacun. Les travailleurs mexicains sont parachutés directement dans le quotidien auparavant plus ou moins hermétique de plusieurs Madelinots : sur les lignes à l'usine, sur les quais, dans les viviers, dans la cafétéria, et il y a ainsi une interconnaissance par ces lieux et ces temps qui diffère de celles que les Madelinots ont, par exemple, avec les touristes. Des « étrangers », oui, mais qui viennent travailler pour le même salaire, dans les mêmes conditions de travail difficiles, dans ces milieux traditionnels, ces lieux intimes de la pêche et de sa transformation. Ainsi, il me semble que les travailleurs mexicains sont devenus proches, amis ou parfois amoureux de certains Madelinots que les touristes ou les jeunes saisonniers ne font que prendre en photo sur les quais ou croiser brièvement dans les commerces.

De l'autre côté, j'occupais une position spéciale aussi avec les travailleurs mexicains, qui étaient souvent surpris lorsque je leur disais que je ne venais pas des Îles, que j'étais d'ailleurs, et ils l'oubliaient parfois. J'étais un « drôle » de résident local. Je suis rapidement devenu ami avec plusieurs travailleurs mexicains et un peu plus proche d'un noyau particulier, bien que je connusse presque tout le monde. Ce faisant, j'ai peut-être été inclus dans le groupe le plus sociable, même si plusieurs informations me disent que ceux que je connaissais moins socialisaient tout autant. Comme je l'ai raconté plus haut, mes amis mexicains m'ont vite invité dans leurs chambres, à *chiller*, boire, manger, sortir dans les fêtes avec eux. On se textait par *messenger*, on se retrouvait, je leur donnais des lifts, leur faisais un peu visiter des lieux, bref je suis véritablement devenu ami avec plusieurs et j'ai par le fait même beaucoup amélioré mon espagnol. À plusieurs reprises, mes amis mexicains me firent savoir qu'ils m'appréciaient beaucoup et qu'ils trouvaient notamment ma recherche pertinente. Ceux-ci m'ont vite appelé « compa » (compagnon, ami) et m'ont eux-mêmes mis en confiance lorsque je me sentais parfois de trop ou pas à ma place en me disant « con confianza » (avec confiance). À plusieurs reprises, on m'inclut symboliquement « comme un Mexicain ». Lors de la fête du Canada, un de mes amis mexicains me

présenta à des Madeliniennes en disant « es un mexicano! », créant confusion et rires chez elles quand je répondis en espagnol « soy chilango! » (expression désignant les habitants de la capitale) . Lors d'un grand souper de homard où je fus invité, ils insistèrent pour que je sois de la photo commune, en me disant « Tu eres mexicano! » (tu es mexicain). Lors de la partie de soccer Canada contre Mexique, je fus le seul non-mexicain dans l'équipe mexicaine, et cela faisait du sens pour tous, car je connaissais tous les membres de mon équipe par leur prénom et aucun des joueurs madelinots. À d'autres moments, on me surnomma « el traductor », car je servais parfois de traducteur lors de rencontres, et même lors de moments de drague au bar, entre un TMT et une inconnue. J'étais aussi parfois celui qui comprenait les problèmes, les réalités des travailleurs, on venait en aide pour comprendre des formulaires. On me confiait facilement des critiques face à différentes facettes de leur vie aux Îles. Ainsi, j'ai souvent été mis dans des positions d'entre-deux, d'intermédiaire. Je fus médiateur culturel, ami, taxi, professeur de langue, mais aussi une ressource pour expliquer ou répondre à des questions sur les Îles et sur le contexte local.

Bref, je vécus directement mon objet de recherche, les relations de sociabilité, mais dans cette position d'entre-deux qui fut aussi fertile en réflexions. J'étais à la fois blanc, francophone, homme, j'avais à cause de ces privilèges accès plus facilement à la réalité des travailleurs d'usines madelinots, des pêcheurs, de leur quotidien, du sens des interactions parmi eux. Mais je parlais aussi espagnol, et à cause de cela et de mon attitude d'ouverture j'étais tout de suite bienvenu avec les Mexicains et j'avais un accès différent à leur réalité, à leur quotidien que plusieurs autres Madelinots, qui ne parlaient pas espagnol dans l'écrasante majorité. Ni complètement « étranger » pour les Madelinots, et un drôle de « local » pour les Mexicains.

CHAPITRE II

CADRE THÉORIQUE ET RECENSION DES ÉCRITS

Dans ce chapitre, je présente d'abord les outils théoriques choisis pour l'analyse des données en vue de fournir des réponses à ma problématique. Premièrement, je discute des mutations du système migratoire canadien, de la question de l'« intégration » des immigrants et du concept de « relations de sociabilité ». Ensuite, je sollicite des théorisations au niveau des « effets » des programmes de travail temporaire sur la restructuration du marché du travail, la création d'un ouvrier « idéal » et la question de la nature « qualitative » de la pénurie de main-d'œuvre. Ensuite, dans la recension des écrits, je présente les « effets » reconnus de la structure des programmes de travailleurs migrants temporaires sur l'expérience et les conditions de travail des TMT, j'évoque les résultats et limites des études portant sur les TMT et leurs relations avec les communautés locales et je présente les constats des rares études portant spécifiquement sur la venue de TMT dans le secteur de la transformation des fruits de mer. Je termine en positionnant ma recherche par rapport à l'ensemble de ce corpus.

2.1 Approches théoriques

2.1.1 Mutations dans le système migratoire, *intégration* et relations de sociabilité

Pour plusieurs auteurs, le recours croissant aux programmes de travailleurs migrants temporaires et leur diversification au Québec et au Canada⁸ s'inscrivent dans une tendance de fond où l'immigration temporaire et économique est progressivement favorisée au détriment des formes de migrations non économiques ou permanentes (Basok, 1999 ; Basok *et al.*, 2014a ; Fudge et MacPhail, 2009 ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; Noiseux, 2012 ; Pellerin, 2011 ; Perry, 2012 ; Kerry Preibisch, 2007 ; S. Soussi, 2013). Fudge et MacPhail (2009) montrent que l'expansion du PTÉT aux emplois peu spécialisés hors de l'agriculture en 2002 a notamment entraîné une augmentation du ratio entre les TMT et les immigrants économiques permanents ainsi qu'une hausse considérable du taux de TMT peu-spécialisés par rapport aux TMT hautement spécialisés. Selon Perry (2012), cette expansion illustre comment le

⁸ Les programmes fédéraux permettant l'embauche de travailleurs migrants temporaires par les employeurs canadiens ont subi d'importantes transformations depuis leur origine dans les années 1960. Actuellement, le PTÉT regroupe le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), le PTÉT volet agricole, le PTÉT volet « rémunération élevées » (ou « hauts salaires ») et le PTÉT volet « rémunération peu élevées » (ou « bas salaires »). (Canada, 2016). Contrairement au PTAS où les contrats sont d'une durée annuelle de huit mois maximums, ceux du PTÉT bas-salaires sont maintenant d'un à deux ans, et les deux sont renouvelables indéfiniment. La réforme du programme menée par le gouvernement Trudeau en 2016, à la suite des pressions des employeurs, a aboli la règle de la durée maximale cumulative des « quatre ans » pour les volets bas salaire et agricoles, tout en relâchant plusieurs limites de proportions d'embauches de TÉT qui avaient été imposées par les conservateurs lors d'une précédente réforme en 2014. En général, les travailleurs saisonniers venant dans le cadre du PTAS, du PTÉT volet agricole ou du PTÉT volet rémunération peu-élevée n'ont pas accès à la résidence permanente et à la citoyenneté. Il existe cependant des accès facilités à la résidence pour les travailleurs du PTÉT haut-salaires, certaines aides familiales résidentes et des TÉT peu qualifiés ou aux qualifications intermédiaires et occupant des emplois non-saisonniers dans certaines provinces (notamment en Ontario ou dans les provinces de l'Atlantique).

gouvernement favorise la flexibilité de ces programmes et la circulation perpétuelle de ces travailleurs plutôt que les coûts et responsabilités associées aux résidents permanents et aux réfugiés. En effet, selon Baines et Sharma (2002a), en favorisant ce type de migration, ce sont non seulement les employeurs qui bénéficieraient de ces programmes, mais bien aussi l'État qui tirerait le maximum de bénéfices de l'importation de main-d'œuvre temporaire tout en externalisant les coûts de « reproduction » de celle-ci. Ainsi, Perry (2012) comme Piché (2008) soutiennent que le recours accru à ces programmes favorise l'apparition d'une classe de « non-citoyens » qui opère sur une fracture entre les ayant-droits (l'élite, les travailleurs qualifiés) et les *autres*, sans droits, non citoyens ou illégaux. Selon Piché, nous assistons ainsi à la mise en place d'un nouveau régime migratoire restrictif « à deux vitesses » qui table sur le rejet de l'*intégration citoyenne* de certains jugés moins désirables. Selon Baines et Sharma (2002a), cette division s'opère sur une conception classiste de l'immigration, où certains types d'emplois moins rémunérés sont considérés comme de moins grandes valeurs, alors qu'ils ne sont pas moins essentiels du point de vue du marché du travail ou de la « pénurie de main-d'œuvre ». Pourtant, 60% des TMT mexicains et jamaïcains interrogés seraient intéressés à obtenir la résidence permanente (McLaughlin et Hennebry, 2013). Baines et Sharma poussent encore plus loin l'idée de Piché en argumentant que cette séparation entre citoyens et non-citoyens sous-tend l'accès inépuisable à une main-d'œuvre à rabais et exclue socialement: « [...] in the context of fluid global labour markets, part of the function of the present legal and social category of citizen is to maintain a pool of highly exploitable and socially excluded workers. » (p.76). Selon elles, le paradoxe est tel que ces non-citoyens *temporaires* font maintenant partie de manière *permanente* de la société canadienne. Pour Pellerin (2011), ces mutations correspondent à l'adoption du paradigme de la « mobilité » se substituant à celui de la « migration » dans la gestion migratoire et fournissant aux acteurs économiques une nouvelle légitimité pour leurs stratégies de croissance axées sur l'échange et la circulation. C'est ainsi que :

La mobilité des travailleurs constitue un atout central dans cette optique, car elle facilite la concentration et la spécialisation dans des lieux localisés. La mobilité sert aussi, et c'est là le propre du nouveau contexte économique, de stratégie de croissance et de développement des capacités des entreprises. (p.64)

Selon elle, ce flux croissant de main-d'œuvre peu qualifiée est encouragé par le creusement des écarts de richesses nord-sud, le vieillissement de la population et les besoins de main-d'œuvre croissants, en particulier de manœuvres, dans des régions et secteurs ne pouvant pas être délocalisés, comme c'est le cas pour l'agriculture ou les pêcheries. Dans le secteur agricole, le paradigme de la mobilité est venu directement répondre aux stratégies de croissances axées depuis 1995 sur l'exportation, l'extension de la saison et la diversification, le tout dans une compétition internationale accrue du secteur. Pellerin note aussi que de « nouvelles formes de sociabilité » se créent au gré de ces mouvements de personnes, remplaçant parfois des sociabilités de types nationalistes ou de voisinages.

Comment appréhender cette mutation du système migratoire et cette mobilité *globale* du point de vue de leurs formulations *locales*, concrètes et vivantes? Alors que les TMT sont devenus une composante *permanemment temporaire* et essentielle de la société canadienne, mais que les programmes tablent sur le rejet de l'*intégration citoyenne* de ceux à bas salaires, en leur refusant notamment l'accès à la citoyenneté, comment *s'intègrent-ils socialement* dans les communautés où ils se rendent? Quand il est question de relations de sociabilité entre migrants temporaires et communautés locales, les notions *d'intégration* ou *d'exclusion/inclusion sociale* reviennent constamment dans la littérature (Basok, 2004 ; Bélanger et Candiz, 2014 ; Hennebry, 2012 ; K. L. Preibisch, 2004). Cependant, qu'entend-on nous exactement par *l'intégration sociale* quand il est question de personnes migrantes venant dans le cadre d'un programme qui rend leur présence perpétuellement temporaire? Plus encore, le concept *d'intégration*,

fortement ambiguë et politique, est-il apte à saisir le type d'appartenance ou de liens que ces migrants tissent avec les communautés locales?

Peter Li (2003) a par exemple montré comment le discours politique canadien sur l'intégration des immigrants, qui correspond à la mesure d'un degré de conformité ou d'assimilation à des normes et standards jugés « majoritaires », a été intériorisé par les universitaires comme s'il avait une valeur scientifique intrinsèque. Li propose plutôt d'observer l'intégration « réussie » en termes de degré d'ouverture des institutions, des communautés et des autres résidents par rapport aux nouveaux arrivants. Ainsi, elle pourrait être évaluée comme le processus par lequel des nouveaux arrivants se voient permettre d'exercer leurs droits à travers l'octroi des droits accompagnant la citoyenneté et l'accès aux droits sociaux, incluant celui de contester le statu quo : « In other words, integration is about giving newcomers the right of contestation, the legitimacy of dissent, and the entitlement to be different just as old-timers enjoy such legitimacy, rights, and entitlements. » (p.330). Plus récemment, Schinkel (2018) a aussi qualifié de problématique le concept d' « intégration des immigrants » et son utilisation en sciences sociales, qui manque de distance face aux concepts du discours public et du sens commun, en particulier dans un contexte de montée des discours d'intolérances envers les migrants. Selon lui, « mesurer » l'intégration des immigrants serait une pratique et une forme de savoir néocoloniale qui reproduit une vision nationaliste dualiste de la société issue d'un travail racisé de classification culturelle de « l'autre ». Pour Schinkel, alors que le concept durkheimien d'*intégration* offrait déjà une vision dualiste et pauvre du social, celle de l'intégration des immigrants fonctionnerait sur une vision individualisée et racialisée de cette intégration, où son potentiel échec est renvoyé aux personnes migrantes elles-mêmes dans leur être jugé « problématique ». Le concept et sa mesure se voient ainsi purifier des notions de classes et de races et octroi une « dispense d'intégration » aux citoyens blancs. La « mesure de l'intégration » ne remet jamais réellement en question le concept de « société » dans laquelle les personnes sont censées s'intégrer, une « société » qu'on assume être

constante et inchangée par la présence de personnes qui ont alors besoin d'y être « intégrés », car perçus comme extérieurs. Schinkel critique aussi le dualisme de l'inclusion/exclusion, car il fétichiserait l'idée « d'inclusion » et donc « d'intérieur », en assumant qu'une « exclusion » est vraiment possible. Selon lui, ce qui est réellement possible est plutôt une inégalité dans l'accès à différentes formes de capitaux et une différenciation de positions. Il s'agirait de penser à contresens du discours sur l'intégration des immigrants en prêtant attention à ce qui advient lorsque des migrants se déplacent entre différentes écologies sociales sans tomber la réification des catégories politiques.

Certains auteurs ont critiqué le concept d'intégration, mais en tentant de le revisiter et parfois de l'adapter au contexte des populations « permanemment temporaires ». C'est le cas de Hennebry (2012) qui critique le concept autant comme idéal de conformité à une norme ou comme parité avec les résidents par rapport à des indicateurs socio-économiques ou même comme passant par l'accession à la citoyenneté. Elle propose une définition de l'intégration des TMT pensée comme un *processus* de développement d'une *participation* dans la vie économique, politique et civique, mais aussi un *processus* de construction d'appartenance culturelle et identitaire aux communautés locales et nationales. Pour « mesurer » l'intégration des TMT, il s'agirait de prendre en compte à la fois les facteurs structurels et les expériences quotidiennes d'inclusion et d'exclusion. L'appartenance et l'intégration sociale et culturelle aux communautés joueraient un rôle important et se mesureraient par la fréquence et la nature des interactions au travail et hors du travail avec les résidents locaux ainsi que les perceptions circulant entre eux. Samuk (2020) a proposé d'analyser l'intégration des TMT au Canada en portant une attention particulière aux « actes d'intégration » quotidiens et individuels des migrants qui peuvent mener à une intégration partielle malgré les entraves issues des programmes. Ces actes incluraient notamment la familiarisation avec les conditions de travail, l'apprentissage de la langue ou la connaissance de normes sociales et culturelles.

Fortin (2003b), dans son étude des trajectoires migrantes de Français installés à Montréal, préfère à « intégration » les termes « établissement » ou « insertion » dans le but de reconnaître les apports pluriels des acteurs dans un espace particulier plutôt que la conformité à une norme. « L'intégration sociale » qualifie chez elle l'inscription d'un individu dans un ou des réseaux de sociabilité qui peuvent être à la fois source d'échanges d'informations, de soutiens ou de services. Cet *établissement* implique de plus « le milieu hôte dans ses dimensions macro-sociales (conditions d'accueil institutionnelles et publiques), micro- sociales (dynamiques relationnelles) et mezzo-sociales (groupe d'accueil déjà établi) » (p.65). Fortin choisit d'analyser ce processus à travers l'étude des « espaces de sociabilité », une approche inspirée de l'étude des réseaux de sociabilité.

Dans ce mémoire, pour éviter les écueils autour de « l'intégration » et de l'inclusion/exclusion, je choisis lorsque nécessaire de parler de « participation sociale », des groupes et individus peu importe leur appartenance sociale d'origine. J'entends par « participation sociale » la manière dont les acteurs participent aux relations sociales au sens large et non la participation du point de vue seulement citoyen ou politique. Cependant, je tente de ne pas me focaliser sur la participation d'un groupe particulier, mais bien sur la rencontre elle-même, la « connexion » (Abu-Lughod, 1991) produite par le PTÉT. Pour cela, mon objet est les « relations de sociabilité » qui se tissent entre travailleurs migrants et résidents locaux à l'année dans ce nouveau paradigme de la mobilité (Pellerin, 2011). Ces relations de sociabilité sont observables dans les interactions et perceptions véhiculées que j'analyserai via les *espaces de sociabilité* inspirés de Fortin (2003) : semi-privés (au travail), privés (amitiés et amours, que je nomme « au sein de la communauté ») et publics (dans les espaces publics). Au-delà du concept *d'intégration* des immigrants, il s'agit de penser à travers ces espaces et les relations de sociabilité qui s'y déploient comment la « réalité sociale madelinienne » n'est pas a priori un espace social figé et homogène, mais bien un ensemble dynamique et mouvant de groupes maintenant aussi constitué de migrants mexicains qui y

participent dans un contexte de travail et d'emploi particulier. Cette approche n'empêchera pas de penser avec Hennebry (2012) comment certains facteurs structurels issus du programme peuvent limiter ou précariser les relations de sociabilité qui s'établissent entre TMT et résidents « locaux » à l'année.

2.1.2 Restructuration du marché du travail, création du profil de l'ouvrier « idéal » et pénurie de main-d'œuvre « qualitative »

L'introduction du volet peu spécialisé du PTÉT en 2002 a largement été décrite comme participant à une flexibilisation extrême de la main-d'œuvre dans les secteurs concernés (Castracani, 2017 ; S. A. Soussi, 2016). Les travaux de Fudge et Macphail (2009) ou encore Noiseux (2012) montrent que ce volet est utilisé comme un mécanisme de régulation du marché du travail canadien permettant de baisser les salaires et les conditions de travail dans les professions concernées. Les entreprises du même secteur, mais ne faisant pas appel au PTÉT seraient aussi poussées à baisser leurs conditions de travail pour rester compétitives. Alors que le PTAS ne concernait que le travail agricole, ce volet l'élargit à potentiellement toutes les professions en « [...] ouvrant l'ensemble des secteurs d'activité à la concurrence de travailleurs migrants temporaires peu qualifiés dont le contrat de travail déroge aux lois usuelles du travail » (Noiseux, 2012, p. 404). De plus, ce volet privatise le recrutement qui est fait directement par les entreprises ou par des agences privées, ce qui facilite notamment une discrimination à l'embauche sur la base du sexe, de la nationalité ou de l'appartenance ethnique (Kerry Preibisch, 2010b). Le volet bas salaires permettrait ainsi une plus grande fragmentation et segmentation de la main-d'œuvre en rendant disponible un bassin varié de travailleurs « non-libres » jetables (Fudge et MacPhail, 2009). Son succès fut tel qu'un volet agricole fut ajouté au PTÉT pour répondre aux demandes du secteur agricole d'avoir le même niveau de flexibilité d'embauche (Castracani, 2017). Soussi (2013 ; 2016) repère les impacts de l'accélération de ces flux du travail migrant temporaire (FTMT) à trois niveaux. Au niveau local, il observe une

segmentation de l'emploi et une fragmentation des statuts de la main-d'œuvre. À un deuxième niveau, les FTMT sont une nouvelle figure de la division internationale du travail qui entraîne une reconfiguration des dynamiques migratoires et perpétuent des inégalités sur des bases de classe et sur des rapports de domination nord-sud. Troisièmement, Soussi soutient que les FTMT illustrent une subordination par l'État de la migration à l'économie et une informatisation croissante de l'emploi. Cette subordination des politiques migratoires aux pressions de la mondialisation économique s'illustre dans le fait que le PTÉT est « résolument [tourné] vers le renforcement des stratégies de gestion des entreprises et des employeurs du secteur privé au détriment des travailleurs résidents permanents (étrangers et nationaux). » (S. A. Soussi, 2016, p. 245)

À partir d'une analyse de l'évolution de l'agriculture canadienne, Preibisch (2007, 2010b) montre que les politiques migratoires dans les pays industrialisés sont devenues des outils de régulation du marché du travail qui permettent de maintenir une compétitivité globale en créant une main-d'œuvre flexible et en précarisant certaines professions. Knott et Neis (2017) montrent que le même genre de dynamique est à l'œuvre dans le secteur des pêches au Canada, liant l'augmentation des TMT dans le secteur à la restructuration générale des pêcheries qui sont passées d'un modèle familial à une structure de plus en plus corporative et financiarisée, ce qui a participé à la baisse des salaires et des conditions de travail plus difficiles, rendant ces emplois moins attrayants pour les populations locales, alors que les revenus du secteur de la transformation sont en hausse (Marschke *et al.*, 2018). Howse Dana et al. (2012) ont notamment montré à partir du cas des pêcheries de Terre-Neuve que des dynamiques liées à la globalisation néolibérale du secteur depuis la moitié des années 1990 ont contribué à accroître la précarité et les risques de santé et sécurité au travail de la main-d'œuvre.

Au niveau des conditions de travail dans le secteur agricole, les études montrent que l'*utilitarisme migratoire* du PTÉT est utilisé pour intensifier et étirer encore plus la durée de la prestation de travail. Les analyses issues du terrain ethnographique de Lucio Castracani dans plusieurs fermes québécoises vont en effet dans le sens de la création via les programmes d'un « profil idéal » d'ouvrier agricole vu par les employeurs comme préférable à la main-d'œuvre locale (Castracani, 2017 ch.6.3). Ainsi;

Si d'une part les travailleurs saisonniers migrants répondent à l'absence de main-d'œuvre interne, ils sont aussi la seule composante de la production sur laquelle les producteurs ont encore des marges de manœuvre, grâce aux nombreuses contraintes que les travailleurs subissent, pour essayer de satisfaire la demande, en matière de productivité, de coûts, de flexibilité et atteindre ainsi le but de l'entreprise, soit de survivance ou d'expansion. (p.8)

Pour Castracani, les transformations du secteur agroalimentaire canadien et québécois ainsi que l'expansion et la compétition internationale croissantes des entreprises se répercutent dans la réduction de l'employé à une force de travail voulue par la baisse des coûts et la maximisation du profit. Il identifie trois attentes principales qui reflètent cette transformation chez la main-d'œuvre migrante: flexibilité, intensité et diversification. La flexibilité dans le temps de travail implique le prolongement de la journée de travail et la disponibilité permanente du travailleur, ce qui rejoint les analyses de Basok (1999, 2002). L'intensification se reflète dans une division inégale des tâches entre locaux et TMT où ses derniers se voient souvent donner les tâches les plus difficiles. Lorsque les tâches sont similaires, l'intensification s'opère via des attentes de rendement et des réprimandes plus élevées. La diversification implique que les TMT sont souvent employés pour des tâches pour lesquels ils n'ont pas été embauchés légalement et qu'ils effectuent parfois au même salaire des tâches pour des postes demandant des compétences qui entraîneraient une augmentation de salaire pour les locaux. Castracani soutient dans la lignée d'autres auteurs (Kerry Preibisch, 2007) que les programmes permettent ainsi de formater un profil idéal d'ouvrier pour remplir les besoins de productivité des entreprises dans le contexte agricole mondialisé actuel

et que la rareté ou pénurie de main-d'œuvre doit aussi être comprise du point de vue qualitatif.

Basok et al. (2014a) observent que tandis que la mobilité transnationale des personnes s'est accélérée et que plusieurs secteurs économiques sont devenus dépendants de la main-d'œuvre migrante, les pays receveurs ont érigé de plus en plus de barrières et ont multiplié les programmes de travail temporaire pour à la fois contrôler le flux des migrants tout en soutenant les demandes des industries pour solutionner leurs problèmes de « pénurie de main-d'œuvre ». Cet argument central de la « pénurie de main-d'œuvre » utilisé par les employeurs pour avoir recours à des TMT est aussi fortement critiqué dans la littérature. Arès et Noiseux (2014) ainsi que Castracani (2017) contestent l'idée d'une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole et parlent plutôt d'un phénomène de « rareté », car de moins en moins de travailleurs canadiens sont prêts à accepter les faibles salaires et mauvaises conditions de travail encore en vigueur pour ces emplois. Gross (2017) a aussi montré les impacts négatifs des programmes sur les travailleurs canadiens et québécois, malgré les contraintes à l'obtention d'EIMT du côté des employeurs. Le travail d'Ostiguy (2013) tel qu'analysé par Gallié *et al.* (2017) montre que les employeurs québécois eux-mêmes expliquent leur utilisation du PTÉT non pas en raison d'un manque de main-d'œuvre quantitatif, mais par la difficulté à trouver des travailleurs québécois prêts à accepter des emplois avec des conditions de travail et des salaires si peu élevés. Les employeurs critiquent allégrement les travailleurs québécois pour leur « manque de loyauté » de « fiabilité » ou de « motivation » et montrent leur préférence pour des travailleurs migrants qui sont toujours disponibles et « infatigables », disant même que l'embauche de ces travailleurs contraints « dynamise » les travailleurs locaux. Thomas et Belkhodja (2014) soutiennent eux aussi que l'expansion du PTÉT au secteur des pêcheries a notamment offert aux employeurs de la transformation du Nouveau-Brunswick un bassin de travailleurs qui les découragent de trouver d'autres moyens pour répondre à cette

« pénurie » comme augmenter les salaires ou les conditions de travail pour intéresser des chômeurs, personnes inactives ou qui travaillent dans d'autres secteurs.

Sharma (2006) s'est intéressée à la question des travailleurs migrants canadiens dans le contexte de la globalisation néolibérale et soutient que les pénuries de main-d'œuvre doivent aussi être analysées de manière *qualitative*, c'est-à-dire comme une rareté d'un certain *type* de travailleur dans le marché du travail local :

Shortages, then, rather than reflecting purely quantitative gaps within the Canadian labour market are defined qualitatively as well. What there is a shortage of is a particular kind of workforce that can be filled by unfree, contract labour. In other words, in Canada, there are shortages of cheapened and politically subjugated labour power (p.108).

Sharma insiste sur le fait que les travailleurs migrants qui viennent au Canada sur des permis révocables se retrouvent dans l'impossibilité de s'insérer de manière compétitive sur le marché du travail en négociant leurs salaires ou leurs conditions de travail. De plus, ils ne peuvent pas avoir accès aux programmes sociaux et autres services qui peuvent offrir une alternative au travail salarié en cas de besoin. Ainsi, « [...] many are forced to accept the conditions offered by employers or face deportation to the very countries they left in their need to secure new livelihoods » (p.109). De plus, Sharma montre que l'ancêtre du PTÉT- le PAENI-, avait déjà comme objectif de maintenir la compétitivité internationale des employeurs canadiens, laissant ceux-ci sans aucune pression pour augmenter les salaires ou les conditions de travail.

Anderson et Ruhs (2010) soutiennent dans la même lignée que Sharma que la demande croissante pour des travailleurs migrants dans plusieurs secteurs d'emplois peut en partie s'expliquer par une série d'effets structurels entraînant et produisant une pénurie de main-d'œuvre d'un certain type d'employé. Ils insistent sur comment ces processus systémiques proviendraient la plupart du temps des dynamiques au niveau des cadres institutionnels de régulation du marché du travail ainsi que d'autres politiques

publiques telle l'assurance-emploi. Ces dynamiques qui se conjuguent avec des contextes sociaux comme le statut d'emploi et la division sexuelle du travail relèveraient presque exclusivement à l'État et ne seraient la plupart du temps pas sous le contrôle des employeurs ou des travailleurs.

2.2 Recension des écrits : précarités, exclusions et secteur de la transformation des fruits de mer

2.2.1 Vulnérabilités et précarités : ce que les programmes de travailleurs migrants temporaires font aux migrants

Les études qui analysent les effets des programmes sur les conditions de vie et de travail des migrants temporaires à bas salaires, la plupart dans le secteur agricole, font état de différentes formes de vulnérabilité, de précarité ou *d'exclusion* qu'ils peuvent engendrer. Les études critiquent largement les règles du PTÉT ou du PTAS qui produiraient un système de « vulnérabilité structurelle » générant une multitude de situations de précarités dans l'expérience vécue quotidienne des TMT. McLaughlin et Hennebry (2013) définissent la précarité du statut migratoire des TMT par l'impossibilité d'obtenir la résidence permanente, la dépendance à l'employeur pour leur séjour au Canada et l'accès limité et temporaire aux droits sociaux et aux services (de santé et d'éducation notamment) normalement consentis aux citoyens. La précarité du statut d'emploi des TMT (Vosko *et al.*, 2003) provient quant à elle de l'absence de sécurité d'emploi présente ou future, les TMT pouvant être renvoyés à tout moment de leur emploi, ce qui implique souvent la perte de statut migratoire, et l'incertitude de maintenir la continuité d'emploi et d'être rappelé chaque année. Leur précarité d'emploi consiste aussi dans l'absence de contrôle sur leurs conditions de travail causé par l'impossibilité de facto ou de jure de se syndiquer. Finalement, la saisonnalité fréquente produit une précarité d'emploi au niveau de l'absence de revenu stable et la

difficulté de retrouver un emploi dans leur pays d'origine entre les contrats. Ces précarités produisent une situation de vulnérabilité face aux employeurs qui rend les TMT enclins à accepter des conditions de travail difficiles, dangereuses, aux heures variables et qui se sont notamment dégradées dans l'industrie agricole (Kerry Preibisch, 2007).

Les études critiquent en particulier l'immobilité dans le marché du travail causé par le permis d'emploi nominatif, fermé et lié à un seul employeur, comme le socle de l'inégalité dans les relations de pouvoir entre TMT et employeurs et donc un facteur de vulnérabilité important pour les TMT (Basok, 1999, 2002). L'impossibilité de changer d'employeur serait en réalité une caractéristique recherchée par le programme qui permettrait aux employeurs d'obtenir une main-d'œuvre plus flexible, aux droits plus limités que les travailleurs locaux et constamment disponibles, car vivant souvent directement sur les fermes (Fudge et MacPhail, 2009 ; Kerry Preibisch, 2007, 2010b). Basok *et al.* (2014a) soutiennent que c'est un véritable « régime disciplinaire de la déportabilité » qui est mis en œuvre par l'État canadien, par les employeurs, les pays d'origine et les agences de recrutement. Selon les autrices, ce régime utilise la peur de la déportation ou d'être mis sur une liste noire et de ne pas être rappelé comme une technique disciplinaire faisant en sorte que les migrants acceptent des emplois dégradants, dangereux et aux salaires très bas. De plus cette déportabilité vise à prévenir la contestation de leurs conditions de travail et de vie, autant individuellement que collectivement, les TMT étant aussi privés de mécanismes particuliers d'appel de la décision de renvoi de la part de l'employeur (Kerry Preibisch, 2010b). À partir de données ethnographiques, des chercheurs ont soulevé que les TMT répondent parfois à ce régime disciplinaire sous le mode « d'exercices d'autodiscipline » (Basok et Belanger, 2016) et beaucoup plus rarement en exercices de contestation ou de fuite.

Une autre source de précarité critiquée est la quasi-impossibilité de l'accès à la résidence permanente pour les TMT des secteurs agricoles ou bas salaires, même après

des années de présence et de travail au Canada⁹. Cette exclusion du statut de citoyenneté empêche notamment les TMT de bénéficier d'une série de droits et protections sociales consentis aux autres travailleurs détenant la citoyenneté (Hennebry, 2014). Malgré qu'ils cotisent par exemple à l'assurance-emploi, les TMT n'y ont pas accès, car ils ne sont pas réputés « disponibles pour travailler » lorsque leur permis n'est pas en vigueur et qu'ils retournent dans leur pays d'origine une partie de l'année (Gallié *et al.*, 2017). De plus, ils rencontrent de nombreuses barrières à la syndicalisation notamment dans le secteur agricole, où seules les entreprises qui emploient plus de trois personnes à l'année peuvent être syndiquées, ce qui est rare même dans des fermes où des centaines de TMT se rendent chaque été (Arès et Noisieux, 2014 ; CDPDJ et Carpentier, 2014 ; Gallié *et al.*, 2017).

Plusieurs auteurs ont souligné comment le programme rend structurellement vulnérable les TMT au niveau des risques pour leur santé et comment leur accès aux soins est limité (Gravel Villanueva *et al.*, 2014 ; J. Hennebry, 2010 ; Jenna Hennebry *et al.*, 2016 ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; K. Preibisch et Hennebry, 2011 ; Salami *et al.*, 2015). Non seulement les TMT sont plus à risque d'occuper des emplois dangereux pour leur santé, mais plusieurs TMT vont craindre des réprimandes de leur employeur ou même la perte de leur emploi et ainsi continuer à travailler même lorsqu'ils tombent malades. Ils risquent la plupart du temps d'être renvoyés dans leur pays d'origine sans traitements adéquats et sans compensations (J. Hennebry, 2010 ; Jenna Hennebry *et al.*, 2016 ; K. Preibisch et Hennebry, 2011).

⁹ Les aides familiales domestiques bénéficient d'une exception qui leur permet de soumettre une demande de résidence permanente si elles respectent des conditions très strictes, notamment de travailler 24 mois dans une période de 36 mois et cela dans des conditions d'exploitation déplorables (Noisieux, 2012).

Concernant les relations entre TMT et employeurs, les études mettent en lumière le «paternalisme» comme mode relationnel participant au maintien d'une relation hiérarchique freinant la solidarité entre travailleurs migrants, permettant un contrôle accru du travailleur et limitant les relations sociales des TMT (Basok, 1999 ; Bélanger et Candiz, 2015 ; Castracani, 2017 ; Gravel Bernstein *et al.*, 2014 ; Pantaleón et Castracani, 2017). Ce paternalisme se manifeste dans des pratiques qui visent notamment à contrôler et surveiller la vie des TMT dans leurs temps libres à l'extérieur du travail et dans leurs logements fournis par l'employeur, comme par l'imposition de codes de conduites à respecter hors du travail. (Bélanger et Candiz, 2015 ; Castracani, 2017 ; Gallié *et al.*, 2017 ; McLaughlin et Hennebry, 2013). Cependant, Pantaleón et Castracani (2017) montrent que face à l'immobilité dans le marché du travail et l'incertitude de l'emploi saisonnier, des travailleurs vont parfois rechercher une « mobilité symbolique » en essayant de plaire davantage aux employeurs et d'ainsi pouvoir bénéficier de plus d'autonomie ou de diminuer le risque de discontinuité d'emploi. Ces situations où le destin des travailleurs est en partie tributaire des évaluations d'ordre moral du patronat pourraient entraîner un climat de compétition entre les TMT nuisant à la solidarité et parfois mis à profit par les employeurs en termes de flexibilité et de productivité accrues (Bélanger et Candiz, 2015).

La dépendance associée à l'absence de moyens de transport est fréquemment dénoncée par les travailleurs vivant pour la plupart sur des fermes isolées (Hanley *et al.*, 2015). Pour Castracani (2017) comme pour Gallié *et al.* (2017), c'est le repos et les activités domestiques qui dominent les temps libres quotidiens, tandis que les activités des TMT lors de leur journée de congé hebdomadaire dépendent fortement des moyens de transport à leur disposition et du territoire spécifique où la ferme se situe. Bélanger et Candiz (2015) montrent par exemple comment le territoire de l'Île d'Orléans renforce l'isolement géographique *et* social des TMT par l'isolement des fermes, l'absence de moyens de transport autonomes et un contrôle étroit des TMT qui s'étend parfois au-delà de la ferme dans le modèle paternaliste des entreprises familiales locales.

2.2.2 Exclusion sociale et invisibilité : les relations des migrants temporaires avec les communautés locales

Au Canada anglais, Cecil et Ebanks (1992) ont souligné l'ignorance de la population locale sur les conditions de travail et la réalité de la vie quotidienne des travailleurs migrants, les occasions de rencontre entre les deux groupes étant très limitées. Smart (1998) a montré que les interactions entre travailleurs et populations locales en Alberta ont principalement lieu dans les commerces et que leur présence est « connue » mais pas ressentie par les locaux. Il note aussi que la différence de langue et les longues heures de travail des migrants empêchent les interactions sociales entre ces groupes. Preibisch (2004) soutient que l'expérience des travailleurs migrants dans les communautés d'accueil est celle de l'exclusion sociale, causée en particulier par l'isolement des travailleurs qui habitent et n'interagissent la plupart du temps qu'entre eux. Cependant, les relations entre TMT et résidents permanents commenceraient à changer grâce au développement de certains liens interpersonnels, mais surtout avec l'apparition d'organismes de défense de droits des travailleurs qui favorisent la multiplication des interactions. Basok (2004) soutient que les TMT sont incapables de faire valoir les droits qu'ils possèdent théoriquement à cause de l'exclusion sociale qu'ils subissent dans les communautés locales et nationales où ils travaillent. En effet, c'est parce qu'ils se verraient refuser toute appartenance sociale aux communautés locales qu'ils ne peuvent pas développer les habiletés, les savoirs ou encore gagner le support de membres de la communauté qui leur serait nécessaire pour faire valoir leurs droits. Selon Basok, bien que ces migrants participent de manière importante aux communautés locales comme travailleurs et comme consommateurs, ils restent tout de même isolés et cantonnés dans les « marges sociales » de celles-ci, n'étant jusqu'à récemment pas perçus comme des citoyens d'un point de vue social et culturel par les résidents de Leamington, malgré la dépendance de la région à cette main-d'œuvre. Les interactions resteraient encore extrêmement limitées, certains TMT décrivant vivre du

rejet de la part des résidents notamment dans les commerces. Cependant, Basok note comme Preibisch que de récentes initiatives de syndicats et de militants pour inclure les TMT dans la communauté pourraient participer à renforcer l'habilité à faire valoir les droits de certains TMT qui vivent près des centres où se situent ces services. Hennebry (2012) fait cependant le constat que malgré ces efforts importants de la part de la société civile, l'intégration et l'inclusion sociale des travailleurs agricoles saisonniers (TAS) resteraient très faibles dans les communautés où ceux-ci vivent et travaillent. Bien que ces programmes transforment le paysage *visible* des communautés, il semble peu probant que des changements importants indiquent une réelle intégration de ces migrants temporaires dans le tissu social de celles-ci. L'intégration serait toujours limitée par des obstacles structurels comme l'isolement sur les fermes, la barrière de la langue et le régime et l'horaire de travail intense. Ces obstacles réduisent les opportunités d'interactions avec les populations et institutions locales et la possibilité du développement d'un sentiment d'appartenance des TMT face à la communauté. Le faible nombre d'interactions avec les locaux, au travail ou à l'extérieur, seraient vus comme temporaires et les TMT se sentiraient extérieurs à la société. De plus, les perceptions des résidents locaux seraient souvent liées à des stéréotypes racistes sur l'habilité au travail et la religiosité des TMT. Certains vivraient parfois du harcèlement verbal et subiraient des manques de respect voir des formes de violence de la part de membres de la communauté, renforçant leur exclusion sociale. Pour décrire cet isolement des travailleurs migrants temporaires hors du rythme quotidien de la vie sociale des communautés où sont situés leurs logements et leur travail, Horgan et Liinamaa (2017) ont récemment proposé le concept de *social quarantining*. Les restrictions légales, l'isolement spatial et les contraintes temporelles en plus du paternalisme et de la dépendance feraient obstacle à la participation dans la communauté d'accueil ou à la création de liens de solidarité avec les locaux. De plus, dans le cas spécifique étudié par les auteurs, soit des fermes en Nouvelle-Écosse, l'isolement des travailleurs serait renforcé par l'homogénéité relative de la population, le nombre limité d'autres TAS et l'absence d'organismes de supports. Les auteurs font

cependant référence à plusieurs ex-TAS devenus citoyens après s'être mariés avec des résidentes canadiennes et offrant du support aux TAS actuels, mais considèrent ces cas comme exceptionnels.

Au Québec, Díaz Mendiburo (2013, 2014) soutient que les représentations sociales véhiculées par les Saint-Rémois envers les travailleurs agricoles migrants dépendent de la structure du programme et des espaces où ils circulent. Les entrepreneurs agricoles auraient un rôle important dans une représentation des TAS ayant pour fonction de justifier et de légitimer leur exploitation collective au travail. Appréciant la grande flexibilité et disponibilité de ceux-ci dans le contexte actuel de l'industrie agricole, les Québécois auraient ainsi une vision « positive » des migrants liée au caractère toujours temporaire de leur présence. En zone urbaine, les représentations sociales véhiculées par les locaux seraient régies par un *principe économique* où le travailleur agricole n'est qu'un client potentiel. Dans la communauté en général, bien que les discours des locaux soient bienveillants envers les TAS, l'auteur soutient que les gestes d'accueil et d'hospitalité seraient en réalité rares et la relation serait en fait purement instrumentale. Certaines représentations « humanistes » apparaissent cependant, en particulier de la part du personnel d'organismes de défenses des droits des TAS installés dans la région. Alors que les premiers travailleurs agricoles non temporaires venus à Saint-Rémi dans les années 80 étaient perçus comme des voleurs d'emplois venant occuper l'espace sans qu'ils puissent vraiment « faire partie de la famille », les représentations des locaux auraient évolué vers une reconnaissance de la dépendance de l'agriculture régionale face à ces *étrangers* toujours « temporaires ».

Bélangier et Candiz (2014) ont exploré la question des représentations sociales véhiculées par des « acteurs-clés » locaux à l'Île d'Orléans, montrant que les migrants sont perçus comme une main-d'œuvre idéale, indispensable et à la fois invisible et hypervisible. Ces représentations seraient basées sur une idéologie d'exclusion sociale et spatiale puisée à même la structure du programme. L'isolement social serait

dû à l'isolement géographique et au manque de transports, mais aussi à l'absence de lieux de rencontres publics et de centres d'aides, ce qui limiterait les occasions de socialisation avec les résidents. Dans les quelques commerces et services fréquentés, les échanges entre les deux groupes seraient rares et la barrière de la langue freinerait toute possibilité d'interactions avec les TMT. Cependant les auteurs ont documenté quelques rares cas d'amitiés entre TMT et des travailleurs résidents à Québec et les conversations furtives au travail avec des résidents locaux seraient très prises de ceux-ci, car leur permettant de « se libérer de leur isolement social ». En général, les TMT seraient perçus par les *acteurs clés* locaux comme une main-d'œuvre devenue *indispensable* à cause de la baisse démographique et des changements dans l'industrie agricole, mais aussi *idéale* car toujours disponible puisqu'entièrement dépendante des employeurs. Ces travailleurs sont ainsi perçus à travers une *racisation positive* qui les décrit comme plus adaptés physiquement, plus fiables et plus réguliers que les autres travailleurs québécois décrits comme paresseux, contestataires, irréguliers et non fiables, ce qui explique pourquoi les producteurs éviteraient de les embaucher. De plus, la possibilité de permettre aux TMT d'obtenir la résidence permanente est vue comme contre-productive, car pouvant mener à des conséquences négatives sur l'accès à la main-d'œuvre. Bref, pour les auteurs :

Le discours sur la qualité des travailleurs fait référence à la structure des programmes : migration individuelle (sans les membres de la famille), logement à la ferme, lien fixe avec l'employeur et absence d'intégration sociale. Ces conditions sont évoquées comme autant d'éléments positifs permettant l'optimisation de la force de travail ainsi que la protection et le bien-être des travailleurs. (Bélanger et Candiz, 2014, p. 57)

Les TAS seraient aussi perçus comme une population *invisible* car ne dérangeant pas en étant exclu de l'espace social et hors du champ de vision des résidents, appartenant exclusivement à la sphère *privée* de l'employeur en vivant à la ferme. Mais cette population serait aussi perçue comme *hypervisible* car racisée et délimitée en tant que groupe hermétique, différent et impénétrable. Ces observations font écho à celles de

Basok *et al.* (2014a) pour qui le régime disciplinaire de la déportabilité mobilisé par les employeurs pousse non seulement les TMT à accepter silencieusement des conditions de travail dégradées, mais aussi à devenir « invisibles » en évitant les lieux publics et en restreignant leurs besoins et désirs. Bref, selon Bélanger et Candiz la *population locale* (entendu comme les acteurs clés) s'approprierait les avantages de l'exclusion sociale produite par le programme en y participant activement et en ne la questionnant pas. C'est pourquoi « l'intégration » des travailleurs agricoles serait jugée comme non pertinente et même indésirable.

Hanley *et al.* (2015) apportent des réponses plus nuancées à la question de la nature des relations sociales entre TÉT et communautés locales et vont au-delà de l'angle des représentations sociales à partir d'un terrain effectué en Montérégie. Les relations entre TÉT et résidents locaux y sont en général qualifiées de « *distant yet peacefull* », mais les auteures font état d'une variété d'expérience, allant d'amitiés durables à des tensions et rarement du racisme. Alors que des obstacles aux interactions avec la communauté tels que les longues heures de travail et l'épuisement, l'isolement du logement, la barrière de la langue et certaines différences culturelles sont aussi évoqués par les TÉT, les auteurs notent cependant des efforts de plusieurs TÉT et résidents pour créer des liens. Des activités favorisant les rencontres seraient organisées dans les villages et de nombreuses interactions cordiales et amicales se produiraient spontanément dans les rues et les commerces. Souvent, le développement d'amitiés se manifesterait d'abord entre collègues d'un même lieu de travail, en particulier dans les petites entreprises, mais certaines amitiés se développeraient aussi avec des non-travailleurs dans la communauté, allant parfois jusqu'à des relations amoureuses qui permettent à quelques-uns d'obtenir la résidence. De plus, il y aurait un intérêt des locaux, en particulier des jeunes, pour échanger avec les TÉT dans le but d'apprendre l'espagnol ainsi qu'un intérêt des TÉT pour apprendre le français. Bien que certaines tensions apparaissent parfois, la plupart des résidents locaux percevraient maintenant la venue des TÉT comme inévitable. La racialisation serait souvent connotée

« positivement », notamment au niveau du catholicisme des TÉT et de leur bonne adaptation au lieu et les quelques stéréotypes racistes perduraient de façon minoritaire.

Pour Hanley et al., la *mobilité* cyclique des TÉT soutiendrait la viabilité économique des régions québécoises en permettant aux résidents locaux de rester eux-mêmes *immobiles*. Le recours croissant aux travailleurs temporaires au détriment de l'immigration permanente et des politiques de régionalisations entrainerait plusieurs changements fondamentaux dans ces petites communautés rurales. Ces régions feraient plus que jamais face à l'exode des jeunes allant chercher des emplois en ville, ce qui entrainerait des difficultés de recrutement pour les emplois peu spécialisés et le maintien fragile des services publics et des commerces locaux. Les employeurs évoquent depuis une vingtaine d'années de plus en plus de frustration dans leur tentative d'embauche des travailleurs locaux, qu'ils décrivent comme moins productifs et moins fiables. Pour les autrices, ces difficultés de recrutement s'expliqueraient en partie par le désintérêt des populations locales pour un emploi qui est saisonnier, peu rémunéré, répétitif, dangereux et très demandant physiquement. Pour éviter une fermeture ou une délocalisation, les employeurs se tournent ainsi de plus en plus vers le PTÉT qui permet d'avoir recours à une main-d'œuvre *mobile car importée* mais immobilisée sur le lieu de travail.

2.2.3 Le PTÉT dans la transformation des fruits de mer : une réalité peu étudiée dans un contexte d'emploi paradoxal

Alors qu'aucune étude ne porte encore sur l'emploi des TMT dans l'est du Québec, peu importe le secteur, encore très peu d'études existent sur le PTÉT dans le secteur de la transformation des fruits de mer dans les autres provinces atlantiques. Christine

Knott (2016, 2017a) s'est cependant intéressée aux contradictions et paradoxes de l'utilisation du PTÉT dans les régions à haut taux de chômage et au fort exode de natifs locaux à la recherche d'emplois en prenant comme cas des usines de transformation de fruits de mer du Nouveau-Brunswick. À partir d'un travail ethnographique et historique, l'auteure montre que les employeurs du secteur justifient notamment leur usage du PTÉT en évoquant une « pénurie de main-d'œuvre » quantitative qui serait causée par le fort taux d'*émigration* local, la mobilité saisonnière des travailleurs locaux quittant pour l'Ouest canadien, le vieillissement de la population et l'usage élevé de l'assurance-emploi. Déconstruisant ce narratif, Knott retrace les changements dans la composition et les conditions de travail des employés du secteur en montrant comment l'industrie locale s'est assurée de maintenir un bassin de main-d'œuvre mobile et peu rémunérée à travers son histoire. En particulier, elle démontre que dans les années 1990 et début 2000 les employeurs ont consciemment participé à la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible pour occuper ces emplois à travers une coupe des salaires et une perte d'ancienneté, ce qui contribua à dévaloriser ce type d'emploi aux yeux de la communauté. Par la suite, dans les années 2000, ces mêmes employeurs ont commencé à faire appel à des travailleurs migrants via le PTÉT et leur nombre a quintuplé en l'espace de 10 ans tandis que le taux de chômage de la province, un des plus élevés au pays, a sensiblement augmenté dans les cinq dernières années. L'auteure soutient donc que les employeurs ont historiquement participé, notamment à travers leurs pratiques de recrutement, à la création d'une pénurie de main-d'œuvre en partie *qualitative* utilisée pour justifier l'usage du PTÉT et formater un nouveau modèle de « bon employé » immobile et docile. S'inspirant largement de Sharma (2006), l'auteure insiste sur le fait que la pénurie décrite par les employeurs est en grande partie une pénurie qualitative d'un type particulier de main-d'œuvre : bon marché, soumis et non libre. À titre d'exemple, d'autres compagnies locales ne feraient pas appel au PTÉT, notamment en aquaculture, car elles offrent de meilleurs salaires et conditions de travail et ne rencontrent pas de problème de recrutement de main-d'œuvre. Dans le contexte du Nouveau-Brunswick, le PTÉT est ainsi utilisé par un nombre grandissant

d'employeurs comme une stratégie de recrutement de main-d'œuvre raciste et classiste permettant la consolidation d'une main-d'œuvre flexible, à bas coût et constamment disponible. Le programme produit une main-d'œuvre plus vulnérable et exploitable à travers notamment un processus d'altérisation et de segmentation de la main-d'œuvre par la création de deux catégories de travailleur aux droits et pouvoirs différents, mais cohabitant dans les mêmes lieux de travail. Ainsi, Knott montre que l'usage du PTÉT dans ce secteur contribue à une diminution des conditions de travail, à l'accélération du rythme de travail et à une précarité accrue pour tous les travailleurs, locaux et migrants, affectant les communautés dans leur ensemble. La réorganisation du travail produite par le PTÉT -volet peu spécialisé- augmente la précarité de ces emplois, participant encore plus à renforcer cette « pénurie de main-d'œuvre » locale alors utilisée comme argument d'un usage toujours plus large du programme. Son usage permet ainsi au Canada de maintenir sa compétitivité mondiale dans plusieurs industries, dont celle de la transformation des produits de la mer.

Marschke, Kehoe et Vandergeest (Marschke *et al.*, 2018) ont étudié l'expérience de travailleurs migrants philippins et thaïlandais dans une entreprise de transformation des produits de la mer au Canada atlantique. Selon eux, bien que les programmes produisent de multiples vulnérabilités et précarités, leur cas représenterait un exemple de « bonnes pratiques » où la compagnie supporterait l'agentivité des travailleurs migrants pour qu'ils négocient à leur avantage les programmes. Cependant, cette situation exceptionnelle serait contingente et dépendante d'une conjoncture d'éléments qu'on ne retrouverait pas ailleurs dans l'industrie. En effet, les auteurs énumèrent une série d'actions de l'entreprise qui seraient « avantageux » pour les TMT, dont le support de pour la demande de résidence permanente possible via un programme provincial (PCP), un accès à l'assurance-emploi, des logements à « bons prix » et du transport pour aller à l'épicerie. De plus, la pratique des « audits sociaux » serait un gage de contrôle efficace des conditions de travail dans l'entreprise et la ruralité et l'isolement côtier pittoresque seraient d'autres « bonus » dont jouiraient les TMT. Au

niveau de l'intégration, les auteurs mentionnent une grande différence selon l'origine des TMT qui serait causée par la barrière de la langue, les Philippins maîtrisant mieux l'anglais. Ceux-ci auraient de « meilleures » relations avec les locaux, seraient plus présents lors de fêtes avec la communauté et possèderaient même pour la plupart des automobiles sur place pour pouvoir se transporter. Au niveau des perceptions, tous les TMT évoquent en entrevue la gentillesse des résidents locaux et alors que certains chefs d'équipes locaux auraient eu des réticences lors des embauches initiales des TMT, les attitudes auraient changé quand ils auraient reconnu que ces derniers étaient un véritable atout à l'entreprise. Malgré ces « bonnes pratiques » qui semblent plutôt être des pratiques minimales, les travailleurs migrants resteraient dans des conditions précaires. Notamment, l'entreprise encenserait les TMT pour leur excellente « éthique de travail » ou leur volonté de faire du temps supplémentaire sans préavis et considérerait les TMT comme un atout dans un contexte où plusieurs travailleurs locaux quittent pour d'autres emplois. Pour Marschke *et al*, cette bonne « éthique de travail » serait en réalité liée à l'obligation des TMT de maintenir le lien d'emploi nominatif pour avoir une possibilité d'accès à la résidence permanente. En effet, plusieurs TMT mentionnent que l'incitatif principal à travailler pour cette entreprise est la possibilité de travailler à temps plein et d'ainsi pouvoir potentiellement demander la résidence permanente. De plus, l'entreprise est non-syndiquée, les salaires sont très bas, les emplois sont vulnérables face aux quotas de pêche et la pratique de plusieurs entremetteurs qui font payer de fort prix pour donner accès à un emploi pour cette entreprise est illégale. Les auteurs mentionnent aussi que les employeurs du secteur expliquent le recours au PTÉT en parlant d'une pénurie où les jeunes ne sont plus intéressés par ces emplois à cause de la saisonnalité et de l'incertitude de l'emploi, les longues heures de travail et les salaires peu élevés.

2.2.4 Positionnement de ma recherche par rapport à la littérature

Sauf Hanley et al. (2015) et Marchske et al. (2018) qui décrivent une plus grande variété des types d'interaction et bien que plusieurs auteurs mentionnent des situations exceptionnelles d'intégration, la plupart des études soulignent avant tout l'*exclusion sociale* pour décrire la nature des relations entre TMT et résidents locaux. Ces études expliquent notamment comment l'exclusion sociale est engendrée par l'isolement géographique, le contrôle du temps hors travail par l'employeur, le contrôle du logement, les longues heures de travail, la dépendance pour le transport, la barrière de la langue, les stéréotypes racistes ou l'absence d'intérêts des locaux, voir le rejet et le harcèlement de la part de ces derniers (Basok, 2004 ; Bélanger et Candiz, 2014 ; Díaz Mendiburo, 2014 ; Hennebry, 2012 ; Horgan et Liinamaa, 2017 ; K. L. Preibisch, 2004). Tout en prenant bien en compte les composantes structurelles du programme qui peuvent participer à augmenter les sources précarités et de vulnérabilités des TMT, ma recherche se positionne parmi cette littérature comme une combinaison entre, d'une part 1. l'importance accordée au territoire social et géographique spécifique dans l'étude de l'expérience vécue des TMT (Bélanger et Candiz, 2015), 2. une approche nuancée de la question de l'intégration, qui porte son attention sur l'ensemble des relations sociales (analysées par les perceptions et les interactions) plutôt qu'uniquement sur les *représentations* sociales, qui va au-delà du point de vue des « acteurs clés » et qui ne part pas avec l'apriori de l'exclusion sociale (Hanley *et al.*, 2015) et en partie (Marschke *et al.*, 2018) plutôt que (Bélanger et Candiz, 2014 ; Díaz Mendiburo, 2013) et 3. une approche critique qui fait l'analyse historique de la main-d'œuvre, des conditions de travail ainsi que de la perception de la valeur de cet emploi par la communauté et qui dissèque les discours légitimant l'utilisation du PTÉT dans ce contexte d'emploi particulier (Knott, 2016, 2017a ; Marschke *et al.*, 2018).

CHAPITRE III

CONTEXTES RÉGIONAUX ET LOCAUX « SOUS TENSION »

Dans ce chapitre, je décris les contextes régionaux puis locaux pertinents qui entourent la venue des travailleurs migrants temporaires aux Îles-de-la-Madeleine et je souligne les tensions qui les traversent. Je montre d'abord que la croissance du recours au PTÉT dans les provinces atlantiques et en GÎM intervient dans un contexte « sous tension » où les conditions de travail du secteur et la nature de la « pénurie » de main-d'œuvre sont en débat alors que le taux de chômage reste élevé. En deuxième partie, je discute plus précisément de la question des postes vacants et des enjeux démographiques aux Îles. Ensuite, je propose un historique de l'évolution de l'emploi dans le secteur local de la transformation des fruits de mer, soulevant des questions autour des pertes d'emplois et de la stagnation des salaires et des conditions de travail. Puis, j'analyse la position de l'entreprise dans le marché de l'emploi local, son discours sur ses problèmes de recrutements et sur son besoin de recourir au PTÉT en donnant un aperçu des EIMT soumises en 2017 et 2018.

3.1 Le PTÉT dans le secteur de la transformation des fruits de mer dans l'est du Canada et en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

3.1.1 Une croissance continue du nombre de TMT dans le secteur

La venue de travailleurs migrants temporaires dans les usines de transformations des produits de la mer n'est pas nouvelle dans l'est du Canada. Depuis la création en 2002 de la catégorie « peu spécialisés » du PTÉT, plusieurs secteurs autres que l'agriculture ont eu accès à de la main-d'œuvre étrangère temporaire, tel que celui de la transformation des produits de la mer, très présent dans les Maritimes. Entre 2005 et 2012, le nombre de travailleurs migrants temporaires employés dans les provinces Maritimes¹⁰ est passé de 5 à 960, avec 90% d'entre eux au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard (Knott, 2016). Ensuite, de 2010 à 2017, le nombre de postes obtenus dans le cadre d'une demande de EIMT positive pour des TMT employés comme manœuvres (CNP 9618) et ouvriers (CNP 9463) dans les usines de transformations de produits de la mer y a presque doublé, passant de 1170 à 2126 (Emploi et Développement Social Canada, 2017b).¹¹ Le phénomène est cependant nouveau au Québec : l'entreprise des Îles-de-la-Madeleine est la première usine de transformation des produits de la mer du Québec à en avoir embauché un nombre important, soit une trentaine, à l'été 2017. Auparavant, seule une entreprise de Gaspé

¹⁰ Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador

¹¹ Ces statistiques nous informent sur le nombre de postes obtenus lors des demandes de EIMT. Cependant, ils peuvent ne pas refléter exactement le nombre de TÉT qui sont effectivement rentrés au Canada. En effet, suite à une EIMT positive et à l'approbation par le Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration du Québec (MIFI), la décision d'émettre un permis de travail relève d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

avait recours au PTÉT pour embaucher de trois à six manœuvres dans son usine depuis 2012 (Gélinas, 2012 ; ICI.Radio-Canada.ca, 2018a). À la saison 2018, pendant que l'usine des Îles augmentait à 35 son nombre de TMT, deux autres usines de Sainte-Thérèse de Gaspé avaient déjà emboité le pas avec 48 TMT au total (Emploi et Développement Social Canada, 2018). Le nombre de TMT en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine s'est encore plus accru en 2019, alors que l'entreprise des Îles en demandait 57 et les autres usines de Gaspésie en demandaient 77 au total, dont une quinzaine pour une première fois dans une usine de Matane (Emploi et Développement Social Canada, 2019b, 2019a). En l'espace de trois ans, de 2016 à 2019, le nombre total de postes de TMT demandés en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine a donc explosé, passant de 3 à 134. La hausse devait se poursuivre pour la saison 2020 avant que la pandémie de Covid-19 ne vienne brouiller les cartes, alors qu'environ 250 TMT étaient attendus dans les usines de la région, dont plusieurs pour la première fois dans une usine de Paspébiac (Gagné, 2020 ; Giguère, 2020 ; ICI.Radio-Canada.ca, 2020c)¹².

Tous ces employeurs évoquent l'argument de la « pénurie de main-d'œuvre » qui sévirait dans le secteur pour expliquer leurs problèmes de recrutement et donc justifier l'embauche de travailleurs migrants temporaires. Selon plusieurs de ces transformateurs, c'est le vieillissement de la main-d'œuvre et la difficulté de trouver de la relève à cause du vieillissement de la population de la région qui ferait en sorte que plusieurs se retirent et que le recrutement est difficile (Collin, 2018 ; Fournier, 2019 ; Morissette, 2019). Selon un rapport du Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) datant de 2018, les employés de 55 ans et plus formaient effectivement 36% de la main-d'œuvre du secteur de la transformation des produits

¹² La venue de plusieurs TMT au Québec, notamment aux Îles-de-la-Madeleine et à Sainte-Thérèse-de-Gaspé, a cependant été annulée pour la saison 2020 en raison de la pandémie de Covid-19.

marins, soit le double de l'ensemble des industries du Québec (CSMOPM, 2014, 2018b). D'autres employeurs se tournent davantage vers la mécanisation et la modernisation pour résoudre leurs problèmes de recrutement de main-d'œuvre, réduisant parfois le nombre d'employés nécessaires, mais permettant la création de nouveaux emplois qualifiés et mieux rémunérés. Une usine de Rivière-Au-Renard en Gaspésie employait par exemple jusqu'à 400 personnes pour décortiquer la crevette à la main avant l'automatisation en 2010, mais n'en emploie maintenant que 240. Dans cette usine, les techniciens en maintenance industrielle ont maintenant une moyenne d'âge de 30 ans (Gélinas, 2017). Le directeur d'une usine de Cloridorme en Gaspésie, qui a opté pour l'automatisation de sa chaîne de production, déclarait aussi que « On aura quand même besoin de main-d'œuvre, mais plus qualifiée, donc mieux rémunérée. » (ICI.Radio-Canada.ca, 2018a). Le vice-président d'une usine de Sainte-Thérèse-de-Gaspé indiquait aussi à propos de l'embauche des premiers TMT à l'été 2018 : « Si ce n'est pas ça, c'est la mécanisation » (Leliève, 2018). Cependant, les technologies de robotisation dans la transformation du crabe et du homard seraient moins avancées que dans la crevette, mais plusieurs transformateurs et centres de recherches s'y intéressent avec l'objectif d'attirer de la relève en valorisant l'emploi et en remplaçant les tâches les plus pénibles physiquement (Delattre, 2019 ; ICI.Radio-Canada.ca, 2016c, 2017c). D'autres usines forment des regroupements pour mettre en commun leurs ressources en main-d'œuvre et trouvent parfois des futurs travailleurs qui avaient quitté le marché du travail. L'allongement de la saison de transformation par la diversification des espèces traitées et par le développement de deuxièmes et troisièmes transformations est aussi une des stratégies utilisées pour faciliter le recrutement dans certaines entreprises. Finalement, certaines usines, comme les concurrentes de l'entreprise faisant venir des TMT aux Îles, décident d'augmenter les salaires pour faciliter le recrutement. (CSMOPM, 2018b). Par exemple, une usine de Sept-Îles s'est modernisée depuis 2016, puis a fait passer son salaire de base de 12\$/h à 15\$/h dès 2018 (Cantin, 2018).

3.1.2 Une « pénurie de main-d'œuvre » en débat et la question des postes vacants

La question de la « pénurie de main-d'œuvre » est donc sur les lèvres de tous les employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer. Cet argument est pourtant source de débat à différents niveaux, d'autant plus qu'il est mobilisé dans un contexte où le taux de chômage en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine était de 12,9% en 2018, soit plus du double du reste de la province (Gouvernement du Canada, 2018a). Bien que l'importance de l'emploi saisonnier dans cette région explique en partie ce taux de chômage élevé (environ 20% de l'emploi y serait saisonnier), celui-ci reste tout de même largement supérieur dans son mois le plus bas (juillet 2019, 11,9%) que pour l'ensemble du Québec (juillet 2019, 4,9%) (Québec, 2020 ; Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier, 2018). Le taux d'activité, soit le nombre de personnes en âge de travailler et qui travaille effectivement ou qui recherche un emploi, est beaucoup plus bas en GÎM (54.3%) que dans l'ensemble du Québec (64.1%), mais presque aussi élevé aux Îles (62.1%). (Statistique Canada, 2016)

La « pénurie de main-d'œuvre » qui sévirait dans l'ensemble du Québec serait observable par un excédent du nombre de postes vacants par rapport à une certaine situation « d'équilibre » recherchée (ICI.Radio-Canada.ca, 2020b). Historiquement, ces périodes où on trouvait un taux de chômage relativement bas et un nombre de postes vacants élevé étaient pourtant perçues comme donnant un rapport de force aux travailleurs pour améliorer leurs salaires et conditions de travail (Pinard, 2019). Les statistiques récentes concernant les postes vacants au Québec montrent que la majorité des professions concernées par la « pénurie » demandent peu de qualifications et offrent de faibles salaires horaires ou encore des conditions de travail difficiles (Posca, 2019a, 2019b). En effet, les trois professions où on trouve au Québec le plus de postes vacants ne demandent pas plus qu'un DES et offrent des salaires de moins de 15\$ de l'heure (Québec, 2019a). Au deuxième trimestre de 2018, les deux professions les plus

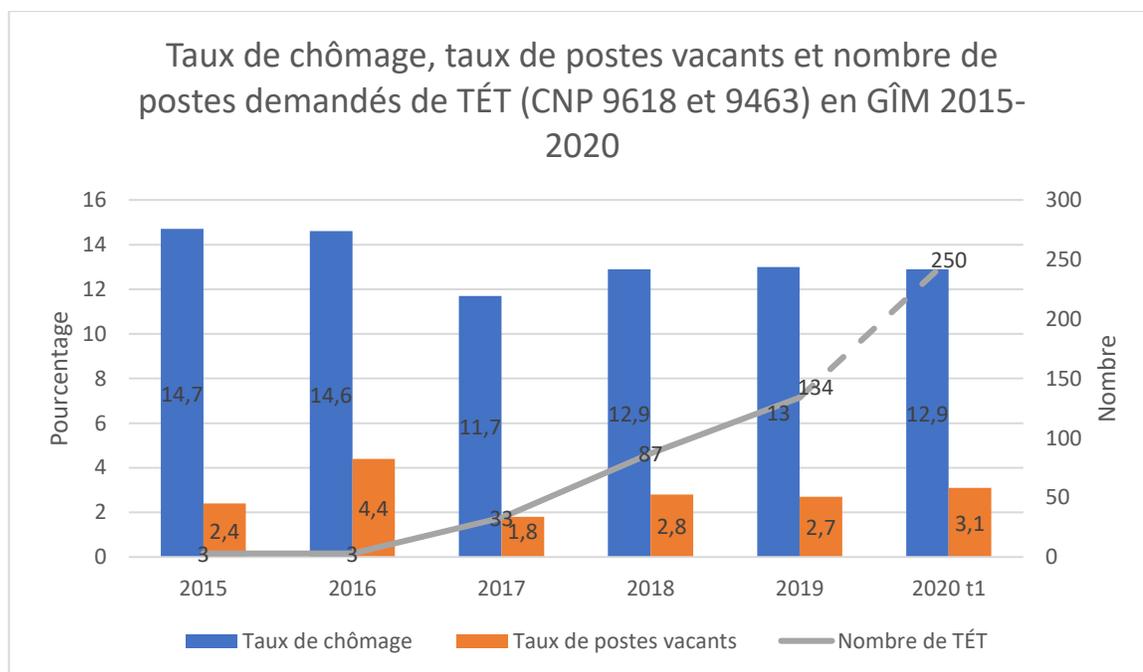
demandées au Québec offraient un salaire inférieur à 13\$/h et la cinquième profession où on retrouvait le plus de postes vacants était « Manœuvre dans la transformation, la fabrication et les services d'utilités publiques », comprenant les manœuvres en transformation de produits de la mer, pour un salaire horaire moyen offert de 14,70\$/h (Demers, 2018). Entre le deuxième trimestre de 2018 et celui de 2019, le nombre de postes vacants a augmenté de 20,7% au Québec et de 17,4% en GÎM, les deux se situant alors environ au même taux, soit 3,8% pour 3,6% (Québec, 2019a). Au deuxième trimestre de 2019, il y avait ainsi 1010 postes vacants pour 5000 personnes au chômage en GÎM (Institut de la Statistique du Québec, 2019 ; Québec, 2019a). Le salaire horaire moyen de ces postes vacants était de 15,90\$ contre 19,85\$ pour les postes vacants dans l'ensemble du Québec.

Alors que l'augmentation annuelle du salaire horaire moyen pour tous les employés du Québec était de 5,9%, il n'était que de 1,5% pour l'ensemble des postes vacants entre les troisièmes trimestres de 2018 et de 2019. Cette faible augmentation, considérée comme modeste par les économistes dans le contexte de « rareté de main-d'œuvre », est même inférieure à l'inflation, l'IPC ayant connu une hausse de 2.2% pendant la même période. Cette faible hausse des salaires traduit nécessairement une baisse du pouvoir d'achat et un appauvrissement des travailleurs occupant les professions où on retrouve le plus de postes vacants au Québec (Québec, 2019b). Les employeurs n'auraient donc pas nécessairement recours à des hausses salariales pour solutionner leurs problèmes de recrutement et combler les postes vacants. Cette faible hausse des salaires des postes vacants s'ajoute au contexte plus large identifié par plusieurs études qui constatent la stagnation des salaires au Québec depuis plus de 40 ans. En effet, la croissance des salaires moyens au Québec n'aurait pas dépassé la hausse de l'IPC depuis la fin des années 1970, malgré les hausses en productivité (Rouillard, 2019).

Pour les travailleurs des usines de transformation de fruits de mer dans l'ensemble du Québec, on comptait seulement 60 postes vacants de manœuvres (CNP 9618) à un

salaires de 14,05\$ et 50 postes vacants d'ouvriers (CNP 9463) à un salaire de 15,10\$ (Gouvernement du Canada, 2019b). Le tableau 3.1 montre les variations annuelles moyennes du taux de chômage, du taux de postes vacants et du nombre de postes de TÉT demandés pour les CNP 9618 et 9463, soit les manœuvres et ouvriers d'usines de transformation de fruits de mer en GÎM entre 2015 et 2020. Pour l'année 2020, le taux de postes vacants est celui du premier trimestre seulement et le nombre de TMT demandés est celui qui était projeté avant que la pandémie ne pousse plusieurs entreprises à annuler leur venue. Bien que le taux de chômage de la région ait baissé depuis 2016, il reste cependant deux fois plus élevé que dans le reste du Québec, tandis que les taux de postes vacants sont restés plus ou moins stables par rapport à 2015, et se comparent à la moyenne québécoise.

Tableau 3.1 Taux de chômage, taux de postes vacants et nombre de postes demandés de TÉT (CNP 9618 et 9463) en GÎM 2015-2020. Sources : Statistique Canada, EDSC



L'usage du PTÉT pour combler ces postes vacants dans des régions à haut taux de chômage a créé bien des débats depuis quelques années. Le gouvernement Harper avait mené une large réforme du PTÉT en 2014 qui resserrerait en particulier les taux d'admissions de TÉT dans des régions au fort taux de chômage, y compris dans la transformation des produits de la mer (ICI.Radio-Canada.ca, 2015a). La réforme précisait que le programme avait été conçu pour être utilisé en dernier recours pour permettre à des employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs pour des pénuries occasionnelles, mais que l'absence de limite de TÉT avait fait en sorte que certains d'entre eux avaient bâti leur modèle d'entreprise en fonction du PTÉT (Canada, 2014). C'est pourquoi le gouvernement imposait qu'une limite de 10% de TÉT sur l'ensemble des employés dans un même lieu de travail devait être atteinte progressivement, alors que ce taux pouvait représenter jusqu'à 50% de la main-d'œuvre dans les usines des Maritimes avant la réforme (ICI.Radio-Canada.ca, 2015c). La mesure avait poussé des transformateurs à accélérer la mécanisation et à augmenter les salaires dans certains cas. En 2016, le gouvernement Trudeau est cependant venu lever cette limite d'embauche de TÉT en réponse à l'industrie qui demandait plus de flexibilité (ICI.Radio-Canada.ca, 2016a). Des voix syndicales (Acadie nouvelle, 2016b) et certains fonctionnaires (ICI.Radio-Canada.ca, 2016b) avaient alors critiqué les effets négatifs de cette ouverture sur le recrutement, les conditions de travail et les salaires des travailleurs locaux dans les usines de transformations de produits de la mer. Le vérificateur général du Canada (ICI.Radio-Canada.ca, 2017a) avait peu après critiqué dans un rapport la facilité avec laquelle les employeurs du secteur des usines de transformation de produits de la mer obtiennent la permission du gouvernement d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans faire la preuve complète qu'ils ont fait tous les efforts pour recruter une main-d'œuvre locale :

En outre, certains employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer ont indiqué au Ministère qu'ils devaient faire appel à des travailleurs étrangers temporaires parce que certains employés canadiens avaient quitté leur poste en raison des conditions de travail ou de la

difficulté du travail. À notre avis, il s'agit là d'un problème de maintien en poste des employés plutôt que d'une pénurie de main-d'œuvre. (Ferguson, Michael et Office of the Auditor General, 2017, paragr. 5.37)

De plus, le vérificateur général indiquait que dans plusieurs cas, le gouvernement n'avait pas utilisé toutes les informations pertinentes sur le marché du travail pour déterminer s'il y avait une véritable pénurie de main-d'œuvre dans le secteur :

Par exemple, le Ministère a approuvé des demandes soumises par des employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer, même s'il savait que des chômeurs canadiens dont le dernier emploi était dans une usine de traitement du poisson et des fruits de mer auraient pu être prêts à travailler. (Ferguson, Michael et Office of the Auditor General, 2017, paragr. 5.45)

Du côté syndical, un représentant du Syndicat des métallos au Nouveau-Brunswick avait par exemple déclaré lors de cette levée des limites de TÉT en 2016 :

C'est certain que s'il y avait de meilleurs salaires, le monde serait plus prêt à travailler dans les usines. De plus, il n'y aurait pas de problème à trouver des employés, car il y a du monde qui était dans l'ouest canadien et qui sont de retour. (Acadie nouvelle, 2016a)

Ce représentant syndical faisait ainsi référence aux travailleurs locaux des Maritimes qui vont combler temporairement des emplois à plus hauts salaires dans l'Ouest canadien, particulièrement dans l'industrie des sables bitumineux, ce que l'on appelle en Acadie le « Fly-in/ Fly-out ». De nombreuses communautés des Maritimes seraient en effet de plus en plus dépendantes de ses formes d'emplois mobiles, remplaçant les industries locales et fragilisant l'économie de ses communautés rurales (Lionais *et al.*, 2020).

3.1.3 Des conditions de travail difficiles critiquées et les enjeux de la saisonnalité

Des syndicats québécois se sont aussi faits très critiques des conditions de travail dans l'industrie des pêches en 2018, certains lançant même des offensives de syndicalisation dans le secteur. En effet, peu avant le début de la saison 2018 et la première arrivée d'une trentaine de TMT dans une usine de Sainte-Thérèse-de-Gaspé, le syndicat UNIFOR a organisé deux réunions avec 140 travailleurs d'usines et aides-pêcheurs de cette localité, lors de laquelle les conditions de travail, dont les salaires peu élevés, ont été largement dénoncées par ces derniers (ICI.Radio-Canada.ca, 2018b ; Lavoie, 2018). Le Conseil central de la CSN de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine emboîtait le pas au début de l'été 2018 en lançant lui aussi une offensive visant à syndiquer les travailleurs d'usines et des bateaux de pêche (ICI.Radio-Canada.ca, 2018e ; Landry, 2018). Un représentant syndical de la CSN déclarait à propos des travailleurs mexicains, lors d'une conférence de presse aux Îles :

Je pense sérieusement qu'on devrait plutôt commencer par rehausser les salaires et les conditions de travail et ça permettrait de faire en sorte qu'on attirerait davantage une clientèle locale, que ce soit ici aux Îles et aussi en Gaspésie. (Lapierre, 2018)

Deux usines de la région furent ensuite syndiquées par UNIFOR : les 70 employés d'une usine de Grande-Rivière, qui fut en lock-out pendant la saison 2019, obtinrent des salaires au minimum de 15\$/h et la parité salariale hommes/femmes (ICI.Radio-Canada.ca, 2019e). Puis, à l'été 2020, les 125 travailleurs et travailleuses d'une usine de Paspébiac se syndiquèrent aussi avec UNIFOR. Seulement deux usines de transformation de crevettes de la région étaient déjà syndiquées avec la CSN : les 90 travailleurs d'une usine de Rivière-au-Renard (Gaspésie nouvelles, 2020) et les employés d'une usine de Matane. Parmi celles-ci, seule l'usine de Matane employait une dizaine de travailleurs mexicains, tandis que celle de Paspébiac prévoyait aussi en

embaucher à partir de 2020. Aux Îles-de-la-Madeleine, aucune des usines de transformations de fruits de mer n'est syndiquée.

Les conditions de travail dans le secteur de la transformation des produits de la mer sont largement reconnues pour être très difficiles et les salaires peu élevés. La CNESST classe ce secteur comme ayant des degrés de risque allant d'élevés à extrêmes (CSMOPM, 2017). Les températures froides, l'atmosphère humide, le bruit, la présence de machines pneumatiques et hydrauliques sont des facteurs de risques. Historiquement plus présentes sur les chaînes de travail dans les usines du secteur, tandis que les hommes dominent complètement celui mieux rémunéré des pêches (capitaines et aides-pêcheurs), les femmes gagneraient encore moins que leurs collègues masculins pour le même CNP (CSMOPM, 2018b ; ICI.Radio-Canada.ca, 2019a). Beaucoup de travailleurs et de travailleuses du secteur vivaient avec d'importants troubles musculo-squelettiques et auraient recours à l'automédication (cortisone ou anti-inflammatoires) pour poursuivre leur travail sans avoir recours aux indemnités de la CSST (Major, 2011). Mettant en valeur les témoignages d'employés d'usines rencontrés lors de groupes de discussion, le dernier diagnostic sectoriel du CSMOPM met aussi en lumière comment le secteur de la transformation en particulier reste peu rémunéré, faiblement syndiqué et aux conditions très difficiles (CSMOPM, 2018b ; Gélinas, 2018)¹³. Interrogés sur les problèmes de recrutement de personnel dans le secteur, les travailleurs de la transformation soulèvent comment les salaires peu élevés, l'environnement de travail difficile et la diversité des possibilités de carrières d'aujourd'hui rendent le recrutement extrêmement difficile.

¹³ Groupes de discussions aux Îles-de-la-Madeleine, sur la Côte Nord et en Gaspésie. Dans le cadre de la collecte de données auprès des employés, des groupes de discussions et des enquêtes par questionnaires ont été menées. Je ne m'intéresse ici qu'aux résultats des groupes de discussions, car les enquêtes par questionnaires n'ont pas été faites auprès de travailleurs saisonniers de la transformation.

Les horaires de travail très variables et incertains en raison des débarquements sont difficilement vécus. Un des travailleurs déclare à cet effet : « Il y en a pas de relève, les jeunes ne veulent pas travailler au salaire minimum et, à 25 cents de plus, ça ne les convainc pas parce que le travail est difficile : horaire, salaire, rien n'est attirant. » (CSMOPM, 2018b, p. 93). Selon les travailleurs, très peu des stratégies sont déployées par les employeurs pour garder le personnel en usine et donc pour favoriser la rétention. Il y aurait aussi peu de reconnaissance et de valorisation et parfois même une faible considération des travailleurs d'usines de la part des employeurs. Au niveau du salaire, tandis que les pêcheurs et les aides-pêcheurs reconnaissent qu'ils gagnent bien leur vie, les salaires dans la transformation sont très faibles (autour de 12\$/h chez les participants) et il n'y a pas de reconnaissance de l'ancienneté, de l'expérience ou de la polyvalence de certains employés. Ceux avec plus de responsabilités ou cumulant plusieurs années d'expérience ne sont pas nécessairement mieux rémunérés. Certains employeurs payeraient au rendement pour des postes difficiles comme le débarquement et l'impact serait alors direct sur la rétention du personnel. Seuls les employés d'usines syndiquées ont des heures supplémentaires payées à un taux majoré, les autres sont payés au même taux, peu importe le nombre d'heures par jour ou par semaine, mais le taux de syndicalisation est très bas. Les systèmes de prime ou de bonus au rendement sont rares ou inexistantes et les avantages sociaux (retraites, assurances, congés payés) absents. Sur ce point :

Cette absence d'avantages sociaux est fortement critiquée par les travailleurs rencontrés et pointée comme étant un élément central aux difficultés de recrutement et de rétention. Les résultats de l'enquête auprès des travailleurs viennent marteler le même message. (CSMOPM, 2018b, p. 99)

Sur les perspectives d'avenir du secteur, les travailleurs se montrent peu optimistes en particulier par rapport au manque de main-d'œuvre, mais la mécanisation est vue comme une bonne opportunité. Finalement, questionnés sur ce qui rendrait le milieu

plus attrayant pour la relève dans le futur, les travailleurs pointent directement vers l'amélioration des conditions de travail, en particulier les salaires et les avantages marginaux. Même les pêcheurs interrogés dans l'étude se montrent inquiets des problèmes de main-d'œuvre en transformation et critiquent ses salaires peu élevés, car ils se sentent dépendants des travailleurs d'usines. Le diagnostic se termine sur des recommandations où le CSMOPM suggère de valoriser les emplois par la formation ainsi que par l'amélioration des conditions de travail en conscientisant les employeurs au fait que ces mesures ont un impact direct sur la rétention. Le CSMOPM avait déjà documenté comment les mauvaises conditions de travail participaient aux problèmes de recrutement dans plusieurs postes des usines du secteur dans son rapport précédent (CSMOPM, 2014). En effet, les problèmes de recrutement, de maintien en postes et de vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur étaient déjà documentés depuis plusieurs années, mais rien ne semble avoir été fait pour y remédier (Hardy *et al.*, 2008, p. 16). Dans ce portrait de la filière halieutique parue en 2008, les auteurs mentionnent que l'industrie attire de moins en moins de jeunes travailleurs à cause notamment de la saisonnalité, des salaires et conditions peu attrayantes et le manque de ressources de formation. De plus, depuis 2001, les pêcheurs ont vu leur activité être revalorisée par une professionnalisation du métier, mais pas les employés de la transformation (Bourque, 2004 ; Tivemark, 2010).

Finalement, à cause de son caractère majoritairement saisonnier, l'emploi dans le secteur de la transformation des produits de la mer en GÎM est intrinsèquement lié à la question de l'admissibilité à l'assurance-emploi (CSMOPM, 2018a ; Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier, 2018). Plusieurs réformes de l'assurance-emploi survenues depuis les années 1990, dont en particulier la réforme conservatrice de 2012, qui imposait aux chômeurs d'accepter les emplois dans tous les secteurs d'emplois, à 100km de leur domicile et à 70% de leur dernier salaire (Léonard, 2013), sont venus mettre les travailleurs saisonniers en difficulté. Ceux-ci étaient alors étiquetés de chômeurs « fréquents » et voyaient leurs prestations baisser, ainsi que les

semaines de prolongation de leur prestation disparaître (ICI.Radio-Canada.ca, 2013c). Des intervenants du milieu des pêches maritimes s'étaient alors inquiétés du fait que les travailleurs pourraient tout simplement décider de quitter les secteurs saisonniers pour chercher des emplois à l'année dans d'autres secteurs d'activités (Leduc, 2012). Cette réforme avait provoqué la plus grande mobilisation de l'histoire des Îles-de-la-Madeleine, culminant avec une manifestation de plus de 4000 personnes (sur les 12 000 résidents), sous le thème « Non à l'exode des Madelinots » (ICI.Radio-Canada.ca, 2013b). Des militants locaux avaient fait valoir que cette réforme constituait une attaque envers les travailleurs saisonniers et que plusieurs avaient déjà quitté les Îles ou songeaient à vendre leurs maisons pour éviter ses conséquences. Parmi celles-ci, le fameux « trou noir » de l'assurance-emploi, cette période sans revenus entre la fin des prestations de chômage et le début de la nouvelle saison de travail, toucherait encore plusieurs travailleurs du secteur (ICI.Radio-Canada.ca, 2019c ; O'Leary, 2019). Une baisse du taux de chômage dans la région peut notamment diminuer le nombre de semaines de prestations et certains travailleurs saisonniers peuvent alors ne plus cumuler suffisamment d'heures travaillées pour « faire le tour ». Face à ces incertitudes, des groupes demandaient encore récemment une réforme de l'assurance-emploi pour mieux protéger les travailleurs saisonniers (Lévesque, 2020). De plus, les travailleurs d'usines sont vulnérables face aux variations de la biomasse, aux changements des quotas de pêches annuels et aux fermetures sporadiques de zones de pêches, comme lors des restrictions de zones dues aux baleines noires survenues à l'été 2018. Suite à ces restrictions, des mesures pour venir en aide aux travailleurs saisonniers de la région avaient été adoptées, comme cinq semaines de prestations supplémentaires (Gouvernement du Canada, 2018b) ainsi que des formations rémunérées pour permettre aux travailleurs d'être admissibles en cumulant suffisamment d'heures. Des travailleurs de Sainte-Thérèse-de-Gaspé avaient ainsi bénéficié de cette mesure pour compléter leurs heures pendant la saison 2018, soit le même été que la première venue de travailleurs migrants temporaires dans leur usine (Gagné, 2018). Diverses pratiques sont parfois utilisées par les employeurs pour ajouter des semaines d'emplois,

comme l'importation de homard américain, la diversification de la production ou l'étalement des heures sur plus de semaines que travaillées (« banque d'heures »). La question de l'admissibilité à l'assurance-emploi reste toutefois un élément important d'incertitude et de précarité pour les travailleurs de ce secteur. Or ces travailleurs saisonniers font souvent face à des discours méprisants sur leur recours à l'assurance-emploi. Ainsi, certains entrepreneurs des Îles critiquent la « culture du chômage » qui porterait atteinte à leur capacité à embaucher à l'année (ICI.Radio-Canada.ca, 2017b). Au contraire, selon plusieurs participants d'une étude de la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine, c'est plutôt le manque d'emplois offrant de bonnes conditions de travail dans l'archipel qui serait en cause derrière le taux de chômage annuel élevé, certains préférant travailler le minimum de temps requis dans ces emplois peu rémunérés pour être admissibles à l'assurance-emploi (Turbide et Poirier, 2018).

3.2 Contexte spécifique des Îles-de-la-Madeleine

3.2.1 « Pénurie » de main-d'œuvre locale aux Îles et enjeux démographiques

Comme ailleurs au Québec, c'est la main-d'œuvre ouvrière non spécialisée et plus souvent peu rémunérée qui est la plus recherchée par les employeurs des Îles, mais aussi la plus difficile à trouver selon eux. Une étude, la Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) a été réalisée en 2016 et 2017 (Horizon 2025, 2016) pour identifier les besoins en main-d'œuvre, les emplois disponibles et les nouveaux postes vacants prévus pour les années à venir en sondant 485 entreprises locales. Cette étude montre qu'un total de 739 postes seraient à pourvoir dans un délai de trois ans, dont 484 postes libérés par des départs à la retraite et 255 nouveaux postes nécessaires à l'expansion des entreprises (Horizon 2025, 2017b). La majorité des postes qui seraient

à combler se trouvent dans la fabrication (incluant la transformation), le commerce de détail, l'hébergement et la restauration, les soins de santé et l'assistance sociale et l'administration publique et les services publics (Horizon 2025, 2016). Les acteurs locaux mettent plus que jamais en relation l'enjeu de la « pénurie de main-d'œuvre » locale avec la « baisse démographique » et le vieillissement de la population observés dans l'archipel¹⁴. Cependant, l'emploi est reconnu comme le facteur d'attraction principal pour s'installer en GÎM et la difficulté à décrocher un emploi est la première raison de départ de la région (Chevarie-Davis, 2019). Proposer des emplois valorisants avec des salaires et des avantages sociaux intéressants est certainement une stratégie gagnante pour attirer et retenir des jeunes travailleurs. Les historiens Fortin et Larocque (2003) nous informent en effet que la tendance des jeunes à quitter l'archipel à cause du nombre limité d'opportunités d'emplois est une constante depuis le début du 20^e siècle aux Îles. En effet, le nombre de départs surpassait toujours le nombre d'arrivées depuis plus d'un siècle, ce qui s'observe par un solde migratoire négatif année après année. Dans l'après-guerre, la hausse des occasions d'emploi aux Îles et la possibilité pour les jeunes de gagner leur vie à l'extérieur pour ensuite revenir s'installer, additionné à la toute nouvelle assurance-emploi font en sorte que le bilan migratoire s'améliore, quoique demeurant négatif. Les années 50 sont celles des travailleurs migrants saisonniers: le nombre de travailleurs madelinots qui se rendent temporairement travailler dans les camps forestiers de la Côte-Nord, dans les mines, sur la construction de routes et sur les barrages atteint un sommet (Fortin, 2003a, p.

¹⁴ La population des Îles se situe actuellement, avec 12 637 habitants, à peu près au même niveau qu'en 1961, où on recensait 12 749 habitants (Fortin, 2003a, p. 260 ; ISQ, 2020). La population est effectivement vieillissante, l'âge médian étant passé de 40,9 ans en 2001 à 53,4 ans en 2018, contre 42,5 ans pour l'ensemble du Québec. Les Îles-de-la-Madeleine est parmi les MRC qui comptent la plus grande proportion de personnes âgées de 65 ans et plus au Québec, soit 25.8% (ISQ, 2019). Selon les dernières projections de l'ISQ pour les Îles-de-la-Madeleine, la proportion des personnes âgées de 20 à 65 ans chuterait de 61.4% en 2016 à 43.1% en 2041, tandis que celle des 65 ans et plus monterait à 44,7% (Québec, 2019c).

221). Cependant, jusqu'en 1986 (14 532 habitants), la population continue de croître, car l'accroissement naturel fort balance alors le solde migratoire toujours négatif. La population diminue ensuite à partir de 1986, avec la baisse du nombre de naissances, jusqu'au creux de 2016. Un tournant semble en effet s'opérer à partir de 2017 : on observe une remontée lente, mais continue de la population aux Îles-de-la-Madeleine, qui est passée de 12 508 personnes en 2016 à 12 637 en 2019 (ISQ, 2019, 2020). Ces hausses s'expliquent par des soldes migratoires positifs importants malgré un nombre de décès toujours plus élevé que le nombre de naissances. En effet, la GÎM fait actuellement figure d'exception parmi les régions éloignées des grands centres en affichant un bilan migratoire interrégional positif pour la quatrième année de suite en 2019-2020, et cela en particulier chez les personnes d'âge « actif » de 25 à 44 ans (St-Amour, 2019, 2021). La communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine se démarque dans la région avec un taux migratoire positif en forte croissance depuis 2016-2017, étant passée de 0.34% à 1.30% en 2019-2020. Cette croissance démographique et ce solde migratoire positif entrent en contradiction avec la croissance continue, sur les mêmes années, du nombre de TMT embauchés aux Îles. Cette contradiction semble indiquer que même avec une hausse de la population en âge de travailler, les emplois dans les usines de transformation de fruits de mer ne seront pas nécessairement comblés. Les jeunes qui viennent s'installer ou les personnes qui décident de rester ne se lancent pas nécessairement en grand nombre dans les emplois d'usines. Ces constatations pointent donc vers un aspect *qualitatif* à la pénurie de main-d'œuvre du secteur, plus qu'une pénurie simplement *quantitative* due au déficit de personnes en âge de travailler.

3.2.2 L'industrie locale des pêches: transformations et pertes d'emplois

L'économie des Îles repose historiquement sur l'exploitation et la transformation des ressources halieutiques, avec encore aujourd'hui environ 30% de la population active qui travaillerait dans le secteur des pêches¹⁵. Cependant, depuis les années 1970, le tourisme a pris de plus en plus d'importance jusqu'à devenir actuellement le deuxième moteur économique des Îles (Pêches et Océans Canada, 2014). Selon des données de 2012, les revenus d'environ 2000 personnes dépendaient directement et indirectement de l'industrie des pêches, tandis que celle du tourisme faisait vivre environ 955 personnes, soit environ 50% de la population active au total (Pêches et Océans Canada, 2014 ; Tourisme Îles de la Madeleine, 2013). Bien que le tourisme ait maintenant presque autant de poids économique, Tivermark (2010) a mis en lumière que celui des pêches reste plus imbriqué dans les mœurs au niveau culturel et identitaire que le tourisme.

Le secteur de la transformation des fruits de mer aux Îles a subi d'importants changements depuis ses débuts. Les années 1950 ont vu le remplacement des procédés de salage, de séchage et de fumage des poissons de fonds par le filetage et la congélation ainsi que la disparition des conserveries de homard au profit de l'expédition de homards vivants avec la popularisation des viviers. Au tournant des années 1970, l'industrialisation de la pêche favorise la pêche intensive semi-hauturière et hauturière des poissons de fonds ainsi que la construction d'usines pour le travail à la chaîne avec de nouvelles technologies du froid (Fortin, 2003a, p. 291-310). En 1972,

¹⁵ Le secteur des pêches regroupe un ensemble de professions dont la pêche commerciale (pêcheurs et aide-pêcheurs, notamment), l'aquaculture, la mariculture et la transformation des produits de la mer. (Pêches et Océans Canada, 2014)

les 320 travailleuses syndiquées de l'usine de la Gorton Pew, qui gagnent des salaires avoisinant le salaire minimum, entament une longue grève en demandant des horaires plus réguliers. La surpêche généralisée conduit finalement aux moratoires de 1993 et 1994 sur la morue puis le sébaste qui provoquent d'importants changements dans les communautés maritimes touchées. En Atlantique, certaines usines réussissent à faire la transition vers d'autres espèces, mais d'autres usines ferment et les employés sont parfois forcés de déménager ou de chercher de l'emploi hors de l'industrie. En effet, la région GÎM aurait perdu entre 30 à 50% des emplois reliés à la pêche en raison de la crise du poisson de fond, en particulier chez les travailleurs d'usine (Hardy *et al.*, 2008 ; Tivemark, 2010). Il semble que l'impact du moratoire fut moins fort aux Îles-de-la-Madeleine qu'ailleurs en Gaspésie ou sur la Côte-Nord, car les pêcheurs de poissons de fonds y représentaient une minorité par rapport aux pêcheurs de homards. En effet, entre 1985 et 2005, le nombre de pêcheurs a diminué de 50% en Gaspésie, mais de seulement 15% aux Îles (Pêches et Océans Canada, 2002).¹⁶ Cependant, bien que le nombre de pêcheurs s'y adonnant auparavant fût moins élevé, la pêche aux poissons de fonds représentait souvent jusqu'à 50% du *volume* des débarquements aux Îles jusqu'en 1991. La répartition des volumes des espèces expédiées par les transformateurs des Îles a donc considérablement changé après le moratoire : la part du poisson de fond a chuté de 52% en 1987 à 3% en 1998, tandis que celui du homard a grimpé de 33 à 53% (Pêches et Océans Canada, 2002). Cependant, le homard génère moins d'emplois en usine que les poissons de fonds, car il est en grande majorité revendu vivant (Fortin, 2003a ; Hardy *et al.*, 2008). L'impact du moratoire fut donc aussi ressenti aux Îles au niveau des emplois en usine, en particulier chez Madelipêche qui possédait une flotte

¹⁶ Après le moratoire, le nombre de homardiens est resté stable aux Îles tandis que celui des pêcheurs de poissons de fonds a chuté de 44 à 9 et celui des crabiers a grimpé, passant de 3 à 17 pêcheurs. La bonne gestion du homard et la hausse des débarquements de crabe des neiges ont donc permis à l'industrie de faire en partie la transition vers ces espèces. Dès 2001 le crabe des neiges et le homard représentaient ainsi pour 91% de la valeur des débarquements des pêcheurs des Îles.

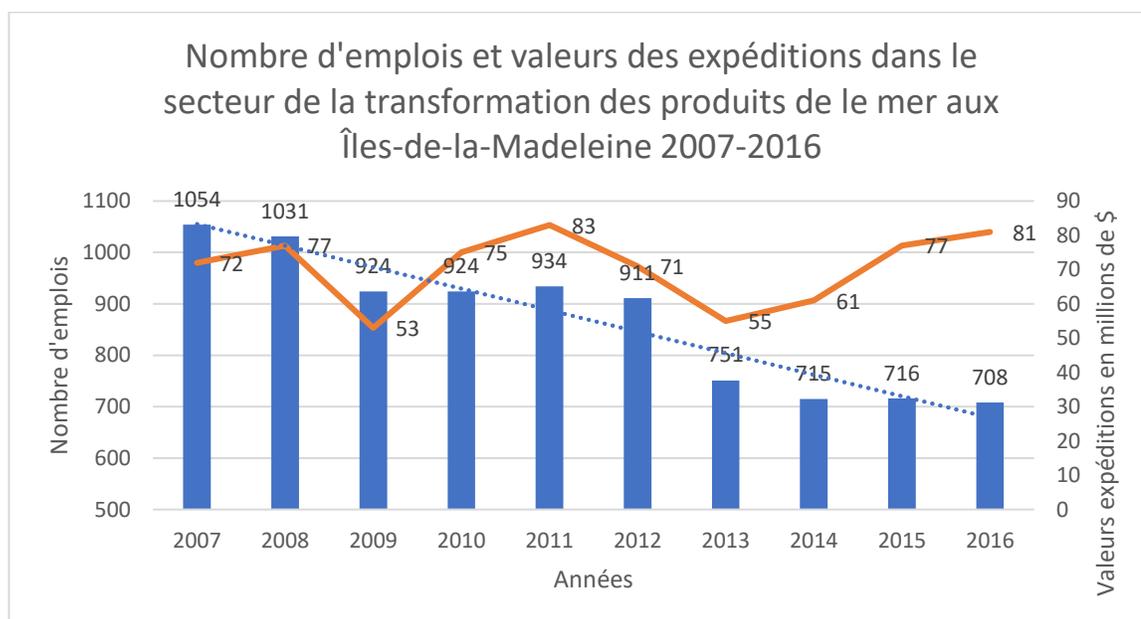
hauturière débarquant de grandes quantités de sébaste. Son usine de transformation employait jusqu'à 350 personnes et la grande majorité de ses emplois furent perdus suite au moratoire (Pêches et Océans Canada, 2002 ; Tivemark, 2010).

Après une remontée du nombre d'emplois au début des années 2000, la fin de la décennie est tout aussi dramatique pour les usines de transformations aux Îles. En janvier 2007, Madelipêche est victime d'un incendie accidentel qui met à la porte sa soixantaine d'employés restants (LCN, 2007). Ceux-ci étaient les derniers travailleurs d'usine syndiqués des Îles et jouissaient alors d'un salaire horaire moyen de 12\$/h, d'une prime à la productivité, d'une reconnaissance d'ancienneté et de vacances avantageuses (Métallurgistes et Madelipêche, 2006). Cet incendie est suivi de celui de l'usine de Madelimer de Grande-Entrée en février 2007, qui employait 400 personnes (ICI.Radio-Canada.ca, 2013a). L'année suivante, l'usine Norpro de Havre-Aubert, qui employait 150 personnes, déclare faillite et ne sera jamais réouverte. Une autre entreprise de l'Île centrale vit des déficits financiers à répétitions et le gouvernement du Québec lui accorde entre 2011 et 2013 environ 27 millions de dollars en prêts et garanties de prêts pour la sauver de la faillite et conserver les emplois locaux (L. Gagnon, 2018 ; ICI.Radio-Canada.ca, 2013a). L'entreprise fait tout de même faillite et est revendue à des propriétaires d'une autre province. À l'époque, le maire et la députée locale s'étaient réjouis de cette vente qui sauvait selon eux l'emploi d'environ 400 travailleurs locaux (ICI.Radio-Canada.ca, 2014). Or, c'est cette même entreprise qui fera venir des travailleurs mexicains temporaires seulement quatre années plus tard.

C'est ainsi que le nombre d'emplois dans les usines de transformations de fruits de mer aux Îles a chuté entre 2007 et 2016, passant de 1083 emplois à 708 emplois, soit une diminution de 34.6% en un peu moins de 10 ans (MAPAQ, 2018 ; Pêches et Océans Canada, 2018). Sur la même période, la baisse du nombre d'emplois en transformation dans le reste des régions maritimes du Québec fut beaucoup moins élevée, soit de 11%. Le tableau 3.2 illustre cette baisse du nombre d'emplois et la fluctuation des ventes des

transformateurs aux Îles-de-la-Madeleine entre 2007 et 2016, soit la période entre les incendies des usines et l'année précédant la venue des premiers TMT.

Tableau 3.2 Emplois et valeurs des expéditions dans le secteur de la transformation des produits de la mer aux Îles-de-la-Madeleine 2007-2016. Sources : MAPAQ et MPO



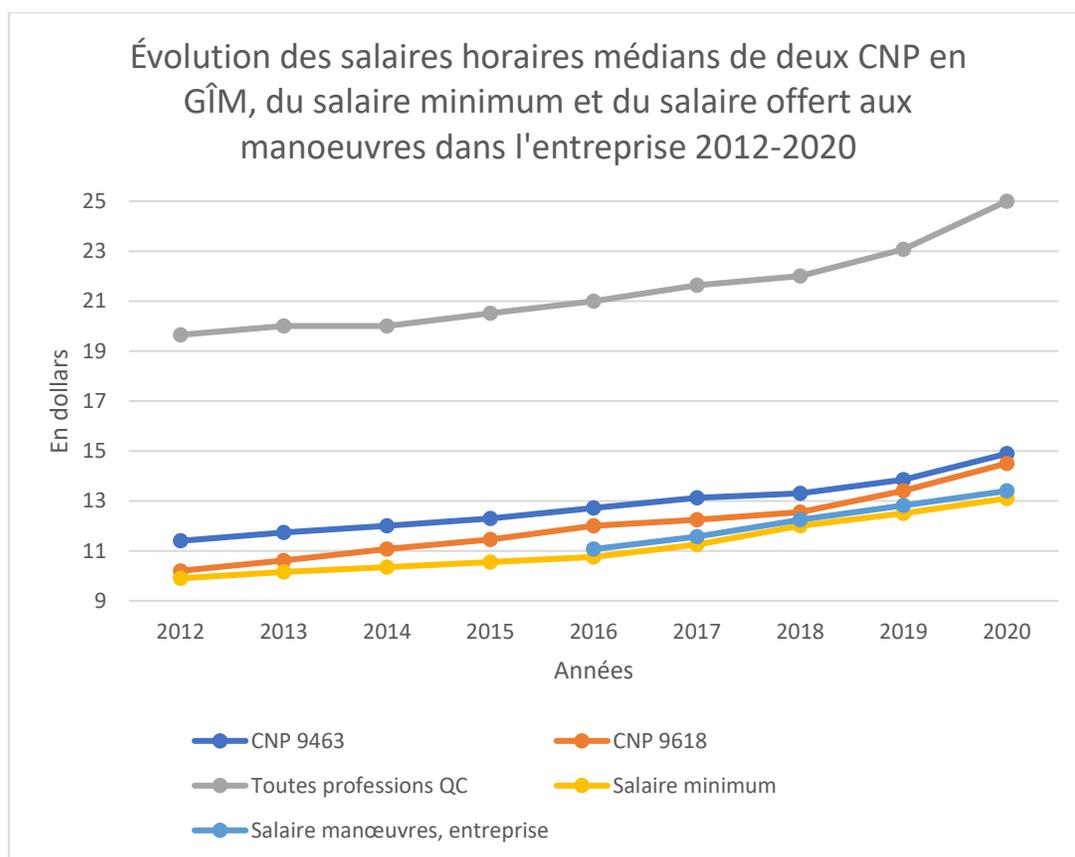
Alors que le nombre d'emplois a chuté entre 2007 et 2016, la valeur des expéditions des transformateurs des Îles a grandement fluctué, mais a globalement augmenté pendant cette période, passant de 72 à 81 millions de dollars. Pendant ce temps, les revenus des pêcheurs ont eux aussi augmenté, la valeur de leurs débarquements pour les Îles grimpaient de 39,3 M\$ en 2008 à 55,7M\$ en 2016. (MAPAQ, 2018 ; Pêches et Océans Canada, 2010). Dans l'ensemble du Québec, la hausse des valeurs s'explique notamment par les fortes hausses du prix des crevettes, du homard et du crabe, car les quantités totales pêchées diminuent ou stagnent (CSMOPM, 2018b). Dans ce contexte, les transformateurs auraient absorbé la hausse du coût de la matière première à quai en diminuant leurs « frais d'exploitation » (ICI.Radio-Canada.ca, 2020a). Il ne faut pas oublier qu'en plus de la hausse du coût de leur matière première, le secteur qui avait su

garder « compétitifs » ses coûts de main-d'œuvre fait face depuis plus d'une dizaine d'années à une compétition croissante de la part de transformateurs asiatiques et sud-américains (Hardy *et al.*, 2008). Bref, bien que la quantité totale de débarquement, toutes espèces confondues, ait stagné au Québec depuis des années, les valeurs des débarquements à quai et des expéditions des transformateurs n'ont pas cessé de croître dans ce marché très lucratif, destiné à 72% à l'exportation internationale. (CSMOPM, 2018b ; MAPAQ, 2020).

Malgré les pertes d'emplois qu'a subies le secteur de la transformation aux Îles depuis 2007, les usines éprouveraient tout de même de plus en plus de problèmes de recrutement de main-d'œuvre. Pendant ce temps, les revenus des pêcheurs et la valeur des expéditions des transformateurs sont en hausse, mais les travailleurs d'usines du secteur ont vu leurs conditions de travail et leurs salaires stagner, voir régresser dans certains cas. En 2006, les manœuvres de la dernière usine syndiquée des Îles étaient payées 10,37\$/h après un an d'expérience et les fileteurs touchaient des bonis en plus de leur 10,44\$/h (Métallurgistes et Madelipêche, 2006). Dix ans plus, les travailleurs de l'usine madelinienne qui embaucheraient des travailleurs mexicains étaient payés à peine plus, soit 11,07\$/h en 2016. En général, les salaires semblaient aussi moins élevés aux Îles-de-la-Madeleine qu'ailleurs au Québec, alors que le salaire horaire moyen de tous les employés des usines du secteur y était de 10,40\$/h en 2009 contre 12,70\$/h en Gaspésie et 13,40\$/h sur la Côte-Nord. (Pêches et Océans Canada, 2014). Le tableau 3.3 illustre d'autres données, soit les salaires horaires médians pour les emplois dans les usines de transformation de fruits de mer en GÎM (CNP 9463 et CNP 9618) ainsi que l'évolution du salaire minimum et du salaire horaire médian pour toutes les professions au Québec depuis 2012. Il montre d'abord que les salaires médians du secteur en GÎM sont bien en dessous du salaire médian québécois et que le salaire des manœuvres de l'usine madelinienne embauchant des TMT est resté dans l'intervalle basse par rapport au salaire médian du secteur, ne dépassant chaque année le salaire minimum que de quelques sous. Les fortes hausses du salaire minimum survenues entre

2017 et 2020 résultants des campagnes pour un salaire minimum à 15\$ ont certainement contribué à hausser les salaires du secteur dans les dernières années.

Tableau 3.3. Évolution des salaires horaires médians de deux CNP en GÎM, du salaire minimum et du salaire offert aux manœuvres dans l'entreprise 2012-2020 Sources : Statistiques Canada, Note : Le salaire des manœuvres de l'entreprise en 2019 est une approximation, car les données n'étaient pas disponibles.



3.2.3 Recours au PTÉT et difficultés de recrutement dans une entreprise de transformation des produits de la mer des Îles

L'entreprise qui embauche des TMT aux Îles-de-la-Madeleine depuis l'été 2017 œuvre dans le secteur de la transformation des crustacés et mollusques, en particulier le homard et le crabe des neiges, et son chiffre d'affaires annuel est d'environ 30 millions de dollars. L'emploi y est surtout saisonnier (avril à fin août) et l'entreprise compte au plus fort de la saison environ 300 à 350 travailleurs dans ses deux usines, dans les viviers et sur les quais ainsi qu'une quinzaine de personnes à l'année dans les bureaux. La direction de l'entreprise a d'abord soutenu que c'était en raison du « manque de main-d'œuvre » local, des « difficultés de recrutement » à la suite du départ d'une quinzaine d'employés et de l'augmentation de certains quotas de pêche que la décision d'embaucher trente TMT via une agence de recrutement fut prise pour la première fois à l'été 2017. (Fauteux, 2017b ; Jutras, 2017 ; Lapierre, 2017 ; Valiquette, 2017) Ainsi, la direction soutenait que cette main-d'œuvre était « supplémentaire » et qu'elle permettrait d'augmenter la quantité de débarquements et d'accroître la production sans retirer d'emplois aux Madelinots, car le quota de crabe des neiges avait doublé cette année-là pour la zone 12 (Fauteux, 2017a).

L'analyse des études d'impact sur le marché du travail (EIMT)¹⁷ déposées par l'entreprise pour 2017 et 2018 nous informe sur les conditions de travail et sur les

¹⁷ Pour que l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires dans un des volets du PTÉT soit donnée, une entreprise doit obtenir une EIMT auprès d'Emploi et développement social Canada (EDSC) pour prouver que des efforts suffisants ont véritablement été faits pour recruter une main-d'œuvre locale (Canada, 2017a). En réalité, ces efforts se limitent à prouver que des offres d'emplois ont été affichées pendant au moins quatre semaines avec trois méthodes différentes et que les emplois n'ont pas tous été comblés. De plus, les salaires doivent correspondre au taux le plus élevé entre le salaire versé aux mêmes postes d'emplois dans l'entreprise ou le salaire horaire médian pour le CNP correspondant dans la même région. Pour les emplois saisonniers à bas salaire dont la durée ne dépasse

justifications présentées initialement par l'entreprise à EDSC pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. En 2017, la demande initiale concernant 30 postes de manœuvres (CNP 9618) à un salaire initial de 11,07\$/h avait été refusée et ajustée à 11,57\$/h sur demande du ministère pour qu'il corresponde aux salaires des employés locaux. Il semble que le ministre ait donné un avis favorable à l'EIMT malgré que le salaire soit plus bas que le salaire horaire médian pour le même CNP dans la région (12,24\$/h), ce qui serait contraire aux règles du programme (Emploi et Développement Social Canada, 2017a). La demande autorise, comme prévu à l'article 54 de la LNT, que les heures supplémentaires à taux majoré ne soient pas appliquées pour le secteur de la transformation des fruits de mer. La demande avait été acceptée par EDSC, car l'employeur avait l'intention de combler 50 postes et qu'aucun Canadien n'aurait répondu aux offres affichées. L'agent de EDSC soutenait que l'embauche des TMT aurait un effet positif sur le marché du travail, car leur venue permettrait à l'entreprise de demeurer active et de « conserver les emplois canadiens et créer des emplois dans le futur » (EIMT 2017). Il notait cependant qu'aucun plan détaillé de maintien et création d'emplois ou de transferts de compétences et de connaissances n'était mentionné dans la demande (EIMT 2017). En 2018, l'entreprise embaucha trente-quatre travailleurs mexicains, dont plusieurs venants pour la deuxième année (Fauteux, 2018a, 2018b ; ICI.Radio-Canada.ca, 2018d). Cette fois-ci, la direction de l'entreprise évoqua la moyenne d'âge qui était de 56 ans en usine et la difficulté de recruter des jeunes pour prendre la relève de ceux qui partaient. Cette fois, le quota de crabe des neiges avait diminué de 50% dans la zone 12, mais le nombre de TMT embauché avait tout de

pas 180 jours civils, comme c'est le cas pour les usines de transformations aux Îles, les employeurs bénéficient d'une exemption et n'ont pas à respecter la limite de proportion d'embauches de 10% pour les postes de TÉT dans leur entreprise. De plus, contrairement au secteur des services d'hébergements et de restauration et du service de détail, il n'y a pas de restriction si le taux de chômage dépasse 6% dans la région donnée (Canada, 2017b). Les EIMT de l'entreprise pour 2017 et 2018 ont été obtenues auprès de EDSC en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*.

même augmenté par rapport à 2017, où la hausse du quota avait servi de justification (ICI.Radio-Canada.ca, 2018c). La demande d'EIMT était divisée en plusieurs postes aux salaires différents. Elle concernait surtout vingt-trois décortiqueurs (CNP 9463) à 12,24\$/h, alors que le salaire médian était de 13,30\$ pour ce CNP dans la région. Encore une fois, le ministère semble avoir accordé l'EIMT malgré un salaire moins élevé que le salaire médian régional pour le même CNP. La demande concernait aussi 5 casseurs à 13,24\$/h (CNP 9618), 4 préposés aux viviers et aux débarquements à 15,67\$/h (CNP 9463) et 2 laveurs à 14,24\$/h (CNP 9463). L'employeur précisait que les personnes mises à pied avaient toutes été rappelées pour la saison 2018 et que « l'éloignement des grandes villes » et le caractère saisonnier de l'emploi justifiaient le recrutement de TMT pour combler la « pénurie de main-d'œuvre ».

L'employeur a fait appel à un nombre encore plus important de TMT à l'été 2019, soit environ 55 travailleurs migrants temporaires (Arseneau, 2019 ; Fauteux, 2019b, p. 20, 2019c ; ICI.Radio-Canada.ca, 2019d ; Morissette, 2019). Dans les médias, l'entreprise expliqua encore une fois que la moyenne d'âge était élevée chez ses employés, que chaque année des gens partaient à la retraite, mais aussi que certains allaient « travailler ailleurs » et que cela faisait en sorte qu'elle devait maintenant se fier sur la main-d'œuvre étrangère (ICI.Radio-Canada.ca, 2019d). En effet, l'entreprise compte aux Îles deux usines concurrentes dans le même secteur chez qui les travailleurs locaux peuvent aller « travailler ailleurs » pour le même type d'emploi. Le principal concurrent a notamment décidé de monter le salaire minimum d'entrée à 15\$ de l'heure à l'automne 2018 pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre (Fauteux, 2018c). La mesure semblait avoir porté fruit, car l'entreprise s'était félicitée du recrutement d'une vingtaine de nouveaux employés dans son équipe de 160 personnes à l'été 2019. Les travailleurs de ce compétiteur étaient satisfaits de l'augmentation et certains soutenaient que les autres usines seraient obligées d'imiter la mesure au risque de perdre du personnel et d'aller recruter à l'extérieur (Fauteux, 2019b). La troisième usine concurrente avait elle aussi, dès la saison 2018, augmenté ses salaires de

manœuvre à 15\$/h et n'a toujours pas recours à des travailleurs migrants temporaires. Notons aussi que pour répondre en partie à leurs problèmes de recrutement et pour mettre aux normes certains équipements, l'entreprise faisant venir des TMT ainsi que sa concurrente principale ont tous deux reçus des subventions et fait des investissements pour mécaniser, robotiser et automatiser leurs installations dans les dernières années. (Arseneau, 2019 ; DECRQ, 2017 ; Fauteux, 2019a, 2019b ; ICI.Radio-Canada.ca, 2015b ; Valiquette, 2019).

L'entreprise prévoyait embaucher près du double de TMT à l'été 2020, soit une centaine, avant qu'elle n'annule leur venue à cause de la pandémie de Covid-19 (Fauteux, 2020a, 2020b). Pour la première fois, le principal compétiteur prévoyait aussi en embaucher une quinzaine, vraisemblablement rattrapé par les difficultés de recrutement de son compétiteur. Pour l'été 2021, l'entreprise souhaite toujours faire venir une centaine de TMT pour des postes affichés à un salaire de 13,40\$/h. Elle a récemment reçu environ 2,5M\$ de financement en prêts des deux paliers gouvernementaux pour trois projets (Valiquette, 2020a, 2020b). La majeure partie de ce financement sera investi pour la modernisation et l'agrandissement du vivier à homards dans le but de doubler son volume en le faisant passer de 290 000 livres à plus de 700 000 livres de capacité. La direction de l'entreprise a clairement mentionné que son objectif était de transformer davantage de homards en usine, ce qui demande beaucoup plus de main-d'œuvre que de le revendre vivant. La balance du financement sera investie dans l'automatisation de la transformation du crabe, ainsi que pour la construction d'une bâtisse à proximité de l'usine destinée à loger jusqu'à 46 travailleurs migrants temporaires.

3.3 Analyse : contextes « sous tension »

Dans l'Est du Canada et en GÎM, la croissance du nombre de travailleurs migrants temporaires dans les usines de transformations de fruits de mer intervient dans un contexte « sous tension » caractérisé notamment par un haut taux de chômage même désaisonnalisé, des conditions de travail difficiles et des salaires bas documentés, des postes vacants très peu attrayants, des critiques de plusieurs acteurs sur la fin des quotas de TÉT dans le secteur, des tentatives de syndicalisation, une incertitude continue liée au travail saisonnier et le recours à des aides spéciales pour les travailleurs. Aux Îles en particulier, la baisse drastique d'emplois en usine entre 2007 et 2016 qui précédait la venue de TMT s'est caractérisée par des salaires qui ont stagné voir régressé et des valeurs de ventes des transformateurs en hausse. Pendant ce temps, les travailleurs saisonniers étaient fragilisés par différentes réformes de l'assurance-emploi qui visaient à les rendre plus mobiles. Malgré le taux migratoire positif que les Îles connaissent depuis 2016, les emplois en usines ne semblent pas être comblés et l'usage local du PTÉT est en croissance. Alors que les difficultés de recrutement, de maintien en postes et le vieillissement de la main-d'œuvre étaient déjà connus depuis plusieurs années, il semble que peu de choses ont été faites pour revaloriser le travail en usine. Au-delà du vieillissement bien réel de la population, les difficultés de recrutement évoquées pour l'embauche de TMT semblent donc être davantage liées à une rareté de personnes intéressées par ce type d'emploi spécifique, plutôt qu'une simple « pénurie » de personnes en âge de travailler (Fudge et MacPhail, 2009 ; Knott, 2017a ; Pellerin, 2011 ; Sharma, 2006).

Les investissements récents de l'entreprise qui visent à doubler les capacités de transformation du homard, la construction d'une bâtisse visant à loger le double du nombre de TMT et des salaires toujours bas par rapport aux concurrents indiquent que le modèle d'affaire de l'entreprise se transforme autour de la disponibilité illimitée d'une main-d'œuvre étrangère bon marché comme c'est le cas pour d'autres entreprises

de la GÎM et des provinces de l'Atlantique (Knott, 2016, 2017a ; Thomas et Belkhodja, 2014). En effet, l'absence de restrictions par rapport à la proportion de TMT dans la main-d'œuvre de l'entreprise et le fait qu'il n'y ait pas de limites par rapport au taux de chômage pour ce secteur saisonnier rendent intéressant le choix du PTÉT comme stratégie alternative de recrutement et de croissance. De plus, la facilité avec laquelle les EIMT sont délivrées aux entreprises, sans obligations de présenter des plans de rétentions, d'attractions, de formations, sans devoir offrir de meilleurs salaires ou des conditions plus avantageuses et sans devoir nécessairement respecter le salaire médian régional pour le même emploi est surprenante. Ainsi, comme l'indiquent Fudge et MacPhail (2009), rien n'empêche réellement les entreprises de détourner le programme dans un objectif de croissance et de recrutement alternatif :

The safeguards to ensure that employers in certain sectors do not become dependent on low-paid and subordinate temporary migrant workers are not secure. LMOs appear to be a formal rather than a substantive requirement. (p.42)

CHAPITRE IV

RÉCITS DU TRAVAIL

En prenant en compte ces contextes régionaux et locaux, je présente dans ce chapitre les effets qualitatifs de l'usage du PTÉT sur les conditions de travail et les rapports sociaux d'emplois tels que vécus et perçus par les travailleurs mexicains et madelinots. Je montre d'abord comment les travailleurs subissent une exploitation différentielle et comment les travailleurs locaux commencent à ressentir des pressions directes et indirectes pour rejoindre la flexibilité et l'intensité exigée des TMT. Je montre ensuite comment les résidents locaux et les travailleurs mexicains expliquent eux-mêmes le recours par l'entreprise au PTÉT et comment ils perçoivent l'avenir de la main-d'œuvre dans le secteur. Finalement, je propose une analyse qui met en lumière comment le PTÉT semble être utilisé pour restructurer la main-d'œuvre du secteur selon les avantages fournis par le programme en réponse à une « pénurie » beaucoup plus qualitative qu'il n'y paraît. Ces constats permettent de mettre en perspective comment ces dynamiques peuvent participer aux relations de sociabilité entre travailleurs migrants temporaires et Madelinots.

4.1 Des conditions de travail et des salaires dénoncés, une exploitation différentielle et des pressions accrues sur les travailleurs locaux

4.1.1 Critiques unanimes des conditions de travail et des salaires en usine de la part des Madelinots: « Moi je trouve que les usines, c'est de l'esclavage ».

Les travailleurs madelinots critiquent unanimement les conditions de travail et les salaires, en particulier pour les emplois à l'usine. De plus, plusieurs travailleurs locaux ont quitté récemment l'entreprise ou pensent quitter pour les concurrents qui offrent de meilleurs salaires ou une meilleure ambiance de travail. En effet, les faibles niveaux des salaires, particulièrement pour les manœuvres en usine qui forment le gros de la main-d'œuvre de l'entreprise (12,24\$/h lors des entretiens en 2018 et 13,40\$/h en 2020), sont critiqués par l'ensemble des travailleurs locaux comme beaucoup trop bas et sont comparés désavantageusement aux salaires plus élevés des entreprises concurrentes du secteur. Ainsi, comme le soutient Diana, une travailleuse d'usine anglophone¹⁸ :

Well, the salary is not good. It's very low compared to the other fish plants. And also, well the work conditions, I mean, it's hard, very hard, I mean, nine, ten hours, in one place, every day, it's hard. [...] We get paid 12, 12.50 per hour plus 6% So that gives you \$13 one hour.¹⁹ But now in

¹⁸ Tout comme Diana, tous les prénoms utilisés dans ce mémoire sont fictifs pour permettre de conserver l'anonymat des participants et participantes et la confidentialité de leurs témoignages.

¹⁹ Les travailleurs et travailleuses calculent parfois les indemnités de vacances (4 à 6% selon la durée du service continu) comme si elles faisaient parties de leurs taux horaires bien qu'elles soient obligatoires dans la loi. Cela est peut-être lié au fait que depuis juin 2018, la LNT prévoit une exception pour tous les travailleurs saisonniers leur permettant de recevoir leurs indemnités de vacances sur chaque paie.

[Compétiteur 2], they get paid 15, 16 for the same job. [Compétiteur 1] is the same. Yea it's a big difference in the paies, yea.

Comme exemple d'insatisfaction par rapport au salaire, en plus de l'absence d'échelle salariale par rapport à l'ancienneté, certains travailleurs d'usine, comme Pierre et Marie, soutiennent qu'il est maintenu volontairement à quelques sous au-dessus du salaire minimum pour que l'employeur n'ait pas à déboursier pour l'équipement de travail :

Question : Pis le salaire c'est comment? Ça augmente-tu?

Pierre : 13\$ avec le 6%...c'est pas payant. Non. Même, y'en a que ça fait 2-3 ans que ça a pas monté. Ben une chance que le salaire minimum monte parce que! Marie : Ben y nous donnent un peu plus, quelques sous. Parce que si on serait vraiment au salaire minimum, ils seraient obligés de payer pour nos équipements, nos bottes. Quand t'es au salaire minimum, l'employeur est obligé de payer ton équipement.

Un jeune travailleur madelinot que je côtoyais a souligné cette absence d'ancienneté: « Ils sont environ à 12,80\$, avec le 4%, tous les sarraus blancs [manœuvres, ndt]. Tu vas pas loin. Même après 2, 5, 20 ans. Ça reste ça, pas plus de 14\$. Pour les Mexicains par exemple c'est un bon salaire, y sont ben, y font leur année icitte! » (Note de journal). Selon Maurice, un travailleur d'usine, les travailleurs madelinots se plaignent peu malgré leur faible rémunération, car ils ont peur de perdre leur emploi dans un contexte de travail saisonnier où les emplois ne sont pas très nombreux :

Les gens se plaignent pas, ils ne disent pas ouvertement ce qu'ils ont à dire, parce qu'ils savent qu'y peuvent perdre leurs emplois. Pis les emplois ici, ils sont pas en profusion. Pis quand tu fais un travail, c'est un travail que j'ai toujours dit qui était mal rémunéré, la plupart ce sont des femmes...je les plains ces madames-là. Oui la majorité des travailleuses, sur la ligne, au décorticage [...] pis eux autres y'arrivent ben souvent à la maison, leur travail est pas fini. (Maurice)

Maurice insiste sur plusieurs désagréments qu'il a dénoncé à l'entreprise, notamment la pratique d'empiéter le temps de se changer sur les pauses des employés : « C'est des

points que je leur disais, si leur 20 minutes y l'ont, vous aller voir que la production va être meilleur après. Mais on dirait que l'entreprise ne voit pas ça ». Il insiste aussi sur le caractère très précaire du travail saisonnier qui amène un stress récurrent aux travailleurs ne sachant pas toujours s'ils seront capables de cumuler suffisamment d'heures de travail pour « faire le tour » annuellement :

Pis c'est saisonnier, c'est précaire, t'as toujours le stress : est-ce que tu vas terminer ta saison? Est-ce que tu vas pouvoir compléter? On est tributaires de l'assurance-emploi, c'est notre deuxième salaire, c'est peut-être pas le meilleur, mais je me dis, avec un meilleur salaire, des meilleures conditions, des heures raisonnables, peut-être que les gens pourraient penser à travailler des productions plus longues, plus de semaines. (Maurice)

Ce même travailleur soutient que l'entreprise était au courant de toutes les critiques des employés, car une enquête anonyme sur les conditions de travail avait été menée en 2016-2017, soit juste avant la première saison d'embauche de TMT. Un rapport avait été présenté à la direction l'année suivante, présentant toutes les critiques soulevées par les employés, il y aura eu peu de changements suite à cet exercice. Cela suggère que l'entreprise s'est délibérément abstenue de répondre aux insatisfactions des employés, au moment même où elle faisait venir des travailleurs mexicains pour la première fois.

Plusieurs travailleurs critiquent le fait que l'entreprise n'ait pas augmenté les salaires malgré que la production soit vendue à l'avance à bon prix et que les revenus sont substantiels pour les propriétaires. Un travailleur madelinot fait aussi référence au salaire des travailleurs syndiqués de l'ancienne usine de Madelipêche pour montrer à quel point le salaire actuel offert par l'employeur est dérisoire :

Avant quand y'avait le syndicat, c'tais mieux. Madelipêche à Cap-aux-Meules, là ça marchait mieux. Y'a 20 ans, moi j'ai pas travaillé là, mais y'en a un qui me comptait ça, t'étais payé 10\$ de l'heure. Y'a 20 ans! Là t'es payé 13\$ de l'heure, 20 ans après! Toute a monté. C'pour dire qu'un syndicat... (Pierre)

Un autre contremaître madelinot explique qu'autrefois, les conditions de travail en usine et avantages étaient meilleures, et l'emploi en usine pouvait être « plus payant » à cause des bonis au rendement, qui n'existent maintenant plus que pour les brosseurs de crabe des neiges :

Mais c'était quand même payant aussi dans c'temps là, surtout les fileteurs de poissons rouges, de sébaste, y pouvaient aller chercher de très, très bons salaires parce qu'ils étaient à boni. Plus que tu vas vite, plus que t'es payé. C'était extrêmement payant pour eux autres. (Robert)

Adrien, un déchargeur de bateaux de longue date, explique dans la même veine que certains employeurs du secteur payaient dans le passé les heures supplémentaires au taux majoré²⁰, ce qui rendait aussi beaucoup plus attrayant l'emploi :

Moi j'ai travaillé, si je me rappelle...dans [la National] Sea Product, c'tait payant, après 44 heures, t'avais temps et demi. Pis le temps des fêtes t'avait temps double. Pis même des fois c'tait nous autres qui refusaient de faire du temps supplémentaire parce qu'on s'apercevait de ce qu'on faisait...mais ça été abandonné en 77. [...] Si t'as ton salaire, pis tu peux faire du temps et demi, au moins ça te tente de travailler. Mais là, t'as tout le temps la même affaire, pis ça change pas. (Adrien)

Dans les dernières années, certains contremaitres et des groupes de travailleurs autres que les manœuvres ont été demandés des augmentations salariales et les ont parfois obtenues, comme les déchargeurs et les travailleurs des viviers (15,67\$ en 2018). Il reste cependant que le gros de la main-d'œuvre se situe en usine et que ce sont les postes où les travailleurs mexicains se retrouvent la majorité du temps. Comme le relate Adrien : « Le salaire a augmenté, parce qu'à un moment donné les gars ont décidé que là ça avait plus d'allure. Y'ont monté les débarquements à 15\$ de l'heure. C'est pas pire

²⁰ Dans cette entreprise, les heures supplémentaires à taux majoré ne sont pas appliquées conformément à l'exception permise à l'article 54 de la LNT pour les usines de transformations de fruits de mer.

pour ce que c'est. Mais à l'usine t'as 12\$... » La tentative des laveurs d'obtenir de meilleurs salaires fut moins fructueuse, la direction rejetant leurs demandes « Si vous êtes pas content, la porte » et les travailleurs n'auraient pas insisté par peur de perdre le chômage ou de perdre leur emploi. Leur salaire (14,24\$ en 2018) est tout de même un peu plus élevé que ceux en usine, mais pas suffisamment pour garder et attirer les employés, plusieurs restant insatisfaits et souhaitant démissionner prochainement, comme le soutient Stéphane, un des contremaîtres dans l'entreprise :

Les laveurs sont toute entre 14 et 15\$, parce qu'y'ont une prime d'une piasse de plus la nuit. [...] Sinon tu vas toute les perdre pis c'tannée faut qui montent encore. Y vont toute perdre. Les employés qui restent ça commencent à être comme ça, y se câlisse de toute, parce qu'y sont pas satisfaits. [...] Ouais. Faut qu'ils les augmentent pour le peu qui reste, pis ça va peut-être ben donner de l'encouragement à d'autres de venir.

Peu importe les postes qu'occupent les employés, le travail est décrit comme très exigeant et difficile physiquement, tandis que les semaines et les journées de travail sont longues, fatigantes et stressantes. Pour les manœuvres d'usines, les journées peuvent atteindre 10 à 11 heures, de 6 à 7 jours par semaine, pour une moyenne de 60 à 65 heures par semaines, et un peu moins en fin de saison. Les travailleurs racontent n'avoir « pas de vie » pendant la saison, se levant très tôt pour se rendre travailler vers 7h du matin et terminer parfois à 18h le soir, seulement pour se faire à manger, dormir, et recommencer le lendemain. Selon certains, le travail est encore plus dur pour les employés à cause de l'âge moyen en usine:

People are tired. It's hard. And for our age group, like at the main plant, like you say 95% is all over 50 years old. 50-55 years old. So yea it's hard, when you work standing for ten hours, like that, monday, une semaine, I mean, with big boots... (Diana)

Pour Maurice, non seulement les semaines de travail sont longues, mais l'organisation du travail, notamment les aménagements non optimaux, les équipements et le manque

de communication peut aussi être sources de stress. Les horaires sont encore plus incertains pour le crabe des neiges, car le déchargement et la transformation demandent une disponibilité complète du personnel à cause de l'absence de viviers, ce qui mène parfois à de longues semaines sans journées de congé : « In crab, when we work at the crab plant, we can work monday to sunday, sometimes we worked 14 days with no day off. When the boat comes we have to work, could be sunday, monday, whatever. (Diana). Un autre travailleur du crabe critique aussi ces horaires incertains :

Ben, c'est que les conditions sont mal faites. [...] Tu dois aller travailler le matin quasiment à 5, 6h, pis tu fais les soirs jusqu'à 8-9-10h le soir. Pis p't'être ben cette année on a commencé au mois d'avril, le premier dimanche [de congé] qu'on a eu c'est au mois de juin. [...] Tu peux faire 80-90 heures semaine. Moi je trouve c'est trop. (Adrien)

À l'usine, les blessures liées au travail seraient fréquentes à cause du caractère répétitif de l'emploi et d'un environnement de travail parfois inadapté voir dangereux. Comme documenté dans d'autres usines par Major (2011), cette travailleuse explique que le travail physique et réplétif oblige des travailleuses à avoir recours à des injections de cortisones fréquentes pour pouvoir continuer à travailler :

Question : Lot of people get some injuries?

Diana : Yea. And the men working on brushes, going like this all day for 10 hours non-stop like, and then the women on the line and they have to do this for 10 hours every day, every day, cracking. I tell you, you risk everything. Every year you go to the hospital, you pay the needle and then you go to the work and if it hurts than you go get another needle, cortisone, yea. Just for the pain yea. [...] Because after too many years your body can only take so much. So can you imagine people in the fish plant for twenty, twenty five years the same job. Years after years after years. My aunt retired two years ago, she had 50 years in both plants. And I had one friend last year, he retired fifty years. Started when they were 14 years old in the plant.

Elle explique que certains ont travaillé toute leur vie dans l'usine jusqu'à pouvoir toucher le régime des rentes provinciaux, car il n'y a pas de fonds pension dans l'entreprise. La seule « retraite » de sa tante sont ses blessures liées au travail : « So now my aunt she has trouble with her hip now, her knee is gone, her hip and one of her shoulders, and that's her retirement. After so many years, your body, so that's her retirement » (Diana). Un autre travailleur madelinot raconte s'être lui-même blessé après avoir été forcé de travailler faire des mouvements répétitifs dans un environnement de travail inadéquat : « On dit forcé quand on te demande de faire une chose que tu veux pas faire, pis si tu le fais pas, on t'envoie au bureau. Pis du risque de perdre ton travail. » (Maurice). Après s'être plein de la situation, il a reçu une réprimande et une menace d'être renvoyé s'il se plaignait de nouveau. Ce travailleur décrit une ambiance de travail lourde où l'entreprise n'accorde pas beaucoup d'attention au bien-être des employés :

Pis c'est toujours cette épée de Damoclès là, pis on est des saisonniers, pis on se sent comme fautifs du bien-être, moi je leur disais des fois, si les gens sont heureux, sont contents, vous leur donnez des outils, vous aller avoir du rendement, ça va être mieux pour la production...mais eux autres c'est pas ça, c'est peu importe, tu travailles... (Maurice)

Il raconte que plusieurs autres travailleurs se sont blessés ce même été, dont une carrément « hypothéqué » après être tombée et s'être cassé les poignets. Maurice et d'autres travailleurs témoignent en effet des dangers pour leur santé et sécurité liés aux planchers glissants trop peu nettoyés, à la machinerie et aux élévateurs, mais aussi de la contestation fréquente par l'entreprise des billets de médecin des travailleurs à la CNESST. Comme l'explique Pierre : « Oooh bonne chance, sont toutes contre toi, quand tu parles de CSST y vont toute faire, les boss, toute faire pour que tu t'en ailles, ah vraiment. »

Plusieurs témoignages montrent ainsi que des travailleurs madelinots ont quitté récemment ou veulent quitter l'entreprise pour aller travailler pour d'autres employeurs,

incluant dans le même secteur, où les salaires et conditions de travail sont perçus comme meilleurs et l'ambiance de travail plus agréable :

Question : Do you think you're gonna work there for a long time?
 Diana : No I hope...not all the time. Maybe change the place, of fishery.
 [the second competitor] is a good place. Lot of people talk about it. Q :
 Some people changed ? Diana : Oh yea, this year we lost about ten
 workers. From [one of the plant], that went to [the second competitor],
 for the pay.

D'autres expliquent réfléchir à quitter prochainement pour un compétiteur, notamment car on leur avait demandé d'aller travailler à la deuxième usine de l'entreprise pour dépanner, mais qu'ils ont finalement été obligés d'y rester pour compenser les départs récents de travailleurs. En effet, les travailleuses quitteraient en masse :

Oui y'en a beaucoup de Grande-Entrée, Grosse-Île, y s'en aillent toutes, les anglaises, ça s'est vidé. Y restent 5-6 personnes, le reste c'est toute...Y sont partis pour [Compétiteur 2] ou [un hôtel]. Ça dégringole. Y vont prendre plus de Mexicains...Le monde cherche à s'en aller. (Marie)

Maurice explique ainsi que beaucoup de travailleurs auraient été tentés de quitter et de changer d'employeur lorsque le principal compétiteur a annoncé augmenter ses salaires à 15\$ de l'heure pour les manœuvres en usine à partir de septembre 2018. De plus, selon Diana, l'entreprise aurait perdu plusieurs travailleurs masculins partis occuper des emplois comme aide-pêcheurs sur les bateaux ou qui seraient retournés à l'école. Ces emplois de pêcheurs sont mieux payés que sur les lignes en usine, traditionnellement plus féminins, comme l'explique Diana, dont le mari est justement aide-pêcheur : « We were getting up at the same time [...] so we get up at 4 o'clock in the morning, I get home at 8 pm o'clock at home, and he gets home at ten o'clock in the morning, and he get the bigger pay then me. A way bigger pay than me. » Ces nombreux départs de travailleurs locaux ne sont pas passés inaperçus des travailleurs mexicains tel Sergio, qui note la différence par rapport à l'année précédente : « [Il y a]

moins de personnes dans l'usine. Oui, moins de gens qui travaillent, des Canadiens. Je ne sais pas, ils ne veulent pas travailler ou ils sont à la retraite. [...] Oui, des gens qui ne sont pas revenus. » (Ma traduction)

4.1.2 Exploitation différentielle

Les travailleurs mexicains sont sujets ou vulnérables à davantage d'exploitation de leur force de travail que leurs collègues madelinots. Ils acceptent de travailler de plus longues journées et dans plusieurs lieux de travail et leur productivité au travail est accrue en comparaison de leurs collègues. Tandis que les travailleurs madelinots déclarent travailler environ 60 à 65 heures par semaines, ce qu'ils considèrent être déjà beaucoup, des travailleurs mexicains déclarent parfois cumuler jusqu'à 120 heures de travail par semaine. Il apparaît évident que de multiples facteurs, et en particulier la structure du PTÉT qui rend leur continuité d'emploi plus précaire et leur disponibilité plus grande, les rend sujets à plus d'exploitation que leurs collègues madelinots, à la fois au niveau de l'intensité et de la productivité au travail ainsi que la flexibilité au niveau des lieux de travail et du cumul des heures quotidiennes. Les témoignages suivants montrent aussi que Madelinots et Mexicains sont bien conscients de cette exploitation différentielle.

Comme leurs collègues madelinots, les travailleurs mexicains parlent des conditions de travail comme étant dures et les journées de travail comme très longues et fatigantes. Cependant, certains travailleurs mexicains rapportent faire des journées pouvant aller jusqu'à 18 à 20 heures de travail en cumulant un horaire de jour et de soir. Plusieurs témoignent aussi changer fréquemment de lieux de travail, entre les deux usines, les viviers, au déchargement, mais aussi entre les divers postes dans l'usine elle-même, en

étant déplacés selon les besoins immédiats de l'employeur, ce que les Madelinots refusent de faire la plupart du temps. Au niveau de la flexibilité en termes de lieux et postes de travail, le témoignage de Sergio illustre un certain mécontentement quant à l'imprévisibilité et la mobilité constante entre les lieux de travail, et la différence avec les travailleurs madelinots qui restent, quant à eux, immobiles :

« Oui, ça je n'aime pas ça non plus parce que... je peux faire le travail, pas de problème, mais... il y a des moments où tu voudrais être au même endroit pendant une semaine et qu'ils ne te déplacent pas, nulle part. (Question : Pourquoi ils font ça?) C'est ce que je ne comprends pas. Je pense que c'est en fonction des besoins de l'entreprise. [...] (Question : Mais les gens d'ici, ils les changent de lieux?) Sergio : Non. Eux, ils ont toujours une seule place. Ils ne les déplacent pas. » (Ma traduction)

Le témoignage de Luis montre aussi que les travailleurs mexicains sont plus souvent déplacés entre les aires de travail à l'intérieur des usines elles-mêmes :

« Parfois, d'après ce que j'ai vu, nous, les Mexicains, ils nous changent de lieu de travail. Par exemple, si nous entrons dans une zone spécifique [...] il se passe peut-être une heure ou une demi-heure et on vous déplace dans une autre zone. Et c'est peut-être un autre domaine, par exemple celui des pattes de crabe. Et donc, ils te déplacent constamment d'un endroit à l'autre. » (Luis, ma traduction)

L'expérience de la flexibilité en termes de fonctions, de lieux de travail et d'heures supplémentaires de Miguel est particulièrement éclairante : « Et bien, ici, le travail, les fonctions que nous exerçons, que j'exerce, sont très variés, parce que nous n'avons pas de lieu précis ni d'activité que tu vas exercer quotidiennement, non. Ici, tout dépend des besoins de l'entreprise. » (Ma traduction). Miguel soutient qu'il est parfois transféré entre quatre lieux de travail différents au courant d'une seule journée et qu'il a un horaire de travail très variable, cumulant en moyenne 70 à 80 heures par semaine. Parfois, il travaillera au déchargement toute la journée, pendant 10 à 16 heures, ou bien il y sera pendant huit heures avant d'être transféré dans divers postes à l'usine pour

terminer la journée vers 17-18h. Parfois, il se portera même volontaire pour continuer à travailler encore plus tard au vivier ou au lavage pendant un horaire de nuit supplémentaire. Sur ces horaires supplémentaires et sur les déplacements entre plusieurs lieux de travail dans une même journée, il explique que la question ne se pose pas s'ils ont le choix ou non, car selon lui les Mexicains souhaitent toujours faire plus que les huit heures quotidiennes pour toucher un revenu plus élevé : « Pour la plupart, ce n'est pas que nous le demandons, c'est comme si... allons-y, parce qu'il y a du travail. » (Ma traduction).

Cela rejoint les propos de Juan qui soutient que cette motivation diffère de celle des travailleurs madelinots : « Donc la différence avec les Mexicains est que nous voulons faire des heures, les locaux, ce qu'ils veulent, c'est rentrer chez eux le plus vite possible. » (Ma traduction). La disponibilité plus grande des Mexicains est manifeste et pourrait mener à des tensions au travail, Miguel me racontant par exemple qu'ils étaient fâchés lorsque le travail terminait plus tôt que d'habitude tandis que les Madelinots en étaient heureux. Lorsque le samedi fut congé vers la fin de la saison, plusieurs Mexicains se seraient plaints qu'ils perdaient de l'argent et qu'ils étaient venus pour travailler : l'entreprise leur aurait répondu que les Madelinots avaient déjà beaucoup travaillé. Un autre événement significatif rapporté par Miguel illustre la différence entre les Madelinots et les Mexicains en termes de flexibilité de postes de travail. Celui-ci raconte qu'un contremaitre avait demandé devant lui à deux Madelinots de changer de poste et qu'ils avaient tous deux refusé :

« Je suis resté [surpris]...c'est le patron, non? Tu dois lui obéir non? Je veux dire...je suis resté comme ça. Vraiment, je ne sais pas s'ils n'aiment pas le travail [...] ou s'ils ne veulent pas qu'on les bouge de lieu ou je ne sais pas ce qui se passe. » (Ma traduction)

Selon ses observations, les Madelinots ont des postes de travail un peu plus définis, tandis que les Mexicains sont appelés à bouger constamment : « Et comme nous

n'avons jamais dit, et bien, dans mon cas, je n'ai jamais dit non, je veux dire partout où ils m'envoient, je veux faire des heures, je veux travailler, je m'en fiche et ce que j'aime c'est apprendre des choses. » (Ma traduction). Pour Miguel, les Mexicains sont ainsi plus « durs » au travail, car ils acceptent toujours de faire le travail demandé. Au niveau de l'intensité au travail, les témoignages font ressortir que les travailleurs mexicains semblent plus rapides et productifs que leurs collègues madelinots, ce qui est apprécié par l'entreprise. Comme l'explique María en ce qui concerne le travail en usine :

« Oui, parce que quand nous avons fait le travail là-bas, nous étions plus rapides. Et dans la plupart des aires de travail où ils nous ont mis, nous sommes plus rapides [que les gens d'ici]. Pas tous, mais la majorité d'entre nous. » (Ma traduction)

Sergio raconte par exemple que parfois des Madelinots s'arrêtent de travailler pour parler entre eux, tandis que les travailleurs mexicains parlent, mais ne s'arrêtent jamais :

« Nous, nous essayons de faire le travail rapidement, rapidement, rapidement, et que la production ne s'arrête pas. Pour moi [que ces gens s'arrêtent], ce n'est pas un problème, mais pour l'entreprise, c'en est un. L'entreprise est toujours "production, production, production". » (Ma traduction)

Juan m'a raconté un événement qui montre à la fois la plus grande productivité des travailleurs mexicains et le fait que les Madelinots ne sont pas disposés à accepter des pressions similaires. Alors qu'ils étaient quelques Mexicains à décharger du crabe d'un bateau, un patron serait passé et se serait mis à leur crier « Plus vite! Plus vite! » :

« Mais nous sommes venus avec l'idée de travailler, et toujours il disait "plus vite" et "plus vite" et "plus vite" [...] il voulait, je ne sais pas, nous donner à décharger trois bateaux en une journée plutôt que deux, mais ça les locaux ne le faisaient pas, ils faisaient un bateau par jour. La population locale. [...] Ma tête s'est mise à chauffer. Et je lui ai dit directement : "Vous pensez que les Mexicains sont des esclaves. Nous travaillons bien. Nous sommes des esclaves et vous êtes le maître! " » (Ma traduction)

Un travailleur madelinot qui était présent aurait ensuite dit à Juan qu'il n'accepterait pas de se faire parler comme cela par un patron et qu'il aurait quitté immédiatement le travail à sa place. Toujours au niveau de l'intensité du travail, Juan et Miguel soutiennent que les travailleurs mexicains offrent une plus grande rapidité ou résistance au travail, notamment lors du déchargement, où ils sont plus rapides et plus habiles. Comme le soutient aussi Robert, les Mexicains étaient plus souvent envoyés dans la cale des crabiers, là où le travail est plus dur et dangereux. Plusieurs Madelinots ne voudraient pas y descendre et ceux qui y vont en ressortent après une heure et demie ou deux et s'arrêtent, épuisés. De plus, les Mexicains offriraient une plus grande endurance selon Juan :

« Ce que j'ai vu, de la part des locaux, c'est que par exemple ils montaient dans les bateaux où il y avait peu de cargaison, par exemple 15 à 17 000 livres, et nous en avions 54 000. Et eux le faisaient en deux ou trois heures, alors oui ils travaillaient vite, mais pour de petites cargaisons, et oui nous travaillons vite, mais nous avons plus de résistance, ce sont 8, 10 ou 12 heures dans le trou. Et eux ils font deux ou trois heures. » (Ma traduction)

Plusieurs témoignages convergent dans le fait que les Mexicains se retrouvent souvent à faire les tâches les plus dures. Pour Miguel, il est clair que le propriétaire trouve son profit non seulement dans l'endurance, mais aussi dans la rapidité des travailleurs mexicains à décharger les crabiers :

« Mais nous le faisons rapidement. Alors, ils nous disaient que cela se faisait en six heures et nous, nous étions sortis en quatre heures. Évidemment, pour le patron c'est bien parce que ce sont deux heures qu'il ne paye pas. À qui il payait six, il paye quatre, et c'est ce qui lui plait. » (Ma traduction)

Les travailleurs madelinots ne sont pas aveugles face à cette différenciation en termes de flexibilité. Plusieurs témoignent du grand nombre d'heures que les travailleurs mexicains peuvent cumuler en une journée en combinant un horaire de jour et de soir. Ces caractéristiques les distinguent clairement des travailleurs madelinots :

Marie : Pis eux autres la plupart travaillaient jusqu'à minuit du soir. Ah oui j'en revenais pas, les deux chiffres. Y commençaient à 7h, comme nous autres, pis y restaient pour laver jusqu'à minuit, y revenaient le lendemain à 7h! (Q : Ça les Madelinots font pas ça?) Marie : Non, non, jamais. Soit le jour, soit la nuit, jamais les deux. Eux, ils le faisaient. [...] (Q : Y'a des Mexicains qui vont au vivier, à l'usine, au déchargement, est-ce que les Madelinots aussi?) Marie : Oui, y les promènent. [Nous], on reste dans la bâtisse. Jamais, y'a pas personne de l'usine qui est envoyé au vivier ou au déchargement...

Plusieurs Madelinots témoignent du niveau d'exploitation plus élevé dont sont sujets les travailleurs mexicains tout en soulignant la difficulté que les travailleurs mexicains peuvent avoir à refuser de rajouter des heures à leur journée de travail :

La manière que j'ai vu ça, y sont assez exploités au travail que y'ont pas le temps de faire grand-chose, c'est ça qui est le pire. Parce qu'y travaillent toute en moyenne 100-115 heures semaine. Toute ceux-là qui restent sur le lavage, 6 heures le soir, y le font après avoir fait leur 10-12 heures de jour. Ah c'est capotant c'qui font. Parce-qu'ils veulent faire mucho money, mucho money. (Q :C'est eux autres qui décident?) Non, non, y veulent travailler... mais là rendu à un certain temps, y manquait de main-d'œuvre, y'étaient quasiment obligé [...] Des fois qu'un disait qu'y voulait pas y aller pis le gars y disait, « hey faut que tu y ailles sinon tu pourras pas retourner sur le lavage », c'est quasiment menacé. Si y voulait travailler, faut qu'y travaille. (Stéphane)

Plusieurs travailleurs madelinots ont ainsi très bien conscience que les travailleurs mexicains sont beaucoup plus flexibles, étant souvent déplacés entre divers lieux ou postes de travail et qu'ils ont peu de marge de manœuvre pour refuser, notamment à cause de la possibilité qu'ils ne soient pas rappelés l'année suivante. Une travailleuse madelinienne explique que les travailleurs locaux n'aiment pas bouger de poste de travail, tandis que les Mexicains sont utilisés partout et ne refusent jamais rien :

When something has to be done. Mexicans, Mexicans, mexicans, mexicans. Because the people on the island when they have one job they stay there their job all day, don't you ask me to do another job? No. My job is here I'm staying here. This is my job. But when something has to be done, oh,

Mexican! (claque des doigts) [...] And they HAVE to do it, the mexicans. They never refuse, never, because they know if they refuse it's a possibility they don't come back next year. (Diana)

Cette travailleuse madelinienne prend en exemple deux travailleurs mexicains qui venaient pour la deuxième saison et qui lui ont confié ne plus être intéressés à travailler aux Îles à cause des déplacements constants entre postes de travail :

They're not coming next year. So I asked them why and they said because this place is crazy now. They said there is no control. No control. They said one minute we're working here and one minute we're working there. They said we don't like being, you know moved everywhere. (Diana)

Elle explique aussi que plusieurs travailleurs madelinots ont quitté récemment pour d'autres emplois, ce qui a fait en sorte que les travailleurs mexicains étaient constamment changés de postes de travail pour combler ces départs. Selon elle, l'entreprise a largement profité des Mexicains dans ce contexte :

So when the mexicans arrived, there was a lot of mexican men, so I found this year they were abused. They were used more than they were appreciated. Because like one minute they're there and then if you needed a man in [Usine 2], ah, we have to take you at [Usine 2], oh, we have to take you back there, and they work hard. [...] Yea, like we processed 2.2 million pounds of crab in two months. So it was the Mexican that worked on the wharf, it was the Mexicans that lifted all of that. It was the Mexicans that did everything in the plant and you know, they work hard, very hard this year. (Diana)

Comme confirmé par des travailleurs mexicains et selon l'EIMT obtenue par une demande d'accès à l'information, les travailleurs mexicains sont payés aux mêmes taux horaires que leurs collègues madelinots. Cependant certains travailleurs madelinots et mexicains doutent de cela, en particulier pour le cas des travailleurs mexicains bougeant fréquemment entre des postes aux salaires variés. Certains Madelinots pensent par exemple que des travailleurs mexicains envoyés dans les viviers ou au

lavage seraient payés moins cher que leurs collègues, car ils seraient toujours sur leur salaire de manœuvre qui est moins élevé. L'extrême mobilité des travailleurs mexicains pourrait faire en sorte que certains ne soient pas toujours payés au bon salaire selon le poste, mais ces allégations restent à vérifier. Elles signalent cependant un doute chez certains que l'entreprise puisse chercher à exploiter cette possibilité. D'autant plus que plusieurs savent que l'employeur n'a pas hésité à utiliser des travailleurs mexicains pour effectuer des travaux sur une propriété privée en étant toujours payés au salaire de manœuvre, ce qui est contraire à la loi.

Finalement, bien que les risques pour la santé et la sécurité sont élevés dans ce secteur, il semble que pour les travailleurs mexicains, une blessure peut aussi vouloir dire une non-embauche l'année suivante, ainsi que le bris de liens créés localement, comme l'explique Marie :

On lui avait même fait un cadeau, des souvenirs des Îles, mais lui y'est pas revenu cette année [...] Je me demande aussi, c'est plate pour eux, parce que lui y s'est blessé dans le dos, à l'usine, pis ça été étouffé, tsé y'a pas eu rien, de promotions, y s'en été chez eux, pis "reste chez vous", y'aurait revenu cette année, mais ils l'ont pas pris parce qu'il avait mal au dos.

4.1.3 Pressions sur les travailleurs locaux et valorisation du « bon travailleur »

Des pressions directes et indirectes semblent s'exercer sur les travailleurs locaux pour qu'ils rejoignent les niveaux de productivité ou de flexibilité des travailleurs mexicains, notamment par la valorisation du mexicain dans la figure du « bon travailleur ». Ces pressions pousseraient certains à quitter l'entreprise, contribuant à la rareté de travailleurs intéressés. La flexibilité des travailleurs mexicains qui doivent constamment bouger de lieux de travail coïncide avec des pressions directes et

indirectes accrues sur les travailleurs madelinots pour qu'ils acceptent aussi de se déplacer entre plusieurs lieux de travail dans une même saison, même si la pratique ne leur plait pas. Ainsi, il n'y a pas que les faibles salaires qui poussent des employés à quitter et à chercher un emploi ailleurs : la pression que peut exercer l'entreprise pour que les Madelinots acceptent de travailler dans plusieurs lieux de travail expliquerait le départ de plusieurs, dont un collègue de Stéphane :

C'est une des raisons; le déplacement obligatoire. Y m'a dit: "moi quand j'ai mis mon nom pour venir laver, c'tais à [l'usine 1], c'tais pas à [l'usine 2]. Pis eux autres, mon char, qu'ils me payent une heure de voyage, pour l'usure." Ça fait que c'est des frais de plus pour travailler pis t'as pas plus de salaire. Ça fait que ça, y'a pas aimé ça. Pis après 9 ans, y'est à peine à 15\$ de l'heure. À sa nouvelle job, en rentrant là, comme journalier, 16\$ de l'heure. Et il travaille pas de nuit. 40-50h par semaine, à l'année. (Stéphane)

En effet, plusieurs Madelinots témoignent que l'entreprise les pousse de plus en plus à accepter de se déplacer hors de leur lieu de travail habituel, ce qui entraîne des coûts de déplacements additionnels. Ils songent donc à quitter l'entreprise pour cette raison :

Pis y'en a un qui parle même d'abandonner. Parce que là c'est ça qui veulent, que le monde aille dans les deux usines, pis y'a une gang qui veulent pas, pis y disent qu'ils aiment mieux abandonner, qu'aller à [la deuxième usine]. [...] Comme on est deux usines avec le p'tit peu de monde que y'a...y nous promènent. Avant y faisaient pas ça, mais là y manque assez de monde. Y'en manque de plus en plus. (Pierre et Marie)

Dans ce contexte, Stéphane se montre très critique du renvoi de travailleurs madelinots par l'entreprise lorsqu'ils refusent d'être plus flexible au niveau des lieux de travail :

On a pus de main-d'œuvre! Ben oui...pis en plus que là y sont sévères, y'en ont encore mis à la porte dernièrement. Deux employés, des niaiseries, parce qu'y'a pas voulu aller à [la deuxième usine] ou quelque chose de même. Ou quand y disent que la gang du cru va travailler dans le cuit, y'en a qui aiment pas ça. Ben si y'en a un qui a pas rentré 2 fois y l'ont câlissé à

la porte. [...] Tsé t'as les moyens de jeter des employés de même quand t'en manques!

Maurice soutient aussi que la pratique du déplacement entre usines est devenue « une obligation » et qu'il peut être difficile de refuser en raison de la précarité de l'emploi saisonnier et de la crainte de ne pas cumuler suffisamment d'heures et de semaines admissibles avant la fin de la saison. En effet, certains travailleurs ne cumulent pas suffisamment d'heures pour « faire le tour » et recevoir l'assurance-emploi jusqu'au début de la saison prochaine, tel que Marie, qui a été dans le « trou noir » au printemps. Cette année-là, les travailleurs pouvaient compter sur environ 11 à 12 semaines dans le homard, mais ils devaient se déplacer dans l'autre usine pour pouvoir atteindre jusqu'à 15 à 20 semaines. Des travailleurs madelinots ont aussi relaté l'inquiétude croissante de certains par rapport au nombre insuffisant d'heures et de semaines admissibles qu'ils pourront accumuler à cause de l'impact de la venue de travailleurs mexicains. En effet, après la fin de la pêche aux homards, le travail en usine continue habituellement plusieurs semaines à cause des viviers qui permettent de stocker du homard vivant. Cependant, cette année-là, avec la venue des Mexicains et la mobilité de travailleurs de l'usine de crabes, le homard des viviers a été transformé en 2 semaines, plutôt que les 5 à 6 semaines habituelles. Les travailleurs qui n'acceptaient pas de se déplacer entre usines auraient donc été désavantagés et n'auraient pas tous pu cumuler le même nombre de semaines pour être admissibles à l'assurance-emploi :

Mais là ça commence à parler, parce-qui savent qu'on a un an pour travailler, pis ceux qui ont pas leurs timbres²¹ y disent ben j'espère qui vont nous faire finir notre timbre parce qu'ils ont fait venir des Mexicains, pis nous autres, en voulant dire comme... y'ont pris notre ouvrage. [...] Y'en a pas beaucoup qui disent ça, mais ils sont sur les nerfs, c'est à veille de

²¹ Les *timbres* étaient l'ancienne méthode pour compter les semaines ou heures en vue de l'admissibilité à l'assurance-emploi. Le terme est resté d'usage.

fermer pis ils voient ça, ils ont juste douze semaines, y vont accuser, "y'ont venus pis y'ont pris"...pas notre ouvrage, mais si y'auraient pas venu, y resterait encore du congelé, ça aurait été plus loin. Quand la pêche ici a finie, ben c'est pas fini, toute le vivier était rempli, mais avec toute la [deuxième usine] qui est venu, et les Mexicains qui est venu, ben ça a baissé vite. (Marie)

En ce qui concerne la flexibilisation en termes de lieux de travail, certains témoignent aussi que l'entreprise refuse parfois de « prêter des heures » – une pratique courante – dans le but d'avoir des semaines de références au nombre maximum d'heures pour l'assurance-emploi, si le travailleur refuse de se déplacer entre les deux usines au courant de la saison. Certains compétiteurs offriraient de prêter encore plus d'heures pour avoir des semaines de 65 heures de manière régulière.

Au niveau des pressions directes à l'intensification du travail que peuvent subir les Madelinots, en particulier par rapport à la rapidité et la productivité, un événement significatif raconté par María illustre le genre de tensions pouvant se produire dans l'usine :

« L'autre jour, nous étions au travail et nous faisons les choses très vite et les gens ont commencé à s'énerver. Parce que quand on travaille vite, il faut qu'ils travaillent vite. Et ils n'aiment pas ça. [...] Qu'ils doivent travailler plus vite. La contremaître leur dit qu'ils doivent travailler plus vite, oui. »
(Ma traduction)

Cet événement, récurrent selon la travailleuse, montre que la productivité accrue des travailleurs mexicains entraîne les contremaitres à faire directement pression sur les Madelinots pour qu'ils rejoignent le niveau de rapidité de leurs collègues, ce qui peut créer du mécontentement menant à des frictions entre les employés. Ainsi, questionné sur l'attitude des contremaitres avec eux, Juan explique sentir que les propriétaires sont satisfaits de l'augmentation de la production liée à la venue des Mexicains, ce qui les amène à fixer de nouveaux objectifs de productivité avec les travailleurs madelinots :

« Au contraire, on peut dire qu'ils sentent qu'ils ont besoin [des Mexicains] [...] Tant dans le cru que dans le cuit, ils sentent qu'il y a plus de production. J'ai donc le sentiment qu'ils se fixent de nouveaux objectifs, entre les propriétaires et avec le reste du personnel. » (Ma traduction)

Plusieurs Madelinots témoignent aussi que le fait de travailler aux côtés de travailleurs mexicains beaucoup plus rapides et productifs produit des attentes indirectes plus élevées de l'entreprise envers eux. Maurice raconte comment l'entreprise érige dans ce contexte le travailleur mexicain comme la figure du meilleur employé, créant une forme de compétition entre les « bons travailleurs » mexicains et les Madelinots, moins flexibles et parfois moins productifs, entraînant de fait des pressions indirectes et une dévalorisation des travailleurs madelinots:

C'était visible là, les meilleurs, c'étaient les mexicains[...] Ah oui, y le véhiculaient, pis ils le disaient, pis si t'es pas content, ben y'a... Je suis pas anti-immigrant, y'a un manque de main-d'œuvre je le reconnais, ils ont besoin d'avoir de la main-d'œuvre c'est très bien, par contre y faut être sur le même pied et pas dénigrer le travail des autres, des gens qui sont là. (Q : Y disaient quoi, qu'ils travaillaient mieux?) Pour moi, c'est parce qu'ils pouvaient leur faire faire ce qu'ils voulaient. Si tu vois quelqu'un qui travaille toute la journée, pis qui est prêt à travailler le soir lui, à continuer son *shift*, 10-12h et plus. Parce que ces gens-là y viennent ici pour travailler, pour gagner un peu leur pitance pour le reste de l'année. Je les comprends. Mais l'industrie ne devrait pas s'approprier cette façon, au détriment des travailleurs qui sont là depuis longtemps, pis qu'on le ferait pas nous autres. On irait pas faire notre journée régulière de travail pis le soir on s'en va aller laver! On a notre 8 heures... Q : Qu'est-ce qu'ils disaient, c'est de même qu'il faut faire? Ben, dans le sens qui disaient, les mexicains c'est des bons travailleurs. Ben je pense que dans une réunion, y'ont fait mention de ça un peu. Seulement d'amener cette chose-là, d'en parler, c'est déjà trop. Oui, on devrait tous être sur le même pied d'égalité.

Maurice soutient en effet que les Madelinots sont présentés comme « moins vaillants, ou moins efficaces » et que plusieurs ressentent cette survalorisation du mexicain de la part de l'entreprise. Il dénonce que l'employeur récupère cette flexibilité et cette

disponibilité pour valoriser comme « bon travailleur » celui qui accepte de tout faire ce que l'employeur demande :

Mais pour eux autres, je pense, la valeur du travail c'était le temps de travail que ces gens-là pouvaient consacrer à l'entreprise. D'après moi ça comblait les besoins, puis ça faisait l'affaire de l'entreprise, y'avaient pas besoin d'avoir une autre personne à embaucher pour faire un travail de nettoyage, où y manquait du personnel sur les *shifts* pour le soir...

De plus, Maurice soutient que les travailleurs madelinots sentent bien que l'entreprise pense que s'ils ne sont pas disponibles pour travailler, elle fera appel de toute façon aux travailleurs mexicains pour faire leur travail :

Ben ils l'ont dit cette année. Y'a quelqu'un qui m'a dit ça, je l'ai rencontré, y'était malade, il travaillait du temps partiel, j'ai compris que y'a été rencontré la direction pour dire, ben j'suis prêt à travailler, mais y'ont répondu, ce qu'il m'a dit, "De toute façon si vous êtes pas là, les Mexicains vont être là." [...] On va avoir 75 Mexicains pis ce que j'ai compris c'est : "Que tu viennes ou tu viennes pas, ça changera pas, parce que les Mexicains vont prendre ta place."

En effet, lorsqu'ils se montrent par exemple insatisfaits des maigres salaires, les travailleurs madelinots soutiennent que l'attitude de l'entreprise est claire : « Pis tu te fais toujours dire, si t'es pas content, prend la porte, elle est là » (Marie). D'autant plus que l'entreprise a maintenant la possibilité d'embaucher des travailleurs mexicains, les Madelinots insatisfaits sont donc poussés vers la sortie et l'entreprise suggère alors parfois explicitement qu'ils seront remplacés par des Mexicains :

Pis justement le fait que y peuvent astheure avoir des Mexicains, ça fait que tout ce qui est pas content...on va se faire remplacer par des Mexicains. [...] "La porte est là, si vous êtes pas content. " [...] "On a du monde pour vous remplacer". L'année prochaine y'en prendraient encore plus parce qui sont conscients que le monde y veulent...Y veulent en faire monter un 100. Y'en a même un qui a dit que ça allait finir par être une stepping de Mexicains... (Marie)

De plus, plusieurs travailleurs madelinots et mexicains observent que les contremaitres ont tendance à être plus sévères avec les travailleurs madelinots qu'avec les travailleurs mexicains, un autre signe de pression indirecte. Le fait que la communication soit difficile pourrait expliquer cela, mais est aussi probable que cette différence d'attitude reflète la valorisation du mexicain comme « bon travailleur » au détriment du madelinot :

Je dirais que des fois d'après moi c'est le madelinot qui l'attrape. J'sais pas...y'a des contremaitres des fois, son mexicain, il y donne une chance, parce qu'y peut même pas y parler... Y'en a quelques-uns qui m'en a parlé. [...] Moi d'après moi c'est peut-être un problème de communication ou quelque chose. [...] D'après moi y sont moins sévères envers les Mexicains. (Adrien)

Toujours au niveau des réprimandes, Maurice fait le lien entre la valorisation des travailleurs mexicains comme les « bons travailleurs » et un traitement différent de la part de certains contremaitres envers les madelinots :

J'ai jamais vu un contremaitre aller dire à un mexicain [...] Y'avait jamais de réprimandes, de remarques. Mais si c'était un Madelinot, y'avait plus de réprimandes. (Pourquoi?) Je sais pas, c'est peut-être à cause qu'ils savaient pas comment le dire.

Ces impressions sont aussi observées par des travailleurs mexicains, notamment Fernanda et Sergio qui témoignent que les contremaitres sont souvent plus stricts ou font plus de réprimandes aux Madelinots : « Certains Madelinots sont souvent réprimandés. Nous aussi nous sommes réprimandés parfois, mais nous essayons de faire le travail vite, vite, vite et que la production ne s'arrête pas. » (Ma traduction) Plusieurs travailleurs mexicains ont cependant critiqué un contremaître faisant figure d'exception et qui aurait eu une préférence explicite pour les Madelinots. Il est qualifié de grossier, méchant, au-dessus du personnel, voire harcelant, et ce même par des

Madelinots qui ne l'apprécient guère. Fernanda et Luis m'ont raconté que ce contremaitre transférait parfois du travail des Madelinots aux Mexicains :

« Mais lui, en particulier, est très différent. Par exemple, tu finis ton travail et qu'il y a deux Madeliniennes ici, et qu'elles placotent, et qu'il y a beaucoup de travail, alors que tu as déjà fini, parce que tu es très rapide, et que tu es bon et que tu es intéressé à faire un travail, il leur prend le travail et te le donne à toi. Et elles continuent à placoter et il ne dit rien. » (Ma traduction, Luis)

Tous les autres contremaitres étaient appréciés par les travailleurs mexicains, car ils traitent selon eux les Mexicains et Madelinots de manière égale... mais un peu plus strictement les Madelinots. À l'opposé du contremaitre problématique, Diego parle par exemple d'un autre contremaitre comme une personne « très juste » qui dit constamment que « tout le monde est égal » et qui fait attention à bien alterner les types de tâches entre les Madelinots et Mexicains.

4.2 Les raisons du recours aux TMT par l'entreprise et l'avenir du secteur du point de vue des acteurs

4.2.1 Des emplois très peu attrayants et une ambivalence sur l'absence de relève selon les résidents madelinots

Lorsque questionnés sur les raisons pour lesquelles l'entreprise embauche selon eux des travailleurs mexicains, les résidents madelinots citent unanimement le manque de main-d'œuvre causé par les salaires trop peu élevés et la dureté du travail. Ils vont aussi souligner l'absence de relève causée par le vieillissement de la population. Cependant, plusieurs Madelinots sont clairement ambivalents sur ce point : même s'il y avait plus

de jeunes disponibles pour travailler aux Îles, ceux-ci ne seraient tout simplement pas intéressés par les emplois en usine. Questionnés sur les raisons du manque d'intérêt des jeunes pour ces emplois, les résidents renvoient de façon circulaire aux salaires trop peu élevés, aux horaires difficiles et à la dureté du travail, notamment :

Y'aurait eu de la job pour des Madelinots, pour ceux qui ont jamais travaillé dans une usine pis tout ça, mais c'est vrai que c'est pas une place que beaucoup de monde veut aller par rapport à que le salaire est pas haut. C'est le salaire qui est pas haut qui fait que le monde [veulent pas]. (Mélanie)

La plupart des travailleurs énoncent directement que la raison de l'embauche de TMT est la faible rémunération mais aussi le départ de plusieurs employés madelinots pour des entreprises qui offrent de meilleurs salaires et des conditions plus agréables, car en effet, « le monde se cherche d'autres places que l'usine » (Adrien) :

C'est pas payant. Le monde abandonne pis y'en a pas qui reviennent. Le monde vont ailleurs. Regarde nous autres y'en a 50 qui ont abandonné. Ben sont quasiment toutes rendus [au compétiteur]. Parce qu'y payent 2\$ de plus cher. Y payent 15 piasses de l'heure, pour la même job, pis moins d'ouvrage, moins de...t'es moins poussé dans le dos, tu peux aller appeler si tu veux, tu peux aller pisser. (Marie)

Pierre reconnaît cependant qu'il manque de travailleurs partout. Les autres compétiteurs aussi manqueraient de main-d'œuvre et les rumeurs disent que ceux-ci songent aussi à faire venir des Mexicains pour combler les départs. Cependant, la question de l'attractivité des emplois pour les jeunes par rapport au salaire demeure :

Y payent pas. Y'a pas de Madelinots qui y vont. Le monde cherche à fuir. Ben si y payaient plus cher, y'aurait peut-être ben des jeunes qui viendraient. Y viennent, les jeunes, pis y durent une semaine pis y'abandonnent, parce qui trouvent que c'est trop rough, pis pour le salaire, pour 13 piasses... (Pierre)

Plusieurs participants disent en effet très bien comprendre le désintérêt des jeunes pour ces emplois qui sont clairement dévalorisés, comme l'illustre cet événement raconté par Adrien, lors duquel il fit volontairement fuir un jeune travailleur de l'usine :

Moi y'a une année j'ai fait du remplacement à l'usine, pis y'avait des jeunes qui venaient travailler là, pis j'ai dit "Qu'est-ce que vous faites ici? Allez-vous-en à l'école! C'est pas une place." Y'a un jeune qui est rentré pis il était assis à table, y'avait rentré le matin, j'suis rentré j'lui ai tapé sur l'épaule, j'ai dit "Toi, t'as 45 ans à faire ici." Esti y'a crissé son camp. Y'a abandonné. Non, non, mais c'est vrai, j'vais te dire, c'est pas un avenir pour les jeunes.

Pour Adrien, le désintérêt des jeunes s'explique notamment par l'absence d'heures supplémentaires majorées, comme cela existait auparavant, ainsi que le niveau d'éducation plus élevé des jeunes; « Avant les jeunes, sortaient de l'école pi y'allaient travailler à l'usine. » Il insiste lui aussi sur le fait que des horaires moins intenses et des salaires plus élevés pourraient attirer plus de personnel dans le secteur :

Faudrait que les usines seraient quasiment comme si tu allais travailler dans un commerce, t'arrives le matin à 8h, tu prends ton salaire, à 17h tu t'en vas chez vous. Le même principe. Mais c'est pas ça. C'est beau à dire que, le poisson...t'auras pus personne. [...] C'est trop long. Tu mettrais ça, comme un autre emploi [...] et t'aurais peut-être plus de chances d'avoir des travailleurs, pis la masse salariale... augmentons la masse salariale!

Diana fait aussi référence aux nombreux départs à la retraite et pour des entreprises concurrentes dans un contexte où la moyenne d'âge est très élevée en usine et la relève, absente. En effet, elle note un clair désintérêt des gens pour ces emplois à cause des salaires et de la difficulté du travail, mais aussi les risques pour la santé :

Question : Are they missing workers in the island, or people don't want to go? Diana : People don't want to go. It's hard. Ten hours, I tell you it's hard. [...] And I mean your body, ten hours standing like that, your back, your heels, your legs, everything. Like last year my heels, they are finish...
Question : Did you had CSST or something? Diana: No, I went to work

and I worked with this all day...I ended up in the hospital, I ended up in physiotherapy.

Pour Stéphane, le vieillissement et les départs à la retraite des travailleurs comptent pour beaucoup dans le manque de main-d'œuvre de l'entreprise, mais les jeunes ne sont aussi tout simplement pas intéressés par ces salaires et la perspective d'en faire une carrière :

La vieillesse aussi ça fait un effet, pas rien que la disparition, la vieillesse. Ceux-là qui partent et la vieillesse, ceux-là qui arrivent à la retraite. [...] Les jeunes y veulent rentrer, mais pour dépanner, faire ses timbres, une coupe de piasses pis après retourner aux études. Mais vraiment qui vont dire "j'men vais à l'usine pi j'vas rester là toute ma vie?" Non, y voient pas ça payant assez pour ça.

Toujours selon Stéphane, le manque de main-d'œuvre affecte toutes les entreprises des Îles. Le caractère saisonnier de plusieurs emplois ferait en sorte que nombreux sont ceux qui partent à l'extérieur pour pouvoir travailler à l'année. Les semaines de travail trop longues en haute saison dans le secteur seraient aussi difficilement vécues. Cependant, il soutient d'autant plus que des salaires plus hauts contribueraient à attirer et à retenir des employés dans l'entreprise, ce qui aiderait aussi à la productivité:

C'est dur de les garder fixes si t'as pas les bonnes conditions, si t'as pas assez des bonnes conditions de travail. Ça prendrait un revenu assez alléchant, ça compte beaucoup ça [...] Mais si tu changes les salaires, tu vas chercher à garder ton monde, quand tu les gardes y prennent de l'expérience à chaque année [...] y va tout le temps être plus efficace, plus vite. Tsé une personne normale bien payée, qui aime son ouvrage, va tout le temps s'améliorer.

Robert représente un cas exemplaire d'ambivalence par rapport aux raisons qui mène l'entreprise à faire venir des TMT. Selon lui, c'est le manque de main-d'œuvre qui justifie leur embauche et celui-ci s'explique par le vieillissement de la population, mais aussi par le désintérêt des jeunes pour le métier, ce qu'il comprend très bien :

Ça va devenir de pire en pire, c'est notre génération, moi j'ai 60 ans, quand notre génération va être disparue, oubliée ça. [Des travailleurs] y'en a pas! T'en vois pas des jeunes quasiment, pratiquement pas. Pis y font pratiquement bien je vais te dire parce que le domaine des pêches, pas rien que nous autre sur les quais, partout, les travailleurs d'usine, c'est de la grosse ouvrage, très grosse ouvrage. Pis c'est les moins payés que y'a partout. Ben ouais c'est pas payé dans le domaine des pêches, ça toujours été le problème. Toujours, toujours, toujours. C'est pour ça que les jeunes, comme de raison, sont pas intéressés, pis c'est quand même très dur physiquement.

Cependant, un peu plus tard dans l'entretien, il insiste que la raison principale du manque de main-d'œuvre reste selon lui le vieillissement de la population qui serait causé par la dénatalité. Cependant, le désintérêt des jeunes pour ces salaires peu élevés n'est jamais bien loin de son raisonnement :

Le manque de main-d'œuvre c'est la dénatalité, c'est ça qui est le problème. On fait plus de jeunes. Les jeunes sont plus intéressés à travailler là-dedans non plus, justement parce que ça paye pas. Avant ça je me rappelle on avait du monde en masse, des listes d'attentes...c'est dans toute. (Robert)

Maurice explique que l'embauche de Mexicains s'explique de plus par l'oubli de l'entreprise de prévoir les problèmes de recrutements avec le vieillissement de ses travailleurs. De plus, il explique qu'il y a des jeunes qui sont venus travailler à l'usine, mais qui ne sont pas restés. Selon lui, ce n'est pas clair s'il manque réellement de travailleurs aux Îles ou si les emplois ne sont tout simplement pas intéressants :

Y'a des jobs, mais est-ce que ça correspond à la capacité de chacun? C'est ben des jobs, y va avoir laveur de vaisselle... mais c'est pas du travail qui paye. Tant qu'ils augmenteront pas le salaire [...] Y'a ce facteur-là, le salaire. 12\$ de l'heure. Mais t'es toujours en déficit. Qu'est-ce t'es obligé de faire, t'es obligé d'emprunter, de payer à crédit, tu d'endettes. Y'a une iniquité, mais ça, ça existe pas d'hier, les entreprises, y'ont l'argent pour payer, mais ils le font pas.

Certains soutiennent aussi que les usines concurrentes auraient moins de problèmes de recrutement de main-d'œuvre, ce qui serait dû à certaines stratégies de rétentions mises en place et à une meilleure ambiance et un sentiment d'appartenance des employés. Stéphane mentionne notamment que le manque de personnel est moins criant au concurrent, car les employés semblent mieux apprécier leur travail et qu'ils sont mieux gérés. Stéphane et Maurice donnent des exemples d'actions de la part de l'entreprise qui les ont déçus, comme le refus de donner des vêtements à l'image de l'entreprise même après des années de services, ou encore les cadeaux de Noël du concurrent qui sont beaucoup plus généreux et équitables. Pour d'autres travailleurs, c'est aussi l'ambiance de surveillance créée par l'installation de caméras dans les usines qui aurait poussé plusieurs travailleurs à quitter :

Pis, parce qu'y'a installé des caméras dans les usines, pis y'en a qui aiment pas ça. Dans l'usine au complet. Tu peux être dehors autour pis tu peux être dans l'usine, y te voient. Eux autres y disent pour la sécurité pis tout ça. On sait que c'est plutôt pour surveiller [...] (Q : Faque y'en a qui aimeraient pas ça pis qui seraient partis tu penses?) Oui y'en a qui se sentaient épiés, stressés, ton monde que tu fais travailler, tu les laisses tranquilles tu les achales pas... (Adrien)

Ainsi, pour Maurice, c'est le mauvais traitement général des employés par l'entreprise, que ce soit au niveau des salaires, mais aussi de l'ambiance et du sentiment d'appartenance qui a contribué à devancer le départ de plusieurs employés :

D'ailleurs la remarque du [concurrent] j'ai aimé, y'ont dit "on augmente nos salaires, pour garder nos gens, pour pas avoir besoin de faire venir des mexicains." [...] Mais c'est bizarre, je dis, faites en sorte de garder vos gens...y'a peut-être des gens qui auraient continué, mais qui en avaient assez, ras-le-bol du traitement, y sont partis.

Questionné sur l'avenir de la main-d'œuvre dans l'entreprise, Maurice est sans équivoque, il faut renforcer les conditions de travail et la valorisation des employés :

Ben pour moi y faudrait qui donnent des bonnes conditions de travail, garder leur monde, premièrement qui fassent l'effort pour garder leurs gens. Les intégrer, leur donner un sentiment d'appartenance aussi, à l'entreprise, pas les faire sentir comme des robots, faut qu'ils le sentent ça. [...] D'ailleurs j'ai rencontré une personne qui faisait mon travail avant, qui est allé [au principal compétiteur] et il dit que c'est le jour et la nuit! Comment on se sent, comment on est bien traité, pas juste le salaire, parfois si le salaire est un petit peu moins, mais si t'es bien traité... Ya des caméras partout ici ! Tu te sens épié!

Certains n'hésitent pas à dénoncer le mauvais partage des richesses et des profits dans le secteur des pêches et de la transformation et le paradoxe entre des pêcheurs multimillionnaires et des travailleurs d'usines essentiels à la chaîne de production, mais qui gagnent à peine plus que le salaire minimum. Robert soutient que les salaires sont trop bas pour attirer des travailleurs et que les disparités sont énormes dans le secteur :

C'est que la ressource est très mal partagée, dans mon idée à moi. Les pêcheurs avec 200 000 de quota de crabes des neiges, y vivaient plus que gras dur, c'est toute des millionnaires, ok c'est pas compliqué. Ils vont leur doubler ça. [...] Mais ceux-là qui sont à l'autre boutte [les travailleurs d'usines], ils ont de la misère à faire comme j'te disais le tour, pis quand tu tombes sur le chômage tu tombes à 55% de ton petit salaire que t'avais. Dans ce temps-là eux autres ont travaillé 9 semaines, 2 mois, pis y nagent dans les millions. [...] Tout ceux-là que j'leur ai dit sont d'accord avec moi, mais personne bouge. D'accord sur le principe, la ressource partagée beaucoup mieux qu'elle est là. Ya 7 pêcheurs de crabes des neiges aux Îles qui sont millionnaires, pis le p'tit bonhomme au bout de la ligne qui transforme son crabe, ben y'a de la misère à faire le tour tsé. C'est pas logique! La mer elle est à tout le monde, elle appartient autant, aux pêcheurs... J'suis d'accord qu'il faut qu'il y ait des quotas, qui faut protéger la ressource, mais ça pas d'allure que y'en a 7-8 qui sont multimillionnaires, pis que les autres, pas crèvent la faim, mais vivent, tsé... (Robert)

Robert souhaiterait qu'une mobilisation des travailleurs d'usines du secteur puisse un jour mener à une redistribution plus équitable de ces richesses :

Moi j'ai tout le temps dit, moi mon rêve, tous les travailleurs de l'est du Canada, tu te rencontres, tu dis c'est ben de valeur y'a plus personne qui

bouge avant qu'on ait eu une rencontre avec le gouvernement, avec les pêcheurs, pis avec les industriels de la pêche. On s'assit pis là on dit que ça prend quoi toi pour gagner ta vie honorablement, pis tu partages ça le mieux que tu peux. Pas comme c'est là.

Robert et Maurice soutiennent aussi qu'il y avait davantage d'emplois auparavant dans le secteur avant la fermeture de plusieurs usines, notamment à la suite du moratoire. Cependant ces emplois étaient souvent plus intéressants, comme chez Madelipêche où il existait des bonis pour les fileteurs et où les travailleurs étaient syndiqués avec de meilleures conditions. Cependant, bien que plusieurs travailleurs des usines qui fermèrent aient transféré vers les usines restantes, d'autres se seraient réorientés dans le tourisme et les services. Ce transfert, combiné avec la scolarisation plus élevée des jeunes, aurait aussi participé au manque de main-d'œuvre.

L'observation participante et les discussions informelles m'ont montré la dévalorisation du travail d'usine qui circule dans la population. Bien que certains employeurs reprennent l'argument de la « culture du chômage », la plupart des gens rencontrés qui s'exprimaient sur le sujet soutenaient que ces emplois peu payants et difficiles physiquement n'attiraient pas les jeunes, qui cherchaient de meilleurs jobs. Lors d'une discussion dans un café du côté du Havre, je rencontrai un ancien travailleur du principal compétiteur et je lui demandai s'il pensait que des travailleurs mexicains seraient aussi embauchés dans cette entreprise prochainement:

« Y'auront plus le choix! Les jeunes veulent plus travailler là, et les vieux prennent leur retraite, 7-8 par années. » Je lui demande pourquoi ils veulent pas travailler là? -C'est une job dure, et les salaires, 12\$, 14\$ avec ben de l'ancienneté. Ça vaudrait 15\$ de l'heure! Et tout coûte plus cher aux îles, la nourriture, les vêtements...Les bonnes jobs y'a juste enseignants, à l'hôpital, l'hydro, la pêche aussi. (Note de journal)

Le discours d'une ancienne travailleuse d'usine rencontrée dans un autre commerce et qui se définit elle-même comme « militante » fait figure d'exception parmi les

personnes rencontrées dans mon terrain, car elle est la seule à faire aussi directement le lien entre le recours par l'entreprise aux travailleurs migrants temporaires et son intérêt de maintenir les salaires peu élevés :

« Les Mexicains? Tu veux tu que je m'assoie avec toi?! » « C'est pour faire feeler le monde de la place cheap de pas vouloir travailler pour des salaires de même. Au salaire minimum, tu peux pas faire vivre des enfants avec ça. Quand je suis revenue aux Îles après ma séparation, j'ai été travaillé là [à l'usine], au Havre-aux-Maisons. La job est vraiment difficile. Le salaire : je pourrais jamais m'en sortir, retrouver ma condition de vie avec ça! » « Les Mexicains... y payent leur billet d'avion, le loyer, nourris, pourquoi pas se concentrer sur les gens de la place? » (Note de journal)

Enfin, questionnés sur l'avenir de la main-d'œuvre dans le secteur, les résidents madelinots sont unanimes à dire que la venue de travailleurs migrants mexicains n'est pas que temporaire et qu'elle ira même en s'accroissant dans ce contexte :

Ça va venir pire que ça comme j'te disais, quand notre génération sera pus là, j'ai dit à ma boss justement, parce qu'y les faisaient venir par autobus, j'ai dit, "Peut-être pas bien l'année prochaine, mais dans 5-6 ans, des trains! Des wagons qui va être assez loin que tu le verras pas, c'est ce que ça va prendre." A riait. "Elle a dit: T'as raison en quelque part pareil." (Robert)

D'autres font par exemple valoir qu'en l'absence d'autres mesures comme la robotisation, la mécanisation ou une augmentation des salaires, l'entreprise aura de la difficulté à récupérer les jeunes travailleurs qui sont partis et fera vraisemblablement appel à de plus en plus de travailleurs mexicains :

Tant qui pourront pas trouver de mécanismes, de mécanique, la robotique, ça va venir, y'auront pas le choix. [...] D'après moi le monde s'éloigne de ça pas mal. Ça va être dur d'aller rattraper ceux-là qui sont partis, pis qui étaient assez jeunes, y se sont toute recyclés dans d'autres choses, ou y'ont retourné suivre une formation pour améliorer leur sort, tsé avoir des salaires qui ont plus d'allure. Parce que n'importe où que tu rentres aujourd'hui, tu vas tomber à ça, 15-16\$ de l'heure. (Stéphane)

Luc et Jeanne, qui sont des employeurs locaux dans d'autres secteurs que la transformation, soutiennent aussi que la venue des TMT est loin d'être temporaire. Luc prévoit un « changement socio-démographique » énorme dans les prochaines années, avec un besoin de 100-150 immigrants dans plusieurs secteurs, mais seulement de manière saisonnière. De plus, bien que l'entreprise débourse des frais importants pour faire venir les TMT, des avantages sont évidents selon eux :

C'est l'entreprise qui les engage qui doit payer tout ça, mais c'est que rendu ici, y travaillent. Eux y chialent pas pour travailler. Y sont pas si fatigués que ça pour travailler. Eux y viennent, c'est des sous qui récoltent pour retourner dans leur pays. [...] L'immigrant lui y vient travailler. Y travaille 70 heures semaines, 80 heures, plus qu'y travaille, plus que tu le payes, plus qu'il fait de l'argent, plus qu'il est content.

Questionnés sur la raison pour laquelle les Mexicains sont intéressés à occuper ces emplois contrairement aux locaux, les travailleurs madelinots soutiennent que le taux de change est attrayant pour eux et que la situation d'emploi semble difficile au Mexique. Plusieurs comprennent que les Mexicains quittent leur famille non par plaisir, mais par nécessité. Cependant, certains soutiennent que des travailleurs mexicains se sont rendu compte que les dépenses et les déductions obligatoires rendaient finalement peu profitable leur venue aux Îles « d'après moi ils se sont aperçus que ça ne valait pas vraiment la peine. » (Marie)

4.2.2 Salaires peu élevés, dureté du travail, mais aussi main-d'œuvre « bon marché » du point de vue des travailleurs mexicains

De manière similaire aux Madelinots, les travailleurs mexicains soutiennent eux aussi que la raison de leur venue est le manque de main-d'œuvre dans l'usine, causé par des

salaires trop peu élevés, la difficulté du travail, le vieillissement des travailleurs locaux et l'absence de relève :

« Supposément, c'est parce qu'il n'y a pas de gens qui veulent travailler à l'usine. Parce qu'ils pensent que c'est trop... J'ai entendu dire que les Madelinots pensent que c'est très... un travail très lourd, pour un très faible salaire. » (Ma traduction, Luis)

De plus, Diego exprime l'idée que les jeunes madelinots ne sont pas intéressés par ces emplois et que les travailleurs mexicains sont donc nécessaires, mais interchangeables :

« Dans cette entreprise, je ne suis pas indispensable. Parce que vous pouvez me remplacer par un autre Mexicain. Je veux dire, je sais que mon travail est bon, mais je sais aussi que l'entreprise peut, si elle le souhaite, faire venir un autre Mexicain à ma place. Mais je sais aussi que l'entreprise a besoin de travailleurs mexicains, parce qu'ici il n'y a plus personne pour travailler, parce qu'il n'y a pas de jeunes et les quelques jeunes qu'il y a n'aiment pas travailler là-bas. » (Ma traduction, Diego)

Pour Sergio, il est clair que le manque de main-d'œuvre vient du fait que les gens des Îles ne veulent plus travailler à l'usine. Il soutient qu'il a vu une diminution d'employés madelinots entre les deux années où il est venu. Cela se voit dans leur visage en allant au travail, les locaux sont malheureux et voudraient travailler ailleurs :

« Je pense que c'est parce que l'entreprise paie peut-être très peu, la paye est peu élevée. Je pense que c'est pour cette raison. Je pense qu'ils ont besoin de changer d'entreprise où c'est différent, c'est comme une routine, quand tu vas au même endroit tout le temps et que tu fais tout le temps la même chose, donc... parfois cela est très ennuyeux et beaucoup sont très vieux, très âgés. » (Ma traduction)

Au moins trois travailleurs mexicains répondent que l'entreprise embauche des travailleurs mexicains, car elle est moins chère, davantage « bon marché ». Deux soutiennent carrément que leur salaire est moins élevé que celui des travailleurs locaux. Bien que d'autres témoignages et l'analyse de l'EIMT contredisent ces suppositions

sur une iniquité salariale, ils indiquent tout de même qu'une perception d'exploitation circule à ce niveau. La troisième travailleuse soutient que même si le salaire est égal, leur travail coûte moins cher à cause de la productivité et de la rapidité accrue, car les Mexicains reçoivent une paye pour le travail de deux Madelinots :

« (Question : Pourquoi penses-tu que l'entreprise embauche et a besoin de vous ?) "Parce que la main-d'œuvre est moins chère et plus rapide. (Q: Est-ce qu'ils paient différemment ?) Le travail que nous faisons est parfois effectué par deux travailleurs. Et nous ne sommes payés que pour un seul, donc moins que les Madelinots. (Q : Donc c'est moins cher pour l'entreprise?) Oui. (Q: Est-ce pour cela qu'ils embauchent des Mexicains ?) Oui. L'année dernière, il nous a dit que la production était trois fois plus importante. Oui, l'efficacité du travail. Par rapport à normalement comment ils fonctionnaient. Aussi, parce que les gens ici sont déjà très vieux. J'ai l'impression qu'ils ne donnent pas tant à cause de l'âge. » (Ma traduction, María)

Cette productivité accrue par rapport aux travailleurs madelinots, comme exposé au sous-chapitre précédent, expliquerait donc pour certains l'embauche des travailleurs mexicains par l'entreprise, en particulier par rapport à l'âge avancé des travailleurs madelinots, mais aussi à cause des départs à la retraite. Pour Miguel, le manque de main-d'œuvre de l'entreprise s'explique notamment par le vieillissement des travailleurs et le faible intérêt des jeunes locaux pour des emplois durs physiquement, qui préfèrent selon lui aller étudier et travailler ailleurs au Québec. Il suppose que les Canadiens ne sont peut-être pas habitués ou intéressés à faire un travail très exigeant physiquement comme c'est selon lui le cas en agriculture.

Les travailleurs mexicains pensent tous que l'entreprise embauchera davantage de TMT pour les années qui suivent, notamment après avoir vu que la productivité était accrue et sans voir de nouvelles relèves locales à l'horizon :

« Et maintenant, ils se disent, plus! Ils ont déjà fait l'effort d'amener des gens, et ils savent comment nous sommes, la plupart, et maintenant ils vont

commencer à amener, je ne sais pas, peut-être 10 de plus, 20 de plus. » (Ma traduction, Juan)

Après une entrevue, alors que je ramenaient chez lui un des travailleurs mexicains dans mon automobile, Diego m'a exprimé une réflexion qui fait écho à la métaphore du « train » de travailleurs mexicains prédit par Robert : « Dans 5 ans, je te parie qu'il n'y aura plus que des Mexicains dans l'usine, et seulement les patrons qui seront d'ici » (Ma traduction, note de journal).

4.3 Analyse : une restructuration de la main-d'œuvre dans le secteur

4.3.1 Le PTÉT derrière la flexibilisation et l'intensification: la figure du « bon travailleur »

Tel que décrit au chapitre 2, la structure même du PTÉT rend les migrants plus vulnérables et précaires face aux employeurs, notamment à cause du permis nominatif, l'absence de recours, l'impossibilité d'obtenir la résidence permanente et le nonaccès à plusieurs autres droits et avantages sociaux. Les contraintes issues du PTÉT telles qu'appliquées localement, au niveau de la constante disponibilité des TMT, de leur volonté à travailler le plus d'heures possibles, de leur impossibilité de changer d'employeur, de leur crainte de ne pas être rappelés et de leurs craintes de représailles rend possible leur exploitation « volontaire » sans commune mesure avec ce que les travailleurs locaux expérimentent. La description ethnographique précédente fait apparaître que les modalités par lesquels l'entreprise des Îles commence à restructurer la main-d'œuvre du secteur de la transformation des fruits de mer sont la flexibilisation et l'intensification (Castracani, 2017). Ces modalités s'opèrent à travers une exploitation différentielle et des pressions accrues sur les travailleurs locaux. En effet,

alors que les travailleurs locaux sont unanimement critiques des salaires et des conditions de travail actuelles et tandis que plusieurs ont déjà quitté ou pensent quitter, les travailleurs mexicains sont plus enclins à accepter des heures supplémentaires, à être déplacés constamment de postes et de lieux de travail et sont plus productifs, surtout au niveau de la rapidité. Des pressions directes comme l'obligation du déplacement et l'injonction à la rapidité ainsi que des pressions indirectes comme les réprimandes, les allusions aux Mexicains prêts à les remplacer ou la valorisation par l'entreprise du mexicain comme le « bon travailleur » et la représentation des Madelinots comme moins vaillants ou moins efficaces semblent s'exercer envers les travailleurs locaux pour qu'ils rejoignent les niveaux de flexibilité et d'intensité des TMT. (Castracani, 2017 ; Knott, 2016 ; Marschke *et al.*, 2018 ; Kerry Preibisch, 2007). En réaction, plusieurs Madelinots quittent l'entreprise pour des compétiteurs ou pour prendre plus rapidement leur retraite. Les travailleurs locaux restant sont donc mis en compétition sur le marché du travail et au sein de l'entreprise avec des travailleurs migrants aux droits inégaux, disponibles de manière illimitée et interchangeables selon le bon vouloir de l'entreprise (Fudge et MacPhail, 2009 ; Knott, 2017a ; Noiseux, 2012).

Ces stratégies sont confirmées par mon observation participante lors de la formation donnée par l'agence de recrutement embauchée par l'entreprise des Îles²². Cette agence soutient en effet que les coûts de l'embauche de TMT sont notamment amortis par l'établissement d'une « saine compétition » s'installant entre travailleurs locaux et travailleurs mexicains sur les lignes de l'usine. Le volet peu spécialisé du PTÉT semble donc permettre à l'entreprise des Îles de restructurer sa main-d'œuvre à travers une flexibilisation et une intensification, tout en conservant des salaires bas et une absence

²² Informations issues de la formation à laquelle j'ai participé donnée par l'agence de recrutement via le CSMOPM à l'automne 2018.

d'autres avantages sociaux. Ces analyses rejoignent celles de Knott (2016, 2017) en ce qui concerne l'effet du PTÉT sur la restructuration du secteur des pêcheries au Nouveau-Brunswick, sur la baisse des salaires et des conditions de travail dans des professions rendues moins attrayantes pour les travailleurs locaux, sur l'accélération des rythmes de travail et sur la précarisation de ces emplois qui affectent les communautés dans leur ensemble.

4.3.2 Pénurie de main-d'œuvre qualitative et stratégie de recrutement et de croissance de l'entreprise

Les données ethnographiques viennent confirmer et préciser la nature en bonne partie qualitative de la « pénurie de main-d'œuvre » décrite par l'employeur faisant venir des travailleurs migrants aux Îles depuis 2017 (Arès et Noiseux, 2014 ; Knott, 2016, 2017a ; Sharma, 2006 ; Thomas et Belkhodja, 2014). Ils viennent confirmer à partir d'un autre cas ce qui est soutenu par Knott (2016, 2017a) au Nouveau-Brunswick concernant la participation des employeurs dans la construction des pénuries servant à justifier l'usage du PTÉT, les effets délétères sur les conditions de travail, la précarisation des emplois et la consolidation d'une main-d'œuvre flexible, à bas coût et constamment disponible dans un contexte de compétition internationale croissante. En effet mon analyse des données montre clairement que plutôt qu'une pénurie simplement quantitative causée par le vieillissement de la population, les problèmes de recrutements des transformateurs sont causés en bonne partie par une rareté de personnes intéressées à occuper ces emplois notamment à cause des faibles salaires, de la dureté du travail, des nombreux risques de blessures, de l'absence d'avantages sociaux, des horaires difficiles et de la précarité du travail saisonnier. Alors que le nombre total d'emplois dans le secteur aux Îles est en baisse depuis 2007, il apparaît

clairement que les travailleurs d'usines ont été laissés pour compte et ont vu leurs salaires stagner voir baisser et leurs avantages sociaux disparaître, s'ils en avaient, tandis que les valeurs des ventes des transformateurs et des pêcheurs sont en hausse. Plusieurs travailleurs rencontrés parlent notamment des salaires plus élevés, des heures supplémentaires majorées et les bonus des fileteurs qui étaient plus intéressants chez Madelipêche. Les données sur l'évolution des salaires depuis 2012 (tableau 3.3) montrent que l'usine madelinienne embauchant des TMT est restée dans l'intervalle basse par rapport au salaire médian du secteur, ne dépassant chaque année le salaire minimum que de quelques sous.

Alors que le vieillissement de la main-d'œuvre et les difficultés de recrutements étaient connus depuis longtemps (Hardy *et al.*, 2008), rien n'a été fait pour professionnaliser, retenir ou rendre plus attrayant ces emplois, tandis que la mécanisation tarde à s'implanter. Les travailleurs locaux pointent tous les salaires trop bas pour expliquer le manque de main-d'œuvre et montrent comme l'emploi est clairement inintéressant et dévalorisé pour les jeunes, qui sont nombreux à quitter l'archipel. Certains critiquent l'absence de redistribution des richesses du secteur des pêches, en particulier de la part des pêcheurs multimillionnaires et des transformateurs. D'autres facteurs, comme les attaques contre les travailleurs saisonniers lors de la réforme de l'assurance-emploi en 2002, ont certainement contribué à faire fuir plusieurs travailleurs du secteur. L'entreprise qui fait venir des TMT aux Îles-de-la-Madeleine apparaît comme la plus sujette à cette rareté, les travailleurs locaux expliquant que plusieurs ont quitté pour les compétiteurs en raison des salaires plus élevés et ils dénoncent la non-valorisation, la surveillance et de l'absence de reconnaissance et même les mise-à pied en situation de rareté, bref; « Ça dégringole. Y vont prendre plus de Mexicains. Le monde cherche à s'en aller » (Marie). En plus de ces départs, les travailleurs locaux restants semblent subir des pressions de flexibilisation et d'intensification ce qui pousse aussi plusieurs à quitter ou à être mis à la porte, contribuant de plus belle à la rareté de travailleurs (Knott, 2017a). Ainsi, les travailleurs locaux et mexicains s'entendent tous pour dire

que la venue des TMT ira en s'accroissant. Alors que le PTÉT est prévu pour fournir une main-d'œuvre temporaire et occasionnelle, l'entreprise semble donc l'utiliser comme une stratégie de croissance et de recrutement de main-d'œuvre en lieu et place d'autres stratégies telles que l'amélioration des salaires et des conditions de travail et qui permet l'accroissement de la production d'une entreprise d'une manière *déconnectée* de la réalité du marché de l'emploi local (Pellerin, 2011 ; S. A. Soussi, 2016). L'agence de recrutement embauchée par l'entreprise des Îles soutient en effet que l'objectif du recours au PTÉT reste de faire de l'argent et que l'entreprise a notamment eu un important retour en investissement, car l'embauche de travailleurs migrants temporaires lui a permis de transformer beaucoup plus de fruits de mer. L'agence a aussi mentionné que l'impossibilité d'obtenir la résidence permanente et le maintien du statut temporaire pour les manœuvres peut être une stratégie intéressante, car elle empêche les travailleurs de quitter pour des concurrents. Cela confirme les analyses de plusieurs auteurs pour qui l'immobilité sur le marché du travail permise par le PTÉT est une caractéristique recherchée par les employeurs leur permettant d'obtenir une main-d'œuvre flexible, constamment disponible et aux droits plus limités que les travailleurs locaux (Fudge et MacPhail, 2009 ; Kerry Preibisch, 2007, 2010b). Bref, mon analyse des données montre que l'entreprise ne fait pas que remplacer les départs des travailleurs locaux par des TMT, elle soutire aussi une plus grande production de leur force de travail et restructure sa main-d'œuvre en fonction des avantages permis par le programme. Les derniers investissements de l'entreprise à l'automne 2020 visant à doubler les capacités de transformation du homard ainsi que son intention de doubler le nombre de TMT, en plus de construire une bâtisse pour les héberger, montrent que la mobilité des TMT et leur disponibilité et immobilité dans l'entreprise est utilisée comme une stratégie de croissance à long terme plutôt qu'une réponse à un problème véritablement temporaire. La facilité d'obtenir une EIMT sans proposer d'autres stratégies de recrutements et de maintiens en poste et l'absence de limite à la proportion de TMT dans l'entreprise à cause de son caractère saisonnier rend particulièrement intéressant cette option.

En revanche, la plupart des travailleurs locaux et résidents probléatisent peu la situation de cette manière. Ils sont très critiques de leurs conditions de travail, voient bien le nombre de départs effarant, sont conscients de l'exploitation différentielle des TMT et ressentent les pressions directes et indirectes. Ils jugent que toutes ces raisons et d'autres encore contribuent au manque de main-d'œuvre et à l'embauche de TMT, mais ils ne font pas nécessairement le raisonnement inverse voulant que ce soit justement l'usage du PTÉT et ses effets locaux qui permettent à l'entreprise de restructurer la main-d'œuvre et de maintenir les conditions intactes. En bref, ils ne disent pas directement que l'usage du PTÉT par l'entreprise permet de rendre disponible une main-d'œuvre à rabais et que l'embauche de TMT nuit à leurs propres conditions, permet de maintenir les salaires bas et participe à modifier les rapports sociaux d'emploi locaux. Les témoignages de Maurice, de Marie et de la « militante » pointent cependant vers une problématisation de l'usage du programme par l'entreprise qui s'approche de ces constats. Cependant, alors que certains travailleurs disent qu'ils « se feront remplacer par des Mexicains », comment ces dynamiques du travail et de l'emploi participent-elles aux relations de sociabilité?

CHAPITRE V

RÉCITS DU QUOTIDIEN

Dans ce court chapitre, je fais le récit et l'analyse des conditions de vie quotidiennes hors du travail et des conditions de séjour des TMT qui participent à la trame de la rencontre entre travailleurs mexicains et résidents madelinots. Je commence par brosser un bref portrait de la manière dont sont mis en place et appropriés par les acteurs locaux les éléments structurels du PTÉT qui régissent la vie quotidienne des travailleurs mexicains, en particulier au niveau du logement, des déplacements et des temps libres. Je fais ensuite ressortir les insatisfactions et les incertitudes exprimées par les travailleurs mexicains qui nous renseignent sur différentes précarités et vulnérabilités auxquelles ils font face.

5.1 Vie quotidienne des TMT : mise en œuvre locale du programme, insatisfactions et liens avec la sociabilité

5.1.1 Pratiques de sociabilité malgré des logements, des transports et des temps « libres » fortement régulés par le programme

Mon analyse des données montre que les logements, les moyens de transport et les occupations des « temps libres » hors travail des TMT sont hautement régulés par les caractéristiques du PTÉT, mais que les travailleurs mexicains parviennent tout de

même à tisser des liens avec les locaux. Pour les travailleurs mexicains, le logement est d'abord un lieu de repos, mais il est aussi un important lieu de socialisation entre eux et avec les résidents madelinots, notamment à cause de la situation géographique de celui-ci. Cet espace est aussi surveillé et contrôlé, comme en témoignent les nombreuses insatisfactions par rapport à l'application des règlements de la part des responsables de l'immeuble. Les travailleurs mexicains sont pour la plupart logés dans un immeuble situé dans le village même de Cap-aux-Meules, loin des lieux de travail²³. Cet immeuble accueille aussi d'autres personnes qui ne sont pas des TMT, comme des touristes ou des pêcheurs.

Lors de mon terrain, j'ai constaté que l'emplacement géographique du lieu de vie des travailleurs mexicains rend plus faciles les rencontres fortuites avec la population locale et les touristes, car ils peuvent aisément se rendre à pied dans des lieux publics, des commerces ou des bars à proximité. De plus, l'immeuble est bien connu des locaux, plusieurs se rendant par exemple pour déjeuner au restaurant attenant. Mais la situation géographique intéressante du logement n'explique pas tout, car plusieurs Madelinots vont se déplacer en automobile pour visiter leurs amis mexicains et ces derniers vont fréquemment se faire offrir des *lifts* par des amis, des collègues ou vont même parfois prendre des taxis pour aller à une fête. En effet, le service de transport en commun est quasiment inexistant et ne semble pas être utilisé par les travailleurs mexicains et ils n'ont accès qu'à trois vélos pour 35 travailleurs tandis que pour aller ou revenir du travail, le transport est en général assuré par l'entreprise. Certains travailleurs qui terminent de travailler à des heures différentes ou qui travaillent ailleurs qu'à l'usine

²³ L'entreprise retient 40,45\$ par semaine par TMT pour leurs chambres à occupation double (2018). Des travailleurs mexicains m'ont mentionné qu'ils voulaient peut-être eux-mêmes louer une maison pour que les coûts de logement soient moins élevés. Il se peut que la situation change à l'été 2021, avec la construction par l'entreprise d'un immeuble pouvant loger jusqu'à 45 travailleurs migrants temporaires à un jet de pierre de l'usine principale.

vont parfois avoir des *lifts* de collègues madelinots et plus rarement vont devoir marcher. Environ une fois par semaine, l'entreprise transporte les travailleurs mexicains pour faire une épicerie au supermarché ou passer à la caisse. Cela ne semble cependant pas suffisant, car s'ils doivent y retourner ou ne peuvent y aller au moment offert, ils devront marcher sur une longue distance si des locaux ne s'arrêtent pas pour leur offrir de les raccompagner en voiture. Moi-même, j'ai accompagné à plusieurs reprises des amis mexicains à l'épicerie, à la buanderie, à la SAQ, à la caisse, ou encore pour une randonnée et j'ai vu des Madelinots leur en offrir, amis ou inconnus. Quelques travailleuses mexicaines ne vivent pas dans l'immeuble avec les autres, mais plutôt chez leurs conjoints madelinots. Fernanda m'explique ainsi que son expérience est très différente et plus facile cette année, car elle vit chez son conjoint madelinot, qui la transporte et avec qui elle partage notamment son épicerie :

« C'est plus facile cette année, l'année dernière c'était comme les autres. Je devais marcher, la fin de semaine, pour aller faire ta lessive, aller acheter ton épicerie. Il y a une différence avec cette année, c'est que j'ai un transport [...] C'est la même routine je crois que nous vivons tous, mais la différence c'est que maintenant j'ai un conjoint ici, qui se soucie de moi, qui prend soin de moi. » (Ma traduction)

En plus d'être un lieu de socialisation entre travailleurs mexicains, le logement est aussi un lieu de socialisation avec les résidents madelinots, les chambres étant les seuls lieux privés des travailleurs mexicains où ils peuvent inviter des visiteurs. Moi-même, j'ai été invité à de nombreuses reprises à des rassemblements le soir venu dans une des chambres qui était surnommé « le bar », car c'était souvent là que tout le monde se retrouvait pour boire des bières, discuter, décompresser. J'y ai fréquemment croisé et rencontré d'autres Madelinots, amis ou conjoint, qui visitaient eux aussi leurs amis mexicains. Un soir après avoir donné des *lifts* à des amis mexicains pour faire des commissions, ils m'invitèrent à un souper de homard qu'ils avaient organisé dans la salle commune de leur immeuble à logement. J'y rencontrais un travailleur madelinot qui semblait très apprécié des Mexicains. Il offrait du vin, de la bière et dansait sur la

musique mexicaine, riant avec ses amis mexicains bien qu'il ne parlait pas un mot d'anglais ou d'espagnol. Une autre soirée au retour d'une entrevue, je croisai un couple de travailleurs madelinots qui veillaient sur le balcon avec leurs amis mexicains. Miguel me raconta aussi comment un madelinot hispanophone vivant à Québec et de passage aux Îles était venu directement les visiter à leurs logements, car il avait lu dans le journal qu'il y avait des Mexicains et il voulait leur offrir son amitié et son aide.

Bien que le logement des travailleurs mexicains ne soit pas situé près de l'entreprise, les témoignages indiquent que certaines formes de contrôle paternaliste de leur quotidien s'y produisent et qu'elles sont difficilement vécues par les travailleurs. La plupart des travailleurs mexicains interrogés critiquent l'attitude de certains responsables de l'immeuble et l'application qu'ils perçoivent comme étant différenciée, voir raciste des règlements. Ces règlements incluent un couvre-feu vers 22-23h, l'interdiction de faire du bruit après 23h, l'interdiction de fumer à moins de 9 mètres de l'immeuble, des heures pour les visites, le maintien de la cuisine propre, l'interdiction de boire de l'alcool dans la salle collective ou dans la cuisine, etc. Certaines règles ne plaisent pas aux Mexicains, et tous dénoncent que la responsable les applique différemment avec les Madelinots :

« Par exemple, [au logement], la responsable. Je ne peux pas fumer une cigarette à 9 mètres de l'hôtel, je ne peux pas fumer une cigarette là-bas ni sur le balcon. Je dois partir loin, mais ses compatriotes ils fument là, sur le balcon. Et la responsable discute avec eux. Qu'est-ce qui se passe, dis-moi !? Et aussi après 11 heures, vous devez être silencieux, mais nous entendons parfois du bruit après minuit et ce sont tes compatriotes. Et la responsable ne fait rien. Alors pour nous, ça fait mal, sérieusement, parfois on sent qu'il y a une certaine répression ou même parfois on pense que c'est du racisme. » (Ma traduction, Sergio)

Plusieurs travailleurs mexicains racontent ainsi ressentir une injustice par rapport au traitement plus complaisant donné aux canadiens sur la consommation d'alcool ou de tabac dans ou à proximité du logement, les heures de couvre-feu et le contrôle des

visiteurs. Comme d'autres TMT, Miguel raconte qu'un des responsables du logement est conflictuel et se fâche fréquemment envers eux, ce qui lui paraît être une forme d'intimidation. Répétant le même type d'insatisfactions, Leonardo ajouta lors d'une discussion dans une chambre que l'attitude de la responsable ressemblait à du racisme, qu'il souhaitait changer de logement et que si c'était le même endroit l'année prochaine, il ne voulait pas revenir aux Îles. Bien que cette forme de contrôle paternaliste dans le logement ne soit pas directement menée par l'entreprise, elle trouve écho dans les services proposés par l'agence responsable du recrutement des TMT aux Îles qui suggère fortement d'imposer des codes de conduites dans les logements aux TMT et de les annexer aux contrats de travail²⁴. Un autre événement est révélateur du contrôle paternaliste hors travail ainsi que d'une gestion de crise et de l'application de menaces liées directement au contrôle que l'employeur a du statut migratoire et de travail des TMT. Après une dispute entre deux TMT survenue dans l'immeuble, l'entreprise est intervenue pour dissuader les personnes concernées de porter plainte. Ensuite, l'entreprise aurait réuni tous les TMT pour les avertir qu'elle ferait expulser directement du pays les personnes impliquées la prochaine fois qu'une situation semblable se produira.

Finalement, une discussion avec Leonardo m'indique certaines insatisfactions qui peuvent circuler par rapport au partage des espaces dans le logement, en particulier la cuisine. Un dimanche, je croise Leonardo, qui m'invite à entrer dans sa chambre pour discuter : il semble en avoir beaucoup sur le cœur, et ne cesse de répéter que « ici, c'est compliqué ». Il me dit notamment que dans l'immeuble, ils n'ont que trois fours et deux frigos pour 35 Mexicains que c'est trop peu, que ce n'est pas possible. Tout le

²⁴ Données issues d'une observation participante lors d'une formation publique donnée par la présidente de l'agence via le CSMOPM à l'automne 2018.

monde veut cuisiner en même temps. (Note de journal). Lors d'une autre discussion, il m'expliqua aussi que les coûts combinés de logements, de nourritures et autres étaient très élevés et que la perspective de ramasser de l'argent en quantité suffisante tout en continuant à en envoyer à sa famille qui dépend de lui s'amenuisait. Un travailleur madelinot m'exprima aussi en entrevue comment de son point de vue leur situation de logement, avec une petite cuisine et pas de buanderie, était loin d'être idéale et que les Mexicains trouvaient que leurs dépenses étaient très élevées.

Les temps « libres » des travailleurs mexicains sont rythmés par les horaires intenses de travail, comme pour leurs collègues madelinots. Cependant, plusieurs TMT vont cumuler un nombre d'heures plus élevé que leurs collègues et leurs temps libres sont soumis à des contraintes qui sont encore plus hors de leur contrôle. De plus, une forme de surveillance de la part de l'entreprise est ressentie par certains même lors de leurs temps libres. Malgré cela, et même pour ceux qui disent parfois travailler plus de 100 heures par semaine, les travailleurs mexicains trouvent les occasions pour se divertir, visiter des lieux, sortir et socialiser. Pour ce qui est des soirs de semaine, tous les travailleurs m'ont expliqué avoir la même routine régulée par le travail, semblable à celle que raconte Diego :

« C'est pareil pour tous les Mexicains. Tu arrives du travail, tu te laves, tu prépares à la course ton repas et tu vas dormir. [...] Car le lendemain tu dois te lever tôt. Ce sont les jours de travail normaux, qui sont généralement du lundi au samedi. Le dimanche, c'est le jour où [la personne] qui nous transporte nous emmène acheter notre nourriture au Super. Ensuite, tu dois également faire ta lessive, tu dois nettoyer ta chambre, et tu essaies de t'avancer autant que possible, si tu peux faire de la nourriture pour toute la semaine, ça t'aide. Parce que tous les jours tu es fatigué, alors c'est ça le dimanche. Et c'est comme ça chaque semaine. » (Ma traduction)

Les soirs de semaine après le travail sont rythmés par l'attente des *lifts* pour revenir du travail ou aller faire des courses, mais aussi par la disponibilité de la cuisine, qui ne comporte que 3 fours pour 35 TMT :

« Quand je rentre du travail, c'est souvent préparer la nourriture. Pour le lendemain. Nous préparons la nourriture et on perd du temps, car nous sommes très nombreux dans l'immeuble, nous devons donc nous relayer. Pour cuisiner. Et parfois pour faire la vaisselle et c'est tout. Eh bien, en fait, ça dure toute la nuit. Tu soupes quelque chose de léger, tu montes prendre un bain et tu prépares les choses pour le lendemain et tu vas dormir. » (Ma traduction, María)

En plus des tâches à faire le dimanche, plusieurs me racontent tout de même trouver le temps de sortir, comme aller dans les magasins ou aller à la plage, faire une marche en forêt ou au sentier sur le bord de la mer. Moi aussi, la plupart du temps, je visitais mes amis mexicains les samedis soir ou les dimanches en journée, et je leur donnais parfois des lifts pour la buanderie, puis ils m'invitaient à boire une bière dans leur chambre ou à faire une partie de billard « pour déstresser » et nous allâmes une fois marcher à la Butte ronde et au phare du Cap-Alright. Certains profitent ainsi du dimanche pour explorer les Îles, avec d'autres amis madelinots qui possèdent des voitures, en allant faire des tours de vélos sur l'Île centrale ou en embarquant faire un tour de bateau avec un collègue de l'usine, par exemple. Les soirs de sortie sont les vendredis ou plus souvent les samedis, puisque le dimanche est la seule journée de congé pour la plupart. Un TMT m'a cependant expliqué n'avoir pas eu de jour de repos avant la sixième semaine de travail. Le samedi soir, les *compas* se réunissent dans une chambre pour discuter et boire des bières, sortent pour des fêtes publiques ou se rendent à l'un des bars parfois pour danser jusqu'à très tard, avec des Madelinots ou avec l'intention d'en rencontrer. Ces soirées de sortie sont « la détente, le divertissement pour nous » (Ma trad. Sergio) ou encore leur « superdistraktion » (Juan).

Cependant, des témoignages et observations m'indiquent que les travailleurs mexicains vivent une forme subtile de « surveillance » de leurs activités hors du travail en particulier au niveau de la consommation d'alcool. Cette surveillance peut avoir un impact sur leur continuité d'emploi pour l'entreprise. Miguel mentionne notamment qu'ils se font parfois gronder et avertir de ne pas trop boire. En effet Sergio dit aussi

ressentir une forme de répression hors du travail, notamment au niveau de leur logement, mais aussi par rapport à la consommation d'alcool. Il considère que ce n'est pas le problème de l'employeur, que ça ne le concerne pas :

« D'une certaine manière, oui, cela affecte parce que nous voyons beaucoup de gens dans la rue qui boivent, des Canadiens ou d'autres pays qui boivent, sans problème, alors nous avons le sentiment que c'est de la répression. Si je bois, je ne fais de mal à personne. » (Ma trad. Sergio)

Une travailleuse madelinienne m'a par exemple raconté comment des Mexicains qui avaient « trop » consommé d'alcool l'année dernière n'avaient pas été rappelés cette année, contrairement aux Madelinots qui se présentent parfois malades au travail, mais qui ne sont pas congédiés pour autant. Luc, un employeur local au fait de la situation dans l'usine, évoque clairement ce climat de surveillance et de répression qui peut s'exercer par rapport aux activités hors travail des TMT et qui est directement lié au pouvoir sur leur présence au Canada que confère le PTÉT aux employeurs :

Pis l'an passé, y'ont dû sévir sur des gens qui prenaient trop d'alcool. Ça donnait un exemple que si vous faites ça, vous allez vous en retourner chez vous. (*Question : Genre qui prenaient trop d'alcool à la job?*) Ben [au logement], à la job, qui se lèvent pas le matin, comme j'te dis y'a tout le temps des gens qui sortent du lot. Ces gens-là c'est sûr que si tu les avises pas, y vont continuer à fouarrer, mais ils les amènent pas ici pour fouarrer, y les amènent ici pour travailler. Faque une fois que t'as puni une fois ou deux les autres s'en rappellent. (Luc)

5.1.2 Favoritisme, incertitude et insatisfactions en lien avec le programme

Tout au long de mon terrain, plusieurs travailleurs mexicains m'ont partagé des insatisfactions par rapport à l'employeur qui concernent parfois des effets du

programme, en particulier au niveau des retenues salariales et des impôts, au favoritisme en termes de répartition du travail et parfois au niveau de l'incertitude et de la précarité d'emploi. L'insatisfaction par rapport au retard dans le retour d'impôts de l'année dernière ainsi qu'à propos des déductions qu'ils jugent démesurées est revenue fréquemment, car ils ont conscience de ne pas avoir accès à certains services pour lesquels ils payent, comme l'assurance-emploi, le RRQ ou le RQAP. Miguel énonce cette insatisfaction :

« Les Canadiens font leur 16 semaines, ils leur chargent l'assurance-emploi et ils vont être payés évidemment sans travailler. Au Mexique non, quand nous arrivons au Mexique, *Ay adios* ! Évidemment nous ne sommes pas des résidents, ni des Canadiens, nous sommes des immigrants, mais avec un permis de travail, mais ils nous le déduisent. » (Ma traduction)

Des amis travailleurs mexicains n'ont pas hésité au courant de mon terrain à me montrer leurs talons de paye pour que je leur donne mon avis sur la légalité des différentes déductions que l'entreprise leur applique. Certains m'ont aussi demandé de l'aide pour comprendre leurs impôts, ce qui indique un manque de soutien à cet égard. Cependant, certains ont peur de se prononcer à cause de la perspective de ne pas être rappelé l'année suivante :

Aussi, ils ont appelé l'ambassade mexicaine à Montréal pour savoir si c'est correct qu'ils se font prendre de l'assurance chômage et du RQAP, ils ont répondu que non...Mais Juan me dit qu'ils ne vont pas en parler à l'entreprise parce qu'ils ont peur de ne pas pouvoir revenir l'an prochain, « *tienen miedo* » (ils ont peur) s'ils prennent un avocat, c'est foutu qu'ils me disent. (Note de journal)

Plusieurs sont justement insatisfaits du support offert par l'entreprise par rapport aux impôts, jugeant le processus opaque. En effet, en échange de certains frais, l'entreprise coordonne la production des impôts des TMT, mais plusieurs se plaignent de ne pas être bien informés des procédures, des délais et retenues et de ne pas obtenir de

réponses à leurs questions. Sergio mentionne notamment que ces retenues représentent beaucoup d'argent une fois retourné au Mexique :

« Alors, écoute, nous ne sommes pas des idiots, si nous sommes ici, c'est par nécessité. Parce que nous avons besoin d'argent pour que nos familles puissent bien vivre, parce qu'il n'y a presque pas d'emplois au Mexique. Donc ce n'est pas la même chose : 100 dollars et 100 pesos. [...] Mais je pense que [l'employeur] pense qu'ils nous ont déjà pris sous contrat, alors nous devrions être reconnaissants et tout va bien. » (Ma trad.)

Lors d'une autre soirée, Juan m'expliqua aussi comment les travailleurs mexicains n'osaient souvent pas faire de commentaires sur ce qui les dérangeait dans l'entreprise et que s'ils le faisaient, leurs commentaires ne se rendaient souvent pas à la direction. Certains sont aussi mécontents du support offert par le gouvernement mexicain et le *Servicio nacional de empleo* qui est l'intermédiaire agissant comme partenaire de l'agence de recrutement au Mexique, comme Sergio :

« Si nous faisons une plainte ou nous enquêtons, le gouvernement du Mexique, le *Servicio nacional de empleo* nous freine aussi! Oui, quand l'année dernière nous avons parlé de certaines situations, ils n'ont jamais rien fait. Ils n'ont jamais essayé de régler quoi que ce soit. » (Ma trad.)

Sergio me raconta qu'un collègue mexicain qui s'était plaint au Consulat avait reçu un document le sanctionnant comme un travailleur indiscipliné de la part du *Servicio nacional de empleo* plutôt que de recevoir de l'aide. Ces informations concordent avec les pratiques de l'agence de recrutement embauchée par l'entreprise des Îles qui indique que le *Servicio* produisant un fichage systématique des TMT lors de sondages menés après leur retour au Mexique, leur permettant de noter leur attitude et de recommander ou non leur réembauche pour n'importe quelles entreprises intéressées par la suite.

Lors des entretiens, plusieurs travailleurs interrogés ont dénoncé ce qu'ils considèrent comme du favoritisme en particulier au niveau d'une distribution inéquitable des

heures et des postes de travail, favoritisme aussi lié à l'incertitude de la continuité d'emploi. En effet, certaines personnes qui supervisent directement les travailleurs mexicains occupent une position sociale ambiguë parmi eux car à la fois professionnelle et extra-professionnelle. Ces personnes répartissent notamment les travailleurs dans les différents postes d'emplois selon les besoins et les transportent au travail, mais deviennent parfois aussi amies et passent beaucoup de temps avec les TMT hors des heures de travail. Selon certains, cela peut conduire à du favoritisme dans la répartition des heures de travail :

« Cette année, il y a eu plus de favoritisme envers certaines personnes, il leur a donné plus d'heures de travail [...] Supposons qu'ils reçoivent leur salaire hebdomadaire de 800 \$ par semaines. Certains collègues reçoivent 800 \$, certaines personnes reçoivent 450 \$, donc c'est plus d'argent, c'est-à-dire ils travaillent plus, mais c'est plus d'argent. » (Miguel, Ma trad.)

Luis explique aussi que la proximité et les préférences du personnel de l'entreprise envers certains travailleurs mexicains peuvent conduire à une distribution arbitraire les lieux de travail. Différents salaires sont associés aux différents lieux de travail et la répartition des postes est donc très importante pour les travailleurs:

« Il dit qu'il ne l'organise pas. Il dit que cela dépend des contremaîtres. De qui ils ont besoin. Prétendument. Mais nous, les Mexicains, nous pensons que ce n'est pas le cas. Nous pensons que c'est vraiment lui qui l'organise, et que c'est lui choisit. Qu'il voit les gens et que s'il aime les gens, il les met dans un bon endroit. Ou s'il n'aime pas les gens, il les met dans un endroit qu'ils n'aiment pas. [...] Donc ici il y a aussi une disparité entre les Mexicains. Nous pensons que [la personne] ne fait pas bien son travail. Je veux dire que la plupart des Mexicains sont mécontents [d'elle]. » (Ma trad. Luis)

Bien que des discussions aient eu lieu avec un responsable et que celui-ci ait montré une ouverture à modifier ses pratiques l'année suivante, Luis mentionne que la question du favoritisme dans la répartition inéquitable des postes divise toujours les Mexicains. De plus, certains considèrent qu'il y a eu du favoritisme au niveau des réembauches et

du rappel des travailleurs pour la deuxième année. En effet, certains soutiennent que jusqu'à huit TMT n'auraient pas été réembauchés à cause du favoritisme. D'autres m'ont raconté s'être fait assurer par l'employeur d'être réembauchés l'année suivante, mais avoir appris avec surprise ne pas être rappelé peu avant le début de la saison. Dans un cas, un conjoint madelinot se serait alors rendu insister auprès de l'entreprise pour s'assurer du retour de sa conjointe mexicaine. Avec cet appui local de son conjoint, cette travailleuse considère avoir ainsi eu un avantage par rapport aux autres travailleurs mexicains. Dans un autre cas, un travailleur mexicain avait reçu plusieurs explications contradictoires concernant les raisons pour lesquelles il ne devait pas être réembauché, dont sa supposée tendance à consommer trop d'alcool ou ses supposés propos critiques des patrons. De plus, son contrat original stipulait qu'il devait occuper un poste de travail au salaire plus élevé, mais d'autres travailleurs mexicains avaient été préférés pour occuper ce poste. Bref, plusieurs TMT croient que ce sont les intermédiaires qui font du favoritisme et qui choisissent qui sera réembauché plutôt que les contremaitres ou l'employeur. Certains soutiennent que ce favoritisme serait lié aux relations entretenues entre le personnel de l'entreprise et d'autres TMT, notamment via des relations amoureuses. D'autres TMT ont mentionné que leur dépendance à un nombre limité de personnes hispanophones pour faire le lien entre eux et l'entreprise, notamment lors de la réembauche, fait en sorte qu'ils ne peuvent pas être certains que toute l'information circule entre eux et l'entreprise.

Enfin, malgré la précarité d'emploi et la peur de ne pas être rappelé, certains TMT vont se plaindre du comportement de contremaitres, essayer de demander des augmentations salariales ou une assurance d'être attiré aux postes les plus payants pour les années suivantes. Par exemple, Juan me raconta que certains étaient en discussion pour faire augmenter les salaires, car ils considéraient maintenant avoir de l'expérience de deux ans dans un certain poste et qu'un plus haut salaire l'encouragerait à revenir et à cumuler les heures « extras ». Sergio m'a raconté qu'il avait aussi été demander une augmentation, car il considérait que sa capacité à faire tous les postes de travail valait

quelque chose, mais que sa demande n'avait pas été reçue. Un travailleur madelinot me m'expliqua comment une minorité de travailleurs mexicains étaient plus « parlants », et réalisaient qu'ils avaient des droits et qu'ils comptaient négocier leur salaire au retour.

5.1.3 Analyse : des dimensions hautement régulées par le PTÉT mais pas nécessairement limitatives

L'analyse de mes données indique que les travailleurs mexicains ne sont pas, pour le moment, isolés géographiquement et socialement aux Îles comme ce serait le cas dans nombreuses entreprises agricoles ailleurs au pays (Bélangier et Candiz, 2015 ; Hanley *et al.*, 2015 ; Horgan et Liinamaa, 2017). La localisation de leur logement est facilitante, mais pas conditionnelle à la socialisation dans l'espace public, car ils usent de différentes stratégies de transports et des amis madelinots se rendent eux-mêmes en voiture pour les visiter. Cependant, une forme de paternalisme se manifeste notamment par l'imposition de règles différenciées dans le logement, la surveillance subtile dans les temps « libres » et la quasi-dépendance envers l'employeur pour le transport vers l'épicerie, comme ce qui a été documenté ailleurs (Castracani, 2017 ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; Pantaleón et Castracani, 2017). Cette forme de paternalisme est clairement liée à la structure du programme qui rend les TMT dépendants de l'employeur à de multiples niveaux. De plus, les temps « libres » des TMT sont rythmés par les horaires de travail intenses, comme pour les Madelinots, mais la dépendance à l'employeur et des contraintes liées au logement peuvent limiter leurs possibilités d'interactions sociales ou de sorties (Gallié *et al.*, 2017 ; Horgan et Liinamaa, 2017). Cependant, malgré ces limitations, les travailleurs mexicains réussissent quand même à trouver le temps de sortir, faire la fête, explorer des lieux et

socialiser entre eux ou avec des résidents locaux. Finalement, il semble que la menace de la *déportabilité* (Basok *et al.*, 2014b) soit utilisée par l'entreprise pour notamment réguler le comportement hors travail des TMT et prévenir l'émergence de conflits.

De plus, mon analyse des données indique aussi que cette dépendance liée à la structure du PTÉT fait en sorte que des insatisfactions naissent du peu de contrôle que les travailleurs mexicains sentent avoir sur leurs impôts, sur la distribution des postes de travail et au niveau de l'incertitude de la continuité d'emploi (Basok, 1999, 2002). De plus, certains travailleurs mexicains tireraient profit de relations de sociabilité hors du travail avec des personnes en relation d'autorité dans l'entreprise pour obtenir des meilleurs postes, des heures supplémentaires ou assurer leur retour ou influencer sur la sélection des TMT. Comme chez Pantaléon et Castracani (2017), il semble donc que face à l'immobilité dans le marché du travail et l'incertitude de l'emploi saisonnier, des travailleurs vont parfois chercher une « mobilité symbolique » en essayant de plaire davantage aux employeurs et d'ainsi pouvoir bénéficier de plus d'autonomie ou de certains avantages. Cependant, ces situations avantageuses pour certains peuvent parfois participer à un climat de compétition entre TMT (Bélanger et Candiz, 2015).

CHAPITRE VI

RÉCITS DE RENCONTRES

Dans ce chapitre, je présente et j'analyse les différentes relations de sociabilité qui se tissent entre travailleurs mexicains et résidents locaux pendant et après leur séjour aux Îles. Dans un premier temps, je présente les interactions qui se produisent dans les divers espaces de la sociabilité, soit au travail, dans la communauté et dans les espaces publics. À travers l'explicitation de ces interactions, je porte une attention particulière à la question de la différence linguistique pour voir s'il existe réellement une « barrière de la langue » qui freinerait la rencontre. Ensuite, j'analyse les narratifs principaux et secondaires qui informent la manière dont les travailleurs mexicains sont perçus par les résidents madelinots et comment eux-mêmes perçoivent en retour les Madelinots. Je termine en examinant les perceptions de chacun sur la continuité dans le temps de la venue des TMT aux Îles-de-la-Madeleine. De façon transversale, j'analyse dans ce chapitre comment les dynamiques d'emplois locales et les « effets » de la structure du PTÉT tels que vécues et perçues par les acteurs participent de ces relations de sociabilité qui s'établissent entre TMT et résidents locaux. De plus, je montre comment certaines formes de précarité et de vulnérabilité vécues par les TMT peuvent être atténuées par des relations de sociabilité qui se forment avec les résidents locaux.

6.1 Un foisonnement des interactions peu limité par les dynamiques d'emplois et par la différence de langue

Pour une certaine partie de la population locale, il est probable que la présence des travailleurs migrants soit faiblement ressentie à cause de la concentration de ceux-ci dans des espaces précis : « On sait qu'ils sont là, mais on ne les voit pas. » me dit une résidente du Havre-Aubert [Note de journal]. Cependant, l'attention particulière aux personnes directement en contact avec les travailleurs mexicains, l'observation participante et les entretiens indiquent qu'aux Îles-de-la-Madeleine les relations de sociabilité entre TMT et résidents locaux foisonnent dans toute leur diversité, leurs intensités et leurs espaces. La participation sociale des TMT aux Îles-de-la-Madeleine ne peut ainsi pas être qualifiée dans les termes de « l'exclusion sociale », car de multiples liens se tissent, et cela malgré leur court séjour saisonnier, la différence de langue, les enjeux d'emploi et de travail locaux et l'absence de mesures significatives « d'intégration » par la municipalité ou l'entreprise.

6.1.1 Les interactions au travail : des liens rapidement tissés et de rares tensions. Une « barrière de la langue » bien relative : « C'est comme si nous avions un langage spécial »

Les interactions sur les lieux de travail sont largement décrites comme positives, les Madelinots comme les Mexicains insistant sur le bel accueil et la camaraderie ainsi que les amitiés s'y déployant. Cependant, plusieurs travailleurs mexicains mentionnent qu'une petite minorité de travailleurs madelinots seraient antipathiques et que des tensions pouvaient parfois subvenir relativement à l'intensification du travail et à l'exploitation différentielle. Miguel résume ainsi comment cet accueil fut

majoritairement chaleureux lors de l'année précédente, en dépit d'une minorité moins sympathique :

« Au début, il y a un an quand nous sommes arrivés, l'année dernière, vous pouvez dire que 90% d'entre eux ont aimé que nous arrivions et 10% non, ils n'ont pas aimé ça, comme s'ils pensaient que nous allions leur voler leur travail, ils se sentaient comme offensés. Et les 90 % restants oui, ils aimaient ça. Ils nous ont demandé comment on s'appelait, quel âge nous avions, si nous avions de la famille, de quel État nous venions, parce que certains sont venus au Mexique, beaucoup connaissent Cancún et les belles plages du Mexique! Et oui, il y eut beaucoup d'amitiés au travail. » (Ma traduction)

De façon similaire, Emilio soutient aussi que les travailleurs madelinots sont sympathiques et accueillants, mais que certaines personnes semblent ne pas aimer la façon dont ils travaillaient ou agissaient, sans nécessairement s'exprimer à voix haute. En effet, « peu de gens font des observations ou quelque chose du genre. La plupart des gens te traitent bien, te parlent bien et essaient d'être amicaux » (Ma trad.). Les travailleurs et travailleuses madelinots racontent aussi de leur point de vue comment l'accueil des travailleurs mexicains fut positif et comment des amitiés se tissèrent rapidement au travail :

Y'ont été ben accueillis je trouve, ouais on les avait accueillis, pis y se sont fait plaisir avec nous autres, tout ça. On s'était lié d'amitié avec une coupe, pis y'en a une qui sort avec un gars des Îles, on s'est lié d'amitié avec elle et avec d'autres aussi, connus sur la job, pis des fois on a fait une activité, cette année on a été sur la plage, y'en a une coupe qui sont venus avec nous autres (Mélanie).

Marie explique que les réticences du début de quelques travailleurs madelinots ont rapidement fait place à de bonnes relations:

(Question : Pis, dans l'usine ça se parle les Madelinots pis les Mexicains?)
Ah oui, oui, y sont amis. Y'en a beaucoup qui nous parlent, toutes. Au début c'était pas trop accepté ça, mais là y se sont aperçus que c'était du monde

fin. Faque là ça se parle pas mal toute oui. [...] On n'a pas eu ici des personnes de l'extérieur qui venaient pour travailler, c'est pas mal nouveau. Faque les gens des Îles sont souvent portés à critiquer, souvent des vieilles personnes aussi! des préjugés là... mais après ça s'est vraiment bien mélangé, vraiment super. Nous autres en tout cas on s'est fait des amis, on les connaît toutes par leur nom.

Bien que ce ne soit pas tous les travailleurs madelinots qui soient proches des Mexicains comme Marie, elle soutient qu'en général les relations sont bonnes même lorsque plus distantes. Un autre travailleur, Maurice, observe que plusieurs jeunes travailleurs avaient en particulier de bonnes relations avec les travailleurs mexicains. Selon lui, même si la langue peut être un facteur qui peut compliquer les interactions entre les travailleurs lors des pauses du dîner, il observe quand même des échanges et des efforts des travailleurs pour communiquer ensemble.

Tandis que beaucoup de travailleurs saisonniers québécois viennent de l'extérieur des Îles pour travailler dans le secteur touristique et dans la restauration chaque été, le secteur de la transformation des fruits de mer aux Îles ne semble pas employer ce genre de main-d'œuvre. Ainsi, le PTÉT permet de parachuter des travailleurs mexicains dans le quotidien de plusieurs Madelinots qui n'étaient pas nécessairement en contact continu avec la vague habituelle de travailleurs saisonniers québécois. Marie et Adrien font ainsi remarquer mieux connaître les travailleurs mexicains tout simplement à cause du côtoiement au sein du travail. Pour Adrien, la volonté d'intégration est beaucoup plus présente envers les travailleurs mexicains qu'avec ces travailleurs québécois :

Je les côtoie moins. Ça dépend, on dirait que l'approche est pas pareille. [...] On travaillait ensemble, on essayait, on voulait l'intégrer avec nous autres [...] C'était parce que [les travailleurs saisonniers québécois] s'en venaient voir, faisaient leur tournée pis s'en allaient, les Mexicains y restaient là...D'après moi on voulait les accommoder, facilité leur temps aux Îles, c'tais pas mal ça aussi, ouais. De vouloir les intégrer.

Les travailleurs et travailleuses mexicains décrivent largement les travailleurs madelinots comme gentils et agréables et racontent de nombreuses expériences de socialisation qui se développent au travail et parfois s'étendant à l'extérieur et qui vont de la camaraderie à l'amitié. Plusieurs travailleurs mexicains confirment que les travailleurs se mélangent, discutent pendant le travail et profitent parfois de l'heure du dîner dans la cafétéria pour socialiser. Même si des groupes se forment toujours lors des pauses dîner, les tables partagées forcent les travailleurs à se mélanger. De plus, les « airs bêtes » y seraient très rares :

« Et il y a des gens qui, quand on finit de manger, essaient de parler un peu, ils essaient d'avoir des relations avec eux, ils essaient de communiquer, ils essaient d'apprendre un peu d'espagnol, et ils veulent aussi qu'on apprenne quelques mots de base de français, et des choses, par exemple, comme il y a plus de confiance maintenant, certaines personnes, avec qui ils travaillent, pas toutes, il semble qu'ils commencent déjà à montrer des photos de leur maison. Tant des locaux que des Mexicains. » (Juan, Ma trad.)

Emilio soutient que la majorité des travailleurs madelinots le saluent, sont amicaux, sont de « bonnes personnes » et qu'il se fait parfois inviter à des activités hors du travail. Avec certains, il entretient simplement une relation de bonne camaraderie au travail alors que d'autres deviennent réellement des amis. Ces bonnes relations et ces amitiés se tisseraient dans tous les différents lieux de travail. En effet, Diego raconte par exemple comment il est devenu ami et a conservé des contacts avec plusieurs travailleurs madelinots du vivier à homard. Il décrit leur attitude comme positive, car il se sent partie prenante d'une équipe et sent que les Mexicains sont valorisés par les Madelinots comme de bons travailleurs. Comparant son expérience aux Îles avec celle qu'il a eu en travaillant comme TMT aux États-Unis, il soutient que dans les deux cas l'expérience fut bonne et qu'il se sentait apprécié et entouré de très bonnes personnes. Sergio, ayant aussi travaillé au vivier, raconte comment il s'y sentait encore plus libre de discuter et de rire avec ses collègues qu'à l'usine et dit s'y être fait plusieurs camarades et amis madelinots. Miguel raconte aussi comment les pêcheurs qu'il

côtoyait au déchargement des bateaux étaient tous très sympathiques, leur posant des questions sur le Mexique, sur d'où ils venaient exactement et leur offrant souvent de la nourriture ou des boissons : « Tous les pêcheurs nous ont bien traités et il n'y eu pas de discrimination et rien de cela » (Ma trad.) Une anecdote illustre comment des travailleurs madelinots intègrent la venue des TMT dans leur quotidien à travers l'adoption de certains mots d'espagnol au travail. À la fin d'une matinée de pêche exceptionnelle, en débarquant le homard sur le quai, je croisai un ami travailleur mexicain qui réceptionnait les cages que je sortais du bateau. Les autres déchargeurs madelinots qui étaient comme nous impressionnés de la quantité de homards pêchés s'exclamèrent alors « Mucho homards! Mucho homards! ». Dans ce milieu traditionnel de la pêche, sur les quais et dans les cabanes à peser, des mots d'espagnol s'infiltrèrent pour faire parler la rencontre entre TMT venus de loin et travailleurs madelinots.

Sergio raconte ainsi comment la relation est positive avec les travailleurs madelinots de l'usine. Il discute avec plusieurs travailleurs en sortant du travail, au dîner ou en allant fumer, mais il n'entretient des relations plus étroites qu'avec certains d'entre eux:

« J'ai plus de contacts avec certaines personnes qu'avec d'autres, et d'autres que je vois parfois sont comme très sérieux, non, ils ne sont pas mauvais, ce sont des gens sérieux et je ne les dérange pas, mais il y en a d'autres que oui, je les salue à chaque fois, les câlins, les blagues... Bon tu connais Marie, c'est notre amie que nous aimons beaucoup, tous les Mexicains. Et son mari. Il y en a une autre [...] je travaille avec elle, je l'aide dans son travail, et on se parle, dans l'usine, à l'intérieur du travail, on plaisante beaucoup, on parle beaucoup, elle en français et moi en anglais, oui, on se comprend. » (Ma trad. Sergio)

Juan renchérit aussi sur la gentillesse de la grande majorité des travailleurs madelinots ainsi que sur les efforts de communications dont chacun fait preuve malgré la différence de langue :

« Oui, nous nous parlons, enfin, quand on arrive avant le travail, on se dit bonjour. Ils sont très gentils, pas tous, mais oui, presque 95%. Pendant le travail aussi nous communiquons, nous ne nous comprenons pas très bien, avec la langue, ils parlent peut-être un peu d'anglais et nous parlons aussi un peu, et c'est là que nous nous comprenons un peu. » (Ma trad.)

Bien qu'un nombre très restreint de travailleurs ne semblent pas l'apprécier, sans toutefois être racistes, Fernanda insiste surtout sur la grande amabilité des Madelinots avec elle et combien elle se sent heureuse aux Îles. En fait, elle soutient observer davantage une fracture entre les travailleurs madelinots anglophones et ceux francophones qu'entre les Mexicains et les Canadiens :

« Je vois, la différence, je la vois mieux entre les anglophones et les francophones, qui ne se rassemblent pas. (*Question: Mais tu as vu une différence dans leur attitude avec toi ?*) Non. Entre eux. Et par ailleurs, moi je vais avec les Anglais, et je leur parle, à l'usine. Et je vais avec les Français et je fume avec eux. Et non, non, non ils ne sont pas grossiers. [...] Je suis amie avec les Français et je suis amie avec les Anglais! Et ils m'acceptent et il n'y a aucun problème. » (Ma trad. Fernanda)

Un événement que plusieurs travailleurs mexicains m'ont raconté et qui se passa à la fin de leur première saison aux Îles apparaît en particulier comme un moment révélateur des liens forts tissés avec les travailleurs madelinots. L'entreprise avait organisé une petite fête d'aurevoir pour souligner le départ des travailleurs mexicains :

« La première année, oui, quand nous sommes partis, c'était vraiment un adieu. Nous n'avons jamais pensé que beaucoup de gens s'attacheraient ainsi à nous. Parce que beaucoup de gens pleurèrent, quand nous nous en allions, ils ont fait une fête d'adieu, une petite fête, un rassemblement comme cette fois-ci. » (Ma trad. Miguel)

Puisque c'était la première fois et que des amitiés fortes s'étaient créées avec les Madelinots rapidement, les gens pleuraient, prenaient des photos et les Mexicains se faisaient souhaiter bon voyage. Miguel raconte notamment qu'une des Madeliniennes avec qui il travaillait souvent au même poste et avec qui il était devenu bon ami malgré

la différence de langue lui donna un souvenir d'aurevoir. Selon lui, les travailleurs mexicains aussi étaient tristes de déjà partir, car ils sentaient que les Madelinots et les propriétaires les avaient bien traités et qu'ils avaient permis d'augmenter la production. Pour Fernanda, cet événement fut aussi révélateur de la grande amabilité des Madelinots en comparaison avec son expérience de travail aux États-Unis :

« Je t'ai dit que j'étais aux États-Unis pendant 10 ans, les gens ne sont pas amicaux, tu ne rencontres pas ce que tu trouves ici, [des gens] qui te donnent leur amitié, qui en viennent à t'aimer, par exemple, quand l'année dernière nous sommes retournés au Mexique, ceux qui sont nos amis, enfin mes amis, ils ont pleuré et ont dit "tu pars, je t'aime". C'était lors des adieux. Beaucoup d'amis ont pleuré et ont dit que nous allions leur manquer. » (Ma trad.)

Bien que la différence de langue rende plus compliquée la communication entre les travailleurs mexicains et madelinots, elle n'est pas un obstacle fondamental à l'établissement de relations de sociabilité entre eux. Alors que les Madelinots ne parlaient en général pas un mot d'espagnol, que les Mexicains ne parlent au départ pas un mot de français, et que rares sont ceux qui maîtrisent bien l'anglais, sauf les Madelinots anglophones, les travailleurs trouvent des chemins pour communiquer. En effet, les travailleurs expliquent communiquer dans un mélange de français, d'anglais, d'espagnol et de signes, réussissant à tisser des liens au-delà de cette prétendue « barrière de la langue ». Un travailleur madelinot raconte ainsi comment plusieurs affinités et amitiés se sont tissées rapidement à cause de la proximité et du quotidien partagé au travail dès la première année, et cela malgré la différence de langue:

J'te dirais l'année passée les personnes se sont pris une affinité entre eux autres. Tsé tu les a connus, y'ont travaillé avec toi, faque j'te dirais que la plupart les ont acceptés. L'année dernière. Y sont arrivés, pis après ça t'as fait connaissance, pis temps en temps, comment j'pourrais dire, tu te lançais un mot, tu te comprenais, tu venais à te comprendre. Pis après ça sur le temps de travail, à un moment t'allais prendre ton break, ben tu pouvais aller piquer une petite jasette avec eux autres, mais tu pouvais pas parler longtemps parce que la différence de langage, mais au moins...eux autres y

pouvaient pas s'exprimer en français, pis toi tu parles pas en espagnol, y s'est créé un lien d'amitié pareil. Ça c'est faite ça. Pis quand ils ont quitté eux autres ça leur faisait de la peine, pis les gens d'ici ça faisait de quoi aussi. Quand t'as travaillé 2-3 mois ensemble, pis y s'en aillent... (Adrien)

Bien que ceux qui maîtrisent l'anglais ont plus de facilité à se comprendre, plusieurs travailleurs madelinots expliquent trouver des moyens de communiquer dans ce mélange de gestes et de mots de différentes langues. Mélanie décrit notamment comment presque tous les travailleurs madelinots parlent avec les travailleurs mexicains et comment elle-même y parvient :

Ouais moi je parlais avec eux autres...quand on était à la machine à *body* j'en avais deux avec moé. On avait du fun, on riait, lui y veut apprendre le français, faque il nous apprenait des mots en espagnol et nous on lui apprenait des mots en français. Pis à la fin y commençait à s'y faire, à apprendre. (Mélanie)

Un des travailleurs mexicains lui a par exemple demandé de lui enseigner des mots en français après le travail, par texto ou par Messenger, tandis qu'elle-même se faisait enseigner les chiffres en espagnol par un autre travailleur et s'est mis à les utiliser avec ses collègues mexicains, qu'elle connaît maintenant tous par leurs prénoms. Elle résume comment ils font pour communiquer la plupart du temps :

Ben des fois quand on voit qui comprennent un peu le français on leur parle un peu français, mais pas trop vite, si on veut qui comprennent plus, on leur parle en faisant le geste, là ils catchent plus vite...si y comprennent pas on essaie de trouver en anglais. [...] y'en a qui comprennent un peu l'anglais, mais y savent se faire comprendre et on se fait comprendre des fois par gestes, y comprennent assez vite. (Mélanie)

Plusieurs travailleurs et travailleuses madelinots m'ont ainsi expliqué être intéressés et faire eux-mêmes des démarches pour tenter d'apprendre du vocabulaire en espagnol dans le but d'améliorer leur communication. Par exemple, un travailleur madelinot m'explique ainsi s'être « mis chum » avec plusieurs Mexicains cette année en

travaillant avec eux. En plus d'utiliser quelques mots d'anglais et des gestes, il explique faire des efforts pour apprendre des mots en espagnol; « Pis je me sentais à l'aise, si je passais à côté d'eux pis je savais pas, je disais ¿*Cómo se dice?*" en *spanish*, pis ils me le disaient, pis des fois ben j'apprends. Un *poquito*. » (Stéphane).

Robert m'expliqua avoir aussi appris de l'espagnol l'année dernière sur internet pour améliorer sa communication avec les Mexicains et Adrien s'était quant à lui acheté un petit dictionnaire espagnol/français dès la première année. Il raconte aussi avoir commencé à enseigner à certains collègues mexicains des mots en français, comme des sacres, et comment les relations se tissèrent malgré les difficultés :

Y'a des fois qu'on riait pareil! Tabarnouche, on commençait à joker, malgré que le langage, les gars parlaient pas anglais du tout, ah oui, avec eux autres, je vais te dire, ce côté-là j'trouvais ça ben correct. Pis y se crée un p'tit lien d'amitié pareil. Des fois quand j'suis sur internet j'arrive pis y m'écrit un mot, sur Messenger, pis je lui écrit : l'année passée t'étais là, pis cette année il est pas venu, ah ...y'a de la peine de pas venir. (Adrien)

Sergio, évoque ainsi comment il a observé que plusieurs travailleurs madelinots ont fait des efforts pour apprendre quelques mots d'espagnol depuis la première année. Autant au vivier, qu'à l'usine ou sur les quais, il raconte avoir été agréablement surpris de voir les travailleurs avoir appris des mots dans sa langue. De plus, Sergio évoque la présence de deux travailleurs madelinots qui font figure d'exceptions, car ils parlent espagnol couramment, dont un qui est d'origine sud-américaine. Un autre travailleur madelinot qui travaille depuis de nombreuses années au côté d'autres travailleurs migrants dans les tomates en Ontario serait aussi capable de parler espagnol avec eux.

Les travailleurs mexicains sont unanimes à dire que malgré la différence de langue, ils réussissent à communiquer et à tisser des liens avec les travailleurs madelinots. Diego résume bien comment leur manière de communiquer dépasse cette barrière de la langue, à travers l'utilisation de ce qu'il appelle un « langage spécial » :

« Nous travaillons, mais nous ne nous arrêtons pas, nous parlons un peu, ainsi c'est difficile parce qu'ils ne connaissent pas l'espagnol, et je ne connaissais pas le français, juste quelques mots, mais comme le français est similaire à l'espagnol, il y a parfois des mots que l'on découvre, et nous communiquons uniquement par signes. Il y a un ou deux travailleurs qui connaissent un peu l'anglais, on commence à parler et puis je leur demande "Comment dites-vous ce mot en français ?" Et quand ils me disent, j'essaie d'enregistrer, et "Comment dites-vous *faire ceci* en français ?" Et c'est là que je commence à enregistrer des choses, donc maintenant je sais comment parler un peu de français. Et c'est plus facile, et c'est ainsi que nous avons tous essayé de parler, c'est comme si nous avions un langage spécial. Et eux ils apprennent avec les signes, en parlant... C'est drôle parce qu'on se comprend, et on fait des blagues aussi, et on parle de beaucoup de choses, on se comprend tous. » (Ma traduction)

De leur côté, des travailleurs mexicains tentent aussi d'apprendre des mots en français pour améliorer la communication avec leurs collègues madelinots. Par exemple, Emilio montre un réel intérêt à apprendre le français, me disant utiliser fréquemment des applications d'apprentissage de la langue sur son téléphone, demandant des traductions à ses collègues et m'ayant demandé personnellement de faire des séances de discussion avec lui en ligne. Selon lui, la plupart des travailleurs mexicains essaient d'apprendre un peu de français, chacun à son rythme. Lors de l'un de mes passages dans la cafétéria de l'usine, des travailleurs mexicains m'avaient aussi demandé de leur apprendre quelques mots en français en échange de m'enseigner l'espagnol. Une travailleuse madelinienne reflète cet intérêt de plusieurs Mexicains à apprendre un peu le français :

Pis même y'en a qui m'a surpris qui a commencé à apprendre le français, qui était venu l'année passée et qu'on a revu cette année. J'ai dit seigneur! Y me parlait en français. Y'a sur Messenger, quand y m'écrit en espagnol, je traduis, google traduction. Oui, oui on a gardé des liens même après quand ils sont partis, on leur parle. (Marie)

Au contraire de ses collègues mexicains, le témoignage de Luis fait figure d'exception, car il soutient que la plupart des travailleurs madelinots sont très peu intéressés à apprendre l'espagnol et à se rapprocher d'eux. Un événement dont il fut témoin dans

l'usine illustre cette dynamique selon lui, mais on y voit pourtant également l'intérêt de certains Madelinots pour l'espagnol. Une des Madeliniennes utilisait le mot espagnol « *gracias* » pour remercier Luis, et elle tenta de l'enseigner à une de ses collègues qui répondit: « Oui, mais ici nous ne sommes pas au Mexique et nous allons seulement parler français. » Elle fut surprise et peinée par la réaction de sa collègue et semblait espérer que Luis n'ait pas compris. De plus, en contradiction avec ses propos sur l'indifférence des travailleurs locaux, Luis évoque une amitié très forte avec l'un des travailleurs madelinots qui ne parle pas un seul mot d'anglais ou d'espagnol, mais avec qui les Mexicains s'entendent tout de même particulièrement bien. Ce collègue est décrit par de nombreux autres mexicains comme un très bon ami et une personne particulièrement gentille qui leur donne beaucoup d'affection. Luis décrit cette relation ainsi :

« Cela fait partie de ce qui est incroyable dans la communication. Que même si tu parles la même langue avec une personne, il arrive parfois qu'il n'y ait pas de communication du tout. On n'arrive à rien. Et dans ce cas, par exemple, nous parlons espagnol et lui il parle français, absolument rien d'espagnol et je ne sais pas si un peu d'anglais, et il s'entend très bien avec nous. C'est un peu incroyable. Mais c'est arrivé. Et cela fait partie, bien sûr, de la bonté et de l'amitié d'une personne. » (Luis, ma traduction)

Alors que les interactions au travail sont décrites comme largement positives et peu marquées par les rapports sociaux de l'emploi ou l'effet du PTÉT sur les conditions de travail dans le secteur, les travailleurs mexicains évoquent que des tensions ou des frictions peuvent quand même subvenir avec un petit nombre de travailleurs madelinots. Ces tensions semblent parfois liées aux transformations des rapports sociaux d'emplois et à l'intensification du travail en particulier. Les travailleurs mexicains insistent cependant que ces tensions sont le fait d'une minorité de travailleurs madelinots et qu'elles ne reflètent pas l'état général des interactions. Fernanda soutient par exemple que certains Madelinots ont tendance à déléguer des tâches aux travailleurs mexicains en pensant qu'ils sont là pour faire le gros du travail :

« [Des] personnes pensaient "Je ne travaille pas, parce que les Mexicains ont été amenés ici pour travailler" [...] par exemple, quand tu travailles vite et quand tu travailles en équipe, nous avons souvent vu des Canadiens être comme "je ne travaille pas et quelqu'un d'autre le fait" [...] Mais ce sont peu de gens... les autres sont amicaux, très amicaux. » (Ma trad. Fernanda)

Comme exposé au chapitre précédent, certains travailleurs mexicains ont en effet parfois l'impression de se faire donner davantage de travail ou encore qu'on leur délègue les tâches les plus dures par leurs collègues madelinots. Diego souligne par exemple que ses collègues sont de très bonnes personnes avec qui il n'a jamais eu de conflits, mais qu'il arrive que certains lui laissent subtilement le travail le plus difficile :

« Mais parfois, j'ai l'impression qu'ils sont confus. Parce que parfois, ils veulent nous laisser faire le travail le plus dur. [...] Ils ne te le demandent pas, mais, par exemple, ils se cachent ou font semblant de faire autre chose et tu sais que cela doit être fait, donc puisqu'ils sont supposément entrain de faire autre chose, tu vas le faire. [...] Mais parfois je pense qu'ils pensent que nous, les Mexicains, sommes là pour faire le travail le plus dur. Je ne sais pas pourquoi. Mais ils ne sont pas mauvais, ils veulent juste nous laisser les tâches qu'ils ne veulent pas faire. » (Diego, Ma trad.)

Diego explique aussi qu'il arrive que des collègues madelinots se prennent pour des supérieurs et qu'ils lui demandent de faire certaines tâches comme s'ils étaient contremaitres, ce à quoi il répond toujours que son collègue n'est pas le chef et que ce n'est pas à lui de décider.

Comme expliqué au chapitre 4, il arrive aussi que des tensions surviennent entre travailleurs quand les contremaitres exigent des Madelinots de rejoindre le niveau d'intensité et de rapidité des travailleurs mexicains. María raconte que des travailleuses s'étaient mises à parler en mal des Mexicains lors d'un de ces moments. Alors qu'elle ne comprenait pas ce que ces femmes disaient, un des Madelinots présents, qui était ami de plusieurs Mexicains, avait entendu leur propos et était intervenu pour défendre les Mexicains. María soutient que lorsque les Madelinots se font dire de travailler plus

vite, il arrive qu'ils n'écoutent simplement pas ou bien qu'ils lui délèguent du travail supplémentaire, car elle dit travailler plus fort et plus rapidement qu'eux.

D'autres travailleurs mexicains ont évoqué l'attitude de certains Madelinots de l'usine qui auraient cherché à s'*imposer* comme plus rapides au début de la première année. Juan explique que les Madelinots auraient cependant compris que les Mexicains venaient « ajouter » au travail et que les relations ont par la suite été bonnes, la plupart leur demandant par exemple s'ils revenaient l'année suivante. Miguel raconte également que lors de la première année, certains travailleurs madelinots se fâchaient, semblaient ne pas apprécier ou être réticents que les Mexicains aillent plus vite qu'eux ou qu'ils apprennent rapidement les manières de travailler, comme s'ils ne voulaient pas être dépassés. Ces témoignages indiquent que l'arrivée des TMT aux Îles a pu être ressentie au départ par certains travailleurs madelinots comme une mise en compétition. Cependant, Miguel explique ne pas être là pour les concurrencer : « Nous venons faire notre travail et s'ils aiment cela, tant mieux. Nous venons pour travailler, nous ne venons pas pour faire de la compétition ou quelque chose comme ça. » (Ma trad.)

6.1.2 Les interactions au sein de la communauté : amitiés, amours et camaraderies qui s'étendent et se forment en dehors du travail

L'observation participante et les entretiens indiquent que les interactions entre travailleurs mexicains et résidents locaux dépassent largement le cadre du travail. En l'espace de 3 à 4 mois, ces relations de sociabilité se déploient hors du travail dans une grande variété de formes et d'intensités, allant de la simple interconnaissance, à la camaraderie, aux amitiés solides et jusqu'aux relations amoureuses. Ces relations ne sont pas antipathiques comme aurait pu le suggérer l'analyse des contextes locaux et

des effets du PTÉT sur les conditions de travail et les rapports sociaux de l'emploi locaux. Le constat général est que l'expérience des TMT lors de leur séjour aux Îles-de-la-Madeleine ne peut pas être analysée dans les termes de *l'exclusion sociale*. La situation géographique du logement, le nombre d'heures travaillées, la motivation à entrer en relation et la personnalité de chacun participent de l'intensité des relations que tisse chaque TMT. Comme vu dans le cas des interactions au travail, la différence de la langue n'est pas une barrière fondamentale à l'établissement de relations, même amoureuses. Les relations s'établissent souvent d'abord au travail, mais sont ensuite vécues hors de ce cadre puis peuvent être maintenues à distance, via les réseaux sociaux, jusqu'au retour ou non des TMT l'année suivante. D'autres relations se tissent complètement hors du travail, notamment par la fréquentation de lieux publics partagés comme les bars.

Ce sont les interactions dans la communauté qui ont été les plus visibles et les plus expérimentables grâce à l'observation participante. Les espaces de celle-ci furent multiples, mais l'établissement de liens de confiance me permis d'avoir accès à des lieux et des situations où se produisaient des occasions de socialisation qui auraient été inaccessibles autrement : dans un *party* chez un Madelinot, autour d'un feu sur la plage, lors d'un souper dans la salle commune du lieu d'hébergement des travailleurs mexicains, mais aussi sur leur invitation à plusieurs reprises pour boire des bières et *chiller* dans leurs chambres par exemple. L'utilisation d'outils numériques comme *Messenger* ou *Facebook* était aussi centrale dans les relations de sociabilité à la fois entre TMT et résidents locaux et dans ma propre communication avec eux.

Plusieurs liens d'amitié semblent se tisser d'abord au travail pour ensuite se continuer dans les espaces privés et les temps libres des travailleurs. De plus, ces relations dépassent souvent le caractère temporaire de la venue des TMT, car des travailleurs et résidents gardent contact via les réseaux sociaux une fois les Mexicains repartis des

Îles. Stéphane raconte par exemple être devenu ami avec plusieurs collègues mexicains et ne pas hésiter à leur proposer spontanément des activités hors du travail :

Ben oui là je suis plus en contact avec eux autres. Tsé la journée que j'en ai pris deux, je les vois dans Cap-aux-Meules, je les embarque, je les amène en yacht. La caisse de bière à bord, je les amène ici y prennent une bière avec moi, on décolle en bateau, on va faire les grottes, on a été sur l'Île d'Entrée, je leur paye la poutine, on pêche du maquereau, une journée de vacances. [...] Ah y'ont trippé tight! Du criss de bon monde.

Pendant qu'il me racontait cette sortie, Stéphane me montrait des photos sur son téléphone de lui-même avec ses amis mexicains. Il m'expliquait aussi fréquemment leur donner des *lifts* lorsqu'il les croisait dans le village ou en avoir invité à visiter sa maison. Certains l'auraient même invité à les visiter au Mexique. Depuis leur départ, il est resté en contact avec certains et échange notamment des photos avec eux.:

Le p'tit speedé là, lui la chimie a embarqué tu suite, on était amis *Facebook* mais on se parlait rarement, mais là c'est le fun, on se parle des fois. Y m'envoient toute des messages, comme [un autre mexicain], en message privé, y se prend en photo dans d'autres places qui travaille pis là y m'envoie ça. Y'a [un autre mexicain], y m'envoie des photos de paysage. J'lui disais, envoie-moi des photos de Mexico, voir! Hier ou avant-hier y m'en a envoyé. Y m'envoient des photos d'eux autres régulièrement. (Stéphane)

Marie et Pierre, ces mêmes deux travailleurs qui soutiennent qu'ils vont « se faire remplacer par des Mexicains », sont parmi les travailleurs madelinots que j'ai rencontrés qui ont tissé le plus de liens d'amitié avec leurs collègues mexicains. Ils m'expliquent se sentir très appréciés par plusieurs Mexicains et qu'ils ont connu rapidement les nouveaux venus lors de cette deuxième saison. Il leur est notamment arrivé de passer des soirées au logement des Mexicains, d'aller à la fête de la Saint-Jean avec eux, de s'organiser des soupers « parfois arrosés », de leur donner des *lifts*, bref « vraiment, vraiment comme des grands amis là. » (Marie) Cette travailleuse décrit l'une des Mexicaines comme une de ses meilleures amies et elle explique garder

contact via *Messenger* après leur départ en utilisant notamment *Google traduction* pour traduire leurs discussions :

Tsé pour dire qu'on s'oublie pas, on garde tout le temps contact, et quand on les voit on est content. Mais y'en a que c'étaient des nouveaux, on s'est mis amis avec eux autres pareil. Des connaitre, pis d'être amis. [...] Y nous envoient des photos. (Marie)

Un exemple important de moment de socialisation entre travailleurs mexicains et travailleurs et résidents locaux auquel j'ai participé fut le feu de la fête nationale au village de Fatima. À la fin de ma journée de travail, je croisai des amis mexicains qui me proposèrent d'aller avec eux à cette fête et je passai les chercher avec ma voiture pour ensuite rejoindre plusieurs autres travailleurs mexicains qui s'y rendaient aussi :

Je passe au *cuarto*, y'a [deux compas] qui se préparent, on descend et Leonardo nous rejoint avec un café du Tim, Sergio cale sa black et on part. Miguel est malade, il reste au lit. L'an passé, certains étaient venus au feu, pas tous. [Rendus à Fatima] on croise rapidement les autres. María me dit que presque tous les *compas* seront là. Avec les mexicains, des Madelinots, dont Jessica et ses amies. Aussi, une travailleuse de l'usine qui est devenue amie avec eux, elle parle un peu anglais. Son conjoint me dit qu'il a travaillé 7 ans dans les tomates en Ontario, avec des Mexicains, et qu'il voudrait bien pratiquer et retrouver son espagnol. Il leur parle un peu. D'autres Madelinots *chillent* et se prennent en photo avec des mexicains. *Salud!* Santé! (Note de journal)

Adrien me raconta comment il avait invité chez lui un des travailleurs mexicains entre deux *shifts* car ce dernier n'avait nulle part où aller. Ils avaient dîné ensemble et avaient travaillé sur son automobile, alors que le mexicain ne parlait que quelques mots d'anglais. Il garde aussi le contact via Facebook et s'est fait inviter à venir visiter certains collègues au Mexique. Adrien profitait aussi du *lift* qu'il donnait à des travailleurs mexicains avant d'aller au travail pour jaser et échanger des mots avec eux. Il précise n'avoir jamais senti qu'ils étaient rejetés :

Moi je descendais au quai, je passais le chercher. Je roulais à deux milles à l'heure pis je jasais avec eux autres. Osti. J'pense j'entendais rien, mais je trouvais que c'tais le fun. J'arrivais là, tu voyais y voulait te parler, y m'apprenait...comment saloper [sacrer, ndt]. Sontaient pas rejetés, mis de côté d'eux autres. Pis y'aimaient rire. Tu comptais des jokes, tu riais avec eux autres, tu comprenais pas toujours!

Une autre travailleuse madelinienne, Mélanie, m'explique s'être liée d'amitié avec plusieurs Mexicains lors de la première année et avec des nouveaux l'année suivante. Avec d'autres Madelinots, incluant des non-travailleurs, elle s'est rendue à l'aéroport le jour du départ de plusieurs travailleurs mexicains pour leur dire au revoir et leur souhaiter bon voyage. Elle garde aussi contact avec plusieurs de ses amis mexicains une fois qu'ils sont retournés chez eux :

Ah oui, oui , allô, des affaires de même, comment ça va ? pis tout ça...On savait qu'il revenait pas, parce que sa femme venait d'accoucher! Les autres, on savait qui qui allaient revenir, comme cette année y'en a qui reviennent pas. Comme y'en a deux de mes amis, qui reviennent pas l'année prochaine, on a gardé contact pareil. Y'en a d'autres qui reviennent c'est sûr. Y me disent "J'espère que tu sois encore là" ! (Mélanie)

Certains travailleurs madelinots m'ont dit ne pas fréquenter de travailleurs mexicains hors du travail, mais avoir tout de même gardé contact par les réseaux sociaux avec plusieurs collègues avec qui ils échangent des nouvelles de temps en temps :

(Q : *Did you kept in touch when they were back to Mexico?*) Oh yes. Everyday, *Facebook*. Chatting, oh yea, in english. Put a picture, you put a little heart, or I miss you, or they put picture of their family, I say oh nice family, and when they comeback, oh thank you, normal little things... (Diana)

Sergio mentionne aussi avoir tissé des relations avec quelques travailleurs madelinots ainsi que d'autres résidentes locales qui ne travaillent pas à l'usine. Il m'explique communiquer avec eux par *Facebook* ou *Whatsapp* et se réunir ensuite pour discuter, rire et fumer avec eux. L'année dernière, il est aussi devenu proche d'une résidente madelinienne qui sortait avec un de ses collègues mexicains. Avec elle, il a notamment

fait une tournée des Îles en automobile. Il a gardé contact avec elle lors de son retour au Mexique, ce qui lui a permis de pratiquer sa maîtrise de l'anglais :

« Quand j'étais au Mexique, elle m'envoyait toujours des messages et je pratiquais mon anglais, écrit, avec elle. C'était bien pour moi. Je lui ai dit qu'elle m'aidait beaucoup, avec mon anglais, merci beaucoup. » (Ma trad.)

Il est aussi resté en contact à distance avec plusieurs autres travailleurs de l'usine, comme certains collègues du vivier, qui lui écrivaient notamment pour savoir comment il allait et s'il allait revenir :

« Oui, ils me demandaient toujours : "Vas-tu revenir ?" Et je disais : "Je ne sais pas." Et j'ai su que je ne reviendrais pas, j'ai dit que je ne reviendrais pas parce qu'ils ont dit que j'étais trop saoul. Et ils ont dit : "Pourquoi ? Tout le monde ici boivent et sont aussi saoul que toi, nous sommes tous pareils, pourquoi tu ne viens pas ?" Je ne sais pas. Et après ils ont dit que oui je revenais, alors j'ai dit oui je reviens ici donc "ah ok, nous t'attendons" » (Ma trad.).

Emilio aussi me raconte s'être lié avec plusieurs travailleurs et résidents madelinots avec qui il sort parfois pour faire des promenades, aller manger, aller à la plage ou magasiner. Certains amis l'invitent parfois à faire des activités le dimanche, comme un ancien travailleur qui est maintenant retraité et son épouse avec qui il a gardé contact. Lors de son retour au Mexique, il garde aussi contact avec des travailleuses avec qui il pratique son français, qui lui demandent s'il revient et avec qui il échange des photos ou des vidéos. Emilio mentionne un fort intérêt pour l'apprentissage du français et perçoit les relations avec les locaux comme des opportunités intéressantes d'échanges linguistiques. Il mentionna aussi que l'année précédente, une messe avait été organisée pour les Mexicains à l'église de Cap-aux-Meules, et qu'ils avaient ainsi connu le prêtre qui n'hésitait plus à les prendre sur le pouce lorsqu'ils les croisaient.

Quant à lui, Miguel me dit se faire inviter au bar ou à faire des feux sur leurs terrains par des pêcheurs avec qui il travaille. Il mentionne ressentir une grande curiosité des locaux, des touristes et des pêcheurs envers sa culture. Il a été invité chez un collègue madelinot et chez les parents d'une autre collègue qui est un artisan local, et mentionne s'être lié d'amitié avec un déchargeur madelinot avec qui ils boivent des bières de temps en temps. Il a aussi gardé contact avec plusieurs amis madelinots via *Facebook* qui lui demandent comment lui et sa famille se portent et s'il va revenir. Un événement particulier montre comment ces relations à distance marquent un souci des travailleurs madelinots envers leurs collègues mexicains. Lors du tremblement de terre du 19 septembre 2017, après sa première saison, ses amis madelinots lui ont écrit pour s'inquiéter de son état et de celui de sa famille :

« Ils me demandèrent comme nous allions, si ma famille allait bien. Et de prendre soin de nous et tout ça. Alors oui nous avons eu beaucoup d'amis, des personnes de qui nous sommes proches et qui nous parlent. » (Ma trad.)

Le témoignage d'une autre travailleuse mexicaine illustre très bien comment les relations entre travailleurs peuvent se transformer rapidement en amitiés malgré la différence de langue :

« Je peux donc te dire que j'ai de très bons amis ici, depuis l'année dernière, même si nous ne parlions pas ni eux l'anglais, parce qu'il est très difficile de trouver des gens qui parlent anglais, et avec le peu de communication nous avons eu une grande amitié. Des travailleurs, des amis de l'usine, qui sont aujourd'hui des amis, donc ils sont devenus une partie de ta vie. Qui sont sincères, qui te disent je t'apprécie, je t'estime. » (Ma trad. Fernanda)

Fernanda explique avoir été extrêmement surprise de l'accueil des résidents locaux, à la fois au travail comme dans les lieux publics, et être tombé en amour avec les Îles. Elle s'est ainsi faite de nombreux amis ainsi qu'un conjoint madelinot, avec qui elle habite lorsqu'elle est aux Îles de la Madeleine pendant son contrat. Elle m'explique que peu d'amis parlent anglais et qu'elle discute tout de même avec eux, avec le peu de

français qu'elle comprend ou l'aide de son conjoint. Elle échange via *Facebook* avec ses amis locaux ou par téléphone pour organiser des activités. Par exemple, la veille de notre entrevue, une amie madelinienne l'invita à aller faire un tour sur la Grave, au musée de la mer, à la plage et souper au restaurant. Elle va parfois souper chez des amis de son conjoint ou bien prendre des cafés ou jouer au billard avec ceux-ci. Ces relations tissées dès la première année l'ont menée à revenir en vacances aux Îles après la saison de travail :

« C'est que j'ai connu des amis de l'usine l'année dernière qui savaient que je venais, ils disaient "tu dois venir, s'il te plaît, je veux te voir". Et quand ils m'ont vu en novembre, Wow, ils m'ont serré dans leurs bras, ils ont pleuré, Oui, des collègues du travail qui sont aussi mes amis. Ce ne sont pas seulement des collègues, ce sont des amis. Donc c'était comme, WOW, quand je suis venu, c'était fantastique. » (Ma trad.)

La relation avec son conjoint l'a aussi menée à se faire de nouveaux amis qui étaient des amis de celui-ci, en plus de rencontrer sa famille. Il est important de noter que Fernanda ne parle pas français et seulement un peu anglais, tandis que son conjoint ne parle pas espagnol et maîtrise faiblement l'anglais. Leur relation amoureuse s'est construite malgré cette différence de langue. Selon ses propres dires, cette relation lui a amené certains avantages, notamment au niveau du moyen de transport, de l'accès à un logement et du partage des dépenses, mais aussi au niveau de la sécurité d'emploi. En effet, elle me raconta qu'au départ, elle n'avait pas été rappelée pour la deuxième saison, mais que son conjoint qui était aux Îles s'était rendu à l'entreprise pour s'assurer du retour de celle-ci. Elle avait ensuite parlé à quelqu'un de l'entreprise et la situation s'était réglée le lendemain. Ainsi, Fernanda est bien consciente que « C'est un avantage que j'ai » (Ma trad.) d'avoir un conjoint aux Îles, contrairement à d'autres TMT qui n'ont pas nécessairement d'appuis localement. Cette situation montre que certaines relations de sociabilité avec les résidents locaux – dans ce cas-ci une relation amoureuse – peuvent diminuer la précarité d'emploi produite par le PTÉT.

Comme l'exemple précédent le montre, en l'espace de seulement quelques mois, plusieurs travailleuses et travailleurs mexicains entrent en relations amoureuses avec des résidents locaux, et ce souvent malgré les difficultés liées à la différence de langue. Avec les informations que je disposais pour l'été 2018, au moins cinq travailleurs et travailleuses mexicains sur trente-cinq étaient en relation amoureuse avec des locaux et plusieurs habitaient chez ceux-ci, sans compter les autres *flirts* et relations passagères. Une autre travailleuse mexicaine avec qui j'ai gardé contact m'a aussi raconté avoir commencé à sortir avec un Madelinot à distance une fois retournée au Mexique.

D'autres personnes qui ne sont pas des employés de l'usine ou pêcheurs tissent aussi des relations d'amitié avec les travailleurs mexicains. Par exemple, Jessica, une madelinienne d'origine qui revient travailler aux Îles l'été mais pas pour la même entreprise, est devenue une amie très proche de plusieurs travailleurs et travailleuses mexicains dès leur première saison aux Îles. Après en avoir rencontré quelques-uns via un ami madelinot lors d'une soirée au bar, elle s'est rapidement liée d'amitié avec plusieurs ainsi qu'amoureusement avec l'un d'eux :

On a commencé à sortir ensemble, jusqu'à temps qui s'en aille... l'année passée on est tout le temps resté la même gang pareil, à parler pis tout ça, à chiller à tous les samedi. Y travaillent pas dimanche. Souvent le samedi j'étais avec eux autres. Mais du moment que j'ai commencé à sortir avec [un Mexicain], ben j'tais là quasiment à tous les soirs (rires)

Elle a présenté des amis mexicains à des amis madelinots et ils ont formé ensemble un groupe d'amis tissé très serré. Après le départ des Mexicains, elle et une autre amie madelinienne sont restées en contact avec les Mexicains quotidiennement via les réseaux sociaux. De plus, trois de ses amis mexicains n'ont pas été réembauchés l'année suivante, ce qui l'a « fait chier », mais elle est restée en contact avec eux malgré leur non-retour. Jessicane parle pas espagnol bien qu'elle dit parfois saisir des mots et elle communique comme elle le peut en anglais avec eux : « C'est dur à croire, mais l'année passée je parlais pas anglais, genre. C'est vraiment à force de parler un an avec

eux autres tout le temps, par *Facetime*, c'est fou là ». Leurs amitiés se sont donc tissées malgré la différence de langue et a permis à chacun de pratiquer l'anglais. Elle raconte avoir passé des soirées dans les bars ou dans les chambres à boire des bières et à discuter avec ses amis mexicains. Avec elle, ceux-ci ont découvert plusieurs endroits des Îles comme le bout de la grave au Havre, un *spot* de coucher de soleil à la Belle-Anse, la Grande-Entrée ou une plage à l'Étang-du-Nord lors de baignades. Les jours avant le départ de ses amis mexicains, Jessica me raconta avoir abondamment pleuré et être allé leur dire au revoir à l'aéroport au petit matin. Bref, le témoignage de Jessica illustre que des Madelinots peuvent tisser des liens d'amitié avec des travailleurs mexicains sans qu'ils ne se soient d'abord formés au travail.

Une soirée à laquelle j'ai participé illustre à la fois comment les TMT et les locaux tentent de surpasser la différence de langue, maintiennent des liens transnationaux à distance et peuvent tisser des liens intimes avec des non-travailleurs. Un samedi soir, je fus invité par des amis mexicains à une soirée chez un Madelinot et à un feu sur la plage, en compagnie de Jessica. L'hôte madelinot de la soirée utilisa *Google traduction* et la fonction *écoute* pour dire en espagnol comment il était content de recevoir tout le monde et je servis aussi de traducteur. À un moment, Jessica se mit à discuter en appel vidéo avec une travailleuse mexicaine qui était aux Îles l'année dernière, mais qui était actuellement en Nouvelle-Écosse. Après un moment et plusieurs bières, nous allâmes rejoindre un groupe de jeunes autour d'un feu sur la plage, « un vrai feu de madelinots, dans une belle crique à l'abri du vent, casquettes, cagoules et guitare » (Note de journal) où je fus témoin de discussions et de nouvelles intimités entre Mexicains et Madelinots.

Il est clair que les travailleurs mexicains qui cumulent le plus grand nombre d'heures de travail par semaine ont davantage de difficulté à être disponibles pour socialiser avec des locaux. Dans certains cas, ils réussissent quand même à tisser ou maintenir des liens avec des Madelinots. Par exemple, Diego m'explique s'être fait plusieurs amis au travail, mais aussi de l'extérieur avec qui il va parfois à une fête, au bar ou simplement

marcher, mais que la plus grosse charge de travail de cet été l'a cependant empêché d'aller à la plage ou de visiter d'autres coins des Îles comme il le faisait l'an dernier. Lors de son retour au Mexique l'année précédente, il a maintenu activement des contacts avec ses amis madelinots, s'étant notamment fait une copine madelinienne qui ne travaillait pas à l'usine et avec qui il conserva une relation à distance. Il revu plusieurs amis madelinots à son retour, comme l'un d'eux qui ne travaillait plus à l'usine, qui les avait invités chez lui et avec qui ils ne communiquaient que par des signes même s'il en parle comme un très bon ami. Il a aussi été invité chez un autre collègue madelinot qu'il décrit par de très bons mots; « Lui il travaille toujours avec nous. C'est un ami, une personne joyeuse. C'est une bonne personne, très heureuse, qui essaie d'être amie avec tout le monde. » (Ma trad.). Un autre travailleur mexicain, Juan, m'a expliqué fréquenter seulement un ou deux Madelinots hors du travail à cause des énormes semaines de travail qu'il fait (jusqu'à 113h). Il a cependant observé que des amitiés se tissaient entre ses collègues : « Et on peut dire qu'il y a un autre type de coexistence, il y a certaines personnes qui les invitent... la fin de semaine à la plage, ou qui t'invitent à faire un tour à la forêt. » (Ma trad., Juan). Dans son cas, un de ses collègues madelinots l'a invité à faire un tour de bateau. Il a aussi gardé contact via *Messenger* avec une demi-douzaine d'autres travailleuses madeliniennes lors de son retour au Mexique.

Finalement, ma propre relation et les positions sociales que j'occupais parmi mes amis travailleurs mexicains renforcent l'idée que les relations de sociabilité avec les locaux – qu'ils soient des résidents ou des saisonniers comme moi - peuvent venir réduire certaines formes de vulnérabilités chez les TMT. En effet, comme expliqué au premier chapitre, j'occupais parfois un rôle de « traducteur » entre Madelinots et Mexicains, j'enseignais des mots en français ou je répondais à leurs questions sur la culture ou des pratiques locales ou on me demandait de l'aide pour comprendre les papiers d'impôts et j'offrais souvent des *lifts* avec mon automobile. Ces positions m'informent notamment sur des lacunes dans leur accueil et leur soutien : absence de cours de

langue, manque d'interprètes, peu d'informations sur le mode de vie local, rareté du transport, manque de soutien sur les impôts, etc. Bref, ils semblent peu outillés par l'entreprise qui en vertu de PTÉT organise la plupart de leurs conditions de séjour, et par les différents paliers gouvernementaux.

6.1.3 Les interactions dans les espaces publics : surprise, curiosité et fort intérêt pour la langue de l'autre

Les entretiens et l'observation indiquent que les travailleurs mexicains entrent fréquemment en relation avec les résidents locaux dans les espaces publics et que la curiosité et l'intérêt des locaux pour l'espagnol marquent leur rapport avec ces derniers. Lors de la première année, les travailleurs mexicains expliquent avoir été reçus avec surprise et curiosité de la part des résidents dans les espaces publics, comme s'ils étaient la « sensation locale » du moment. À la deuxième année, les gens semblaient déjà habitués à leur présence, mais la curiosité de plusieurs demeurait, en particulier l'intérêt pour la langue espagnole. Par exemple, Luis me raconta cette rencontre avec une résidente madelinienne lors d'une excursion en vélo :

« Un jour que nous sommes allés faire un tour à vélo, nous avons rencontré une personne près de l'Étang du Nord. Une personne qui avait l'air très, très locale. Parce qu'elle parlait seulement français. Elle ne parlait pas du tout l'anglais. Et puis quand elle nous a vus, on dirait qu'elle n'avait jamais vu un Mexicain. [...] C'était une surprise. Elle disait : "ohhh les Mexicains ohhh". Donc (Diego) avait amené son téléphone avec de la musique mexicaine, et puis elle l'écoutait et elle disait "c'est quoi la musique ? " [...] Elle était très, très excitée. Elle ne voulait pas que nous partions. Elle nous cachait des bicyclettes pour que nous passions plus de temps avec elle. C'était très drôle. Donc (Diego) a fait un commentaire et a dit : "Tout comme cette dame était surprise en nous voyant et nous parlait même si

elle ne comprenait rien, c'est comme ça que la plupart des gens étaient l'année dernière quand nous sommes arrivés ici. " » (Ma trad.)

D'autres travailleurs mexicains ont rapporté la même réaction initiale de surprise et de curiosité de la part des locaux lors de leur première saison, comme Miguel et Emilio qui racontent que les Madelinots les regardaient dans la rue, s'arrêtaient spontanément pour les saluer et venaient leur parler, car ils étaient vus comme la « nouveauté » :

« Et bien, il y en a qui s'approchent... le plus curieux, c'est ce qui m'est arrivé, l'année dernière nous sommes arrivés à la fête du Canada ici sur le quai, le 1er juillet, et beaucoup d'enfants nous ont rejoints, comme si nous étions différents, ils ont commencé à nous dire que nous parlions espagnol et à demander d'où nous venions... ils étaient comme surpris de nous voir. » (Ma trad.)

Selon lui, les résidents se comportent plus « normalement » cette année, car leur venue est sue et que certains se connaissent déjà. L'accueil semble toujours chaleureux, comme le raconte María qui explique s'être sentie bien accueillie par la population locale et certains travailleurs dès les premiers jours de son arrivée cette année-là :

« Et au supermarché, une dame est venue me voir et m'a dit qu'elle comprenait parfaitement l'espagnol. Elle m'a dit d'où elle venait. Je lui ai dit que je venais du Mexique et elle m'a dit qu'elle avait vécu en Espagne pendant des années. Elle m'a pris dans ses bras et m'a souhaité la bienvenue ! Et j'étais là, donc beaucoup de gens que nous avons rencontrés dans la rue nous saluaient. Oui, les premiers jours. Et c'était très agréable. Parce que je me suis sentie waw! L'accueil, et quand je suis arrivé à l'usine, deux personnes m'ont très bien traité. Elles m'ont aussi souhaité la bienvenue. » (Ma trad.)

Les travailleurs mexicains décrivent tous la persistance d'une grande curiosité des résidents locaux qui n'hésitent pas à aller vers eux dans les lieux publics et les commerces en particulier parce qu'ils sont intéressés à parler et à apprendre l'espagnol. La différence de langue n'apparaît donc pas ici comme une barrière à la rencontre qui mènerait à *l'exclusion*, mais semble plutôt agir au contraire comme une incitation et un

facteur de rapprochement. Plusieurs résidents les abordent pour discuter en espagnol et plusieurs jeunes madelinots travaillant dans des commerces ont appris du vocabulaire espagnol dans le but de pouvoir communiquer avec eux. Le témoignage de Diego montre par exemple que bien qu'elle soit parfois empreinte de stéréotypes, l'attitude des Madelinots dans l'espace public est marquée par une curiosité envers les Mexicains et leur langue :

« Ils te demandent si le Mexique te manque, si tu aimes les Îles et d'où tu viens. La première chose qu'ils te disent : "Tequila !" Tout le monde te dit ça. [...] En anglais, ou parfois en français. Très peu de gens parlent espagnol. Tout le monde veut parler espagnol ! Tout le monde. Oui, tout le monde, tout le monde. Ils te disent "Hola cómo estás" et je leur réponds en espagnol. Ils disent "oh no espanol..." » (Ma trad.)

Diego explique que c'est dans endroits comme le supermarché, la buanderie ou le bar qu'ils ont rencontré les Madelinots qui sont devenus leurs amis, mais qui ne sont pas travailleurs d'usine. Les témoignages d'au moins quatre autres travailleurs mexicains convergent aussi avec celui de Diego autour du fait que les résidents madelinots saluent et s'approchent fréquemment des TMT dans les espaces publics et les magasins pour discuter en espagnol ou en anglais avec ceux-ci. Emilio mentionne grandement apprécier ces échanges avec les résidents madelinots qu'il trouve amicaux et dont il sent un intérêt réciproque à discuter. Selon lui, les travailleurs mexicains apprécient cette curiosité des locaux et il soutient qu'elle peut constituer une manière de tisser des liens des amitiés :

« Cette année aussi, il y en a eu beaucoup qui nous ont demandé, des enfants, des adultes et du bar aussi, dans le bar il y a beaucoup de gens qui aiment parler espagnol, apprendre l'espagnol et le pratiquer avec nous. Ils disent : "Hé tu sais quoi, tu parles espagnol, moi aussi, comment ça va? " C'est leur classique, ce "Hola cómo estás" et nous, "Ah, mira!". Et nous aussi nous aimons qu'ils nous parlent ainsi, pour apprendre, ou se faire des amis. » (Ma trad.)

Miguel note que ce sont surtout ceux qui parlent déjà un peu espagnol qui ont tendance à s'approcher d'eux, car ils souhaitent apprendre ou le pratiquer davantage. Notamment, il mentionne avoir remarqué un plus grand nombre de touristes qui venaient les voir pour discuter et pratiquer leur espagnol vers la fin de la saison. Les bars seraient un environnement particulièrement propice aux échanges avec les locaux, mais aussi avec les touristes ou autres jeunes travailleurs saisonniers québécois. Ces derniers seraient moins surpris à la vue de Mexicains, mais tout aussi curieux de leur parler :

« Dans le bar aussi, mais là, dans le bar c'est différent parce qu'il y a beaucoup de diversité, il y a beaucoup de jeunes et plusieurs par exemple qui viennent comme toi de Montréal et ils sont habitués à voir des gens de beaucoup de pays, pour eux ce n'est pas nouveau. Pas le Madelinot. Lui il est plus : "*cabron!* Les Mexicains arrivent ! Les Mexicains !". S'ils peuvent te parler, ils parlent.» (Ma trad.)

Ces témoignages sur le bar entrent cependant en contradiction avec ceux de Luis et Diego qui soutiennent au contraire que les gens ont tendance à rester dans leurs groupes et que seules les personnes qui les connaissent déjà viennent leur parler. Cependant, l'observation participante m'a montré que des interactions y ont bel et bien lieu et j'ai moi-même été placé dans une position d'interprète et de « médiateur culturel » entre amis mexicains et madelinots lors d'une soirée au bar. Un DJ ayant tissé certains liens avec des Mexicains n'hésite ainsi pas à aller poser des affiches de ses soirées de musique « latino » dans l'immeuble à logements où vivent les travailleurs mexicains. De plus, des travailleurs mexicains participeraient parfois à des soirées de danse salsa qui se tiennent chez un résident madelinot et qui sont l'occasion de nouvelles rencontres avec des personnes qui ne travaillent pas à l'usine.

Plusieurs travailleurs mexicains ont remarqué que des résidents madelinots ont fait des efforts dès leur deuxième saison pour apprendre une base d'espagnol au travail, mais aussi dans les commerces qu'ils fréquentent. Sergio soutient en effet avoir grandement

apprécié que plusieurs locaux aient appris des rudiments d'espagnol pour communiquer avec eux :

« Il y en a qui se soucient de te parler en espagnol. Oui, parce qu'ils savent que nous sommes de retour et que c'est bien. C'est une bonne image [pour moi] si je vois que les gens se soucient de parler un peu espagnol, ça signifie que pour eux il est important qu'il y ait des gens du Mexique et qui parlent espagnol ici. Je te le dis, pour moi c'était super, de constater qu'il y a des gens qui te remercient en espagnol, des jeunes par exemple, qui se souviennent de nos noms, par exemple qui travaillent dans les magasins". »
(Ma trad.)

Les constats tirés de mes entretiens sont confirmés par l'observation participante, grâce à laquelle j'ai repéré et fréquenté plusieurs espaces publics ou commerces où se produisaient des rencontres entre TMT et résidents locaux. J'ai été moi-même témoin d'interactions entre TMT et résidents locaux au comptoir familial, à la ressourcerie locale, dans une épicerie, au bar, mais aussi à la fête du Canada ou lors d'une partie de soccer. Par exemple, lors du 1^{er} juillet, je suis sorti avec mes amis mexicains au spectacle organisé à Cap-aux-Meules et j'ai constaté que mes amis croisaient des connaissances à eux dans la foule et les saluaient, passaient du temps avec plusieurs amies madeliniennes et discutaient notamment avec des jeunes qui semblaient très intéressés à en savoir plus sur les raisons de leur présence. C'est à cette occasion qu'un de mes amis mexicains me présenta à des Madeliniennes comme l'un des leurs, ce qui créa rire et confusion chez celles-ci.

Un autre événement important de rencontres entre TMT et locaux dans l'espace public auquel j'assistai fut la tenue de deux parties de soccer « Mexique contre Canada ». Un ami mexicain me contacta, car il avait rencontré un Madelinot dans un magasin qui lui avait parlé des parties de soccer régulièrement organisés par des locaux sur les terrains municipaux et il souhaitait en organiser une avec ses collègues mexicains. Il me demandait si je pouvais m'en charger, mais je l'encourageai à le faire lui-même et son

invitation reçut un grand engouement de la part des Madelinots. Le match fut organisé « Canada vs Mexique » et je joins l'équipe mexicaine sur leur invitation, étant beaucoup plus proches d'eux que des joueurs madelinots que je ne connaissais pas. Il semblait avoir peu de compréhension entre les équipes et je traduisis quelques phrases, mais la partie se conclut par l'ouverture de bouteilles de mousseux par le « coach » de l'équipe canadienne et la prise de photos souvenirs qui furent ensuite partagées sur les réseaux sociaux. Des Madelinots me demandèrent de traduire de leur part qu'il s'agissait d'une belle initiative de la part des Mexicains. Sergio me raconta par la suite que deux Madelinots connus lors du match parlaient espagnol, étaient restés en contact avec eux et étaient notamment venus les visiter et discuter à leurs logements. Un deuxième match de soccer fut aussi organisé, mais je ne pus pas y participer. Ces occasions d'échange, de rencontre et de divertissement avec les résidents locaux furent organisées à l'initiative des travailleurs mexicains eux-mêmes, sans que l'entreprise ou la municipalité ne soient impliqués.

Enfin, notons que même lorsqu'ils n'établissent pas nécessairement de liens d'amitié hors du travail, les travailleurs madelinots et mexicains de l'usine de transformation qui se croisent dans des lieux publics et commerces se reconnaissent, se saluent et s'échangent généralement quelques mots. Cela peut paraître banal, mais ces situations indiquent une reconnaissance de l'autre, de sa présence et sa participation sociale et favorise nécessairement le sentiment d'appartenance, même temporaire, des travailleurs mexicains. Par exemple, Adrien explique souvent croiser et parler à des collègues mexicains au magasin ou au centre d'achat. Ceux-ci le reconnaissent et l'appellent par un surnom dont ils l'ont affublé. Plusieurs Mexicains, dont Sergio, Emilio et Miguel confirment aussi fréquemment croiser, saluer et discuter avec des collègues dans les espaces publics.

6.1.4 Analyse : des relations multiples, transnationales et peu marquées par les contextes d'emplois et les conditions de travail.

Mon analyse des données issues des entretiens et de l'ethnographie montre que la *participation sociale* des travailleurs migrants temporaires aux Îles-de-la-Madeleine ne peut pas être décrite dans les termes de l'exclusion sociale (Basok, 2004 ; Bélanger et Candiz, 2014 ; K. L. Preibisch, 2004) ou du *social quaranting* (Horgan et Liinamaa, 2017). En effet, l'expérience des TMT aux Îles fait échos à certains autres constats plus nuancés (Hanley *et al.*, 2015 ; Marschke *et al.*, 2018) qui montrent l'existence de multiples relations de sociabilité entre TMT et résidents locaux malgré les obstacles aux interactions que constituent toujours les horaires intenses de travail ou la *barrière* de la langue.

Dans le cas des Îles, mon analyse montre que les relations de sociabilité foisonnent à travers une multitude d'espaces, d'intensités et de formes. Dans les espaces semi-privés du travail, les interactions sont décrites comme positives et les travailleurs insistent sur le bel accueil, la camaraderie et les amitiés qui y prennent parfois forme. Alors que l'analyse des perceptions des Madelinots autour des rapports sociaux d'emplois qui entourent la venue des TMT et les effets de leurs venues sur les conditions de travail des locaux, en termes d'intensification et de flexibilisation, auraient pu mener à des relations tendues et antipathiques, les interactions au travail qui reflètent ces transformations sont clairement minoritaires, mais peuvent quand même subvenir. Plusieurs des relations tissées au travail se continuent dans les espaces privés et intimes de la camaraderie, de l'amitié ou de l'amour. Tous les travailleurs madelinots ou mexicains n'établissent pas nécessairement des relations significatives relevant de l'amitié hors du travail, mais le constat général est que tous les types de relations sont vécus et que la possibilité de former de tels liens existe. Malgré la courte durée de leur séjour, des travailleurs mexicains savent en effet surpasser les contraintes en termes

d'horaires de travail, de transport et de contrôle dans le logement pour tisser des liens hors travail avec des collègues madelinots, mais aussi d'autres résidents locaux, travailleurs saisonniers ou touristes. Dans le développement de ces camaraderies, amitiés et amours, les effets délétères de la venue des TMT sur les contextes d'emplois et les conditions de travail apparaissent comme marginales. Par exemple, des travailleurs madelinots déclarants qu'ils se feront bientôt « remplacer » par des Mexicains sont parmi ceux ayant tissé certains des liens d'amitié les plus solides hors du travail avec des collègues mexicains (Marie et Pierre).

Alors que Basok et al. (2014a) et Bélanger et Candiz (2014) soutiennent que le programme pousse les TMT à devenir « invisible » en évitant les lieux publics et en restreignant leurs besoins et désirs, l'analyse de mes données indique au contraire que les TMT n'hésitent pas à sortir pour interagir avec les locaux dans l'espace public. En effet, les interactions entre TMT et résidents madelinots y sont nombreuses et sont marquées par une grande curiosité des résidents envers l'expérience des TMT et un intérêt pour la pratique ou l'apprentissage de la langue espagnole. La situation du logement au centre du village favorise certainement la possibilité pour les travailleurs mexicains d'entrer en interaction avec les locaux dans la rue, dans les commerces, dans les bars et dans les événements publics. De plus, des travailleurs mexicains vont parfois prendre eux-mêmes l'initiative d'organiser des opportunités de rapprochement, comme lors des parties de soccer Canada contre Mexique.

Au travail, dans les amitiés et amours et dans les lieux publics, la différence de langue n'apparaît pas comme une *barrière* fondamentale à l'établissement de relations de sociabilité, bien qu'elle puisse compliquer la communication. Au sein du travail, les Mexicains et Madelinots savent communiquer dans un « langage spécial » qui mélange du français, de l'anglais, de l'espagnol et des signes. Dans les espaces publics, la différence de langue semble plutôt agir comme un incitatif et une motivation à la rencontre, les travailleurs mexicains racontant être fréquemment abordés par des

résidents locaux et touristes curieux de leur vécu et intéressés à parler espagnol avec eux. De plus, au travail comme dans les espaces publics, plusieurs Mexicains et Madelinots font des efforts manifestes pour apprendre du vocabulaire en espagnol, en français ou en anglais et favoriser une plus grande communication. Hors du travail et dans les communications en ligne, l'utilisation d'outils numériques comme *Google translate*, qui permet une traduction instantanée directement sur le téléphone portable, semble être massive et facilite les échanges. Il va sans dire que l'absence de la maîtrise du français ou de l'anglais par les TMT peut tout de même renforcer certaines vulnérabilités, notamment au niveau de la santé et sécurité au travail²⁵, de la compréhension de documents tels les impôts et du contrôle sur la continuité d'emploi, car ils sont dépendants des interprètes pour formuler des demandes ou des plaintes.

En l'absence de toutes mesures de soutien ou d'accompagnement de la municipalité, des organismes communautaires locaux ou des services sociaux et avec le soutien minimal, prévu par le programme, de l'entreprise, il est clair que les relations qu'établissent des travailleurs mexicains avec les résidents locaux leur apportent plusieurs bénéfices pouvant réduire certaines sources de précarité ou de vulnérabilité (Basok, 2004). Par exemple, elles leur permettent de mieux comprendre et connaître l'environnement social et géographique, les mœurs locales, d'apprendre du vocabulaire français ou anglais et d'ainsi trouver une plus grande autonomie et un plus grand pouvoir sur leur quotidien. Le rôle d'interprète ou de traducteur que j'ai moi-même parfois occupé montre une certaine précarité, mais aussi le réflexe des travailleurs mexicains d'aller vers leurs connaissances sociales comme ressources de soutien. Les relations avec les locaux permettent aussi aux TMT de se divertir, de se changer les

²⁵ Par exemple, lors de pannes électriques dans l'usine, les directives de sécurité semblent uniquement être données en français. Les travailleurs doivent s'éloigner des machines, car le redémarrage soudain de ceux-ci peut être dangereux. Les TMT pourraient donc être plus vulnérables à ce genre d'accidents.

idées et de se sentir faire partie du tissu social, quand ils sont par exemple reconnus et abordés par des collègues dans l'espace public. Plusieurs travailleurs mexicains affichent aussi des photos prises avec leurs amis madelinots sur leurs pages *Facebook*, utilisaient des filtres avec le drapeau acadien pour leurs photos de profil ou posaient avec les plus gros homards et crabes possibles, revendiquant leur présence aux Îles et leur contribution au secteur des pêches.

Les relations avec les résidents locaux peuvent aussi permettre d'améliorer les conditions de vie des TMT, comme lorsqu'ils bénéficient des *lifts* d'amis ou de collègues, ou lorsqu'ils peuvent habiter chez leurs conjoints madelinots. Le témoignage de Fernanda montre par exemple que le fait d'avoir un conjoint lui a apporté des avantages en termes de moyens de transport, de qualité du logement, de partage des coûts de vie et surtout de réduction de l'incertitude au niveau de la continuité d'emploi, son conjoint étant allé insister auprès de l'entreprise pour sa réembauche l'année suivante. Cet exemple indique qu'il est probable que d'autres résidents locaux, en particulier des conjointes ou conjoints, puissent amener ce genre de supports aux TMT. Une autre travailleuse mexicaine aurait même exprimé le souhait de rester avec son conjoint madelinot au-delà de la période de visa couvrant son contrat de travail, sans succès. Comme dénoncé par plusieurs travailleurs mexicains interrogés, une forme de « favoritisme » issu des liens tissés avec des responsables de l'entreprise hors du travail peut aussi favoriser la continuité d'emploi et l'accès à des postes ou horaires de travail payants pour certains TMT. Finalement, pour les travailleurs et résidents locaux, la rencontre avec les travailleurs mexicains permet aussi simplement de connaître des gens de l'extérieur dans cet archipel au taux de personnes issues de l'immigration particulièrement bas, d'apprendre des rudiments d'une nouvelle langue et de se divertir, voire de trouver l'amour.

De plus, ces relations dépassent souvent le caractère temporaire et circulaire de la venue des TMT, car des travailleurs et résidents gardent contact via les réseaux sociaux une

fois les Mexicains repartis des Îles. Cela permet nécessairement aux TMT de conserver une forme de continuité et d'appartenance à l'espace social madelinot malgré l'aspect fragmenté de leur venue. Ces liens permettent aussi parfois aux TMT de se renseigner sur la situation d'emploi sans passer par l'entreprise. Par exemple, c'est par des collègues de travail que certains TMT apprirent qu'ils ne seraient pas réembauchés à l'été 2020 à cause de la pandémie de Covid-19. Résidents et TMT disent tous maintenir le contact entre les deux saisons de travail, et même avec les TMT qui ne sont pas réembauchés. Aux moins deux résidents locaux m'ont dit avoir été bien chagrinés du non-retour involontaire de certains amis mexicains, mais avoir quand même maintenu le contact avec eux. Cependant, il est possible que la précarité au niveau du maintien de la continuité d'emploi et donc de la possibilité de retour l'année suivante ainsi que l'impossibilité de s'établir de manière permanente (exclusion de la citoyenneté), toutes deux des contraintes produites par le PTÉT, nuisent au maintien des relations de sociabilité à moyen et long terme. Ainsi, il se peut que les liens se dissipent après quelque temps si certains travailleurs migrants temporaires ne reviennent pas aux Îles. Par exemple, la venue des TMT à l'été 2020 a été annulée par l'entreprise dans le contexte de la pandémie de Covid-19 (Fauteux, 2020b), et il est probable que cela ait eu un effet sur la continuité des amitiés ou des couples. Mes données m'informent sur les deux premières années de la venue des TMT aux Îles et ne me permettent pas de répondre à cette question : une étude longitudinale sur le maintien et le développement des liens serait nécessaire pour y répondre.

6.2 Perceptions de l'autre et de la potentielle installation permanente des travailleurs mexicains aux Îles

6.2.1 Chez les Madelinots, un narratif des « voleurs de jobs » rapidement dissipé à la suite de la rencontre

Les résidents madelinots interrogés expliquent qu'avant l'arrivée des Mexicains et au tout début de leur première saison, ces derniers étaient perçus par de nombreux Madelinots, travailleurs ou pas, comme des « voleurs de jobs ». Cependant, après les avoir connus directement au travail et dans certains cas avoir tissé des liens d'amitiés ou amoureux avec eux, cette perception a cédé sa place à d'autres narratifs. Certains de ces narratifs reflètent toujours l'effet du PTÉT sur les conditions de travail (des TMT travaillants, qui se plaignent peu), les rapports sociaux d'emplois locaux (des TMT qui viennent aider et sauver l'économie) et d'autres narratifs qui sont sans rapport avec le travail ou l'emploi (des travailleurs mexicains amicaux, sympathiques, drôles, etc.). Certains Madelinots soulignent aussi le courage et la « vaillance » des travailleurs mexicains qui quittent leur famille pour plusieurs mois, en comparant notamment leur expérience avec celle de leurs aïeux madelinots qui étaient eux-mêmes souvent des « travailleurs migrants » sur les chantiers de la Côte-Nord. Ainsi, Jessica évoque comment plusieurs perceptions différentes peuvent circuler dans la population locale :

Y'en a qui vont dire "Ah c'est une bonne chose qu'ils viennent, pour envoyer de l'argent pour les aider à subvenir à leurs besoins là-bas ", autant que c'est "C'est un bon coup de main pour nous autres", autant que "Maudits mexicains, y viennent voler nos jobs, pis y'a du monde des Îles qui pourraient la faire". Mais tu le sais comme moi la réalité, que c'est pas tout le monde aux Îles que ça leur tente de travailler à l'usine, ou qui veulent leurs 15 semaines tsé pour faire du chômage, tandis qu'eux autres y sont habitués de travailler fort.

Il apparaît clairement que parmi ces différents narratifs, celui qui circulait le plus avant la venue des TMT était celui du travailleur mexicain venant « voler » l'emploi des travailleurs locaux. C'est cependant après avoir côtoyé des TMT au travail, en avoir connu personnellement ou être devenus amis ou amoureux avec certains, mais aussi après les avoir vu travailler, que cette perception *négative* et en lien avec les rapports sociaux d'emploi locaux a cédé sa place prépondérante. Pour certains résidents, cette perception est devenue minoritaire, car les gens ont compris que la venue des Mexicains était inévitable et qu'ils venaient pour « aider » les Madelinots ou pour « sauver » l'économie, et non pas pour voler les emplois. Par exemple, un travailleur madelinot raconte cette transformation du narratif :

Moi je me rappelle la première fois qu'on a commencé à parler des Mexicains pis tout ça, v'la 3 ans, juste à en parler, c'tait pas fait encore, y'en avaient tout le temps qui avaient de la réticence. Pis après ça, ça s'est éteint. Ben y se sont aperçus, que, y'en avaient qui disaient "y vont venir prendre nos jobs, y vont venir si..." y se sont aperçus que non, y sont venus nous aider (Robert).

Selon ce travailleur, la génération dont il fait partie est la dernière intéressée à occuper les emplois dans la transformation aux Îles. Il n'hésite pas à dire « merci aux Mexicains » de venir occuper ces postes qu'il juge peu attrayants pour les locaux à cause des salaires trop bas du côté très dur physiquement du métier. Pour un autre travailleur madelinot, Stéphane, la même perception de « voleur » circulait :

Ouais ben dans le public moi je dirais qu'au début le monde trouvait un peu que c'tait des voleurs de job. Parce qu'y se disent qu'ils s'en viennent ici, pis le monde les exploitent ou... mais y sont pas exploités eux autres là, y me l'a dit mon chum, y dit "une journée travaillée ici, une semaine à Mexico".

Stéphane est cependant ambivalent à qualifier « d'exploitation » le travail des TMT : alors qu'il la rejette ici, il n'hésite pas à soutenir à un autre moment que les TMT sont exploités à cause des longues semaines de travail et de la quasi-obligation à accepter

les heures supplémentaires ou le déplacement. Stéphane soutient aussi que cette perception du « voleur de job » s'accompagnait parfois d'une crainte de « l'envahissement », mais que ces narratifs ont vite cédé leur place pour celui du travailleur mexicain venant « sauver » l'économie :

Ben au début, on disait toutes "on va être envahis, on va venir qu'à être envahis pis on va toute perdre", pis tout ça. Mais là le monde le voit bien qu'on est entrain de tout perdre sans être envahis. Le monde y s'en allant toute...faque on en a pus. Une chance que y'a eux autres qui viennent pour faire sauver l'économie, faire marcher l'usine. [...] Ben la mentalité a changé parce que le monde le voit bien qui volent pas les jobs. Aujourd'hui y'essaient de boucher les trous de tous ceux qui décollent, des morts...pis y'en viennent pas à bout, même avec 30, tu vois y'en auraient pris un 100 cette année, y'auraient pus travailler en masse, l'usine aurait rien que produit plus. (Stéphane)

Ce travailleur madelinot compare cependant les difficultés de l'usine avec la situation chez le compétiteur principal qui manquerait moins de personnel, serait mieux géré et chez qui les employés se sentiraient plus appréciés. Il explique avoir lui-même été d'abord sceptique de l'embauche de TMT, mais avoir vite réalisé après avoir travaillé avec eux et s'en être fait des amis qu'ils étaient « des ostis de bons employés ». Il décrit ainsi les Mexicains comme de très bons travailleurs, ponctuels « quitte à quasiment pas manger », *smattes*, vaillants, *though* et mettant du cœur à l'ouvrage, tout le temps de bonne humeur. Sa perception des TMT semble donc reliée aux effets du PTÉT sur leurs conditions de travail notamment au niveau de la flexibilisation et de l'intensification. Il les compare avantageusement aux jeunes travailleurs madelinots qui ne sont pas assez vaillants, qui ne rentrent parfois pas travailler et qui ne pensent qu'à faire la fête :

Pis criss quand j'ai vu ça, ça travaille tout le temps de bonne humeur, si y chiale tu le comprends pas. Pis l'ambiance est bonne, c'est tout le temps le même rythme de travail. C'est pas du monde qui vont niaiser, y sont là pour faire des heures pis y veulent faire le travail. (Stéphane)

Cette perception du mexicain comme un « bon travailleur », ayant remplacé la perception du « voleur de job » est partagée par beaucoup de résidents madelinots rencontrés en entrevue comme sur les quais, notamment des déchargeurs ou des pêcheurs. Très souvent, les travailleurs mexicains sont en effet décrits comme de vaillants employés, qui travaillent dur et qui se plaignent peu. Cependant, cette perception n'est que rarement associée à une critique directe du programme ou de leur exploitation par l'entreprise. Diana décrit cependant les travailleurs mexicains comme des « very, very, very hard workers » plus flexibles que les Madelinots et qui ont été selon elle « abusés » par l'entreprise, car constamment déplacés entre les postes de travail tandis qu'ils savent bien qu'en cas de refus il se peut qu'ils ne soient pas réembauchés la saison suivante.

Deux propriétaires d'entreprises locales fréquentées par les travailleurs mexicains, Luc et Jeanne, soutiennent eux aussi qu'au départ, la perception du « voleur de job » circulait dans la population locale. Selon eux, les travailleurs mexicains viennent cependant clairement combler un besoin et les Madelinots n'ont d'autres choix que de s'habituer à leur présence. Luc soutient notamment qu'au départ, certains Madelinots disaient de l'usine : « Ben pourquoi ils payent du monde de l'étranger, au lieu de payer du monde d'ici? ». Selon lui, la réalité est cependant que les Madelinots ne veulent plus occuper ces emplois :

Y'ont pas le choix, c'est pas un choix là. Mais les gens pensent "ah y viennent prendre" Non. Y'a pas personne qui dit "y viennent voler les jobs pis ci et ça". À un moment donné, y'a tu des gens qui veulent aller travailler? Levez la main pis allez-y. Pis on est plus là. Oui ç'a déjà été là. On a eu plein de gens, qu'on a entendus, y'ont fait un avant-midi ou trois, y'ont laissé tomber : "C'est de la job de marde, j'vais pas aller là moi" Ben oui, mais la job de marde faut qu'a soit faite. [...] Les gens vont s'habituer. (Luc)

Bien entendu, ce discours présuppose que la stagnation des salaires et les conditions de travail dans la transformation sont des caractéristiques intrinsèques à ces emplois,

plutôt que le résultat de l'inaction ou de pratiques gestionnaires de l'entreprise. Luc n'envisage pas vraiment que ces emplois soient davantage valorisés, ils semblent voués à rester une « job de marde », maintenant comblée par des travailleurs migrants. Il soutient cependant que le secteur aurait dû investir plus vite dans la mécanisation et la robotisation, ce qui n'a pas été fait. Il décrit lui-même les Mexicains comme de « bons travailleurs, y sont propres, y sont à leur place » et estime que d'ici quelques années ils seront mélangés dans le milieu et les locaux se seront complètement habitués à leur présence.

Le témoignage d'un travailleur madelinot fait figure d'exception sur ce sujet, car il est le seul à faire autant dévier ma question de la manière dont sont perçus les travailleurs mexicains vers la question de la perception du traitement différentiel faite par l'entreprise entre Madelinots et Mexicains. Maurice souligne en effet ne pas avoir perçu de sentiments négatifs chez les Madelinots depuis la première saison des TMT : « J'ai senti que y'avait pas d'antis. C'est pas l'anti-mexicain, c'est plutôt l'establishment, le traitement. Là, je sais pas 75 [Mexicains, ndt] ce que ça va faire. [...] j'ai pas senti cette mexicanophobie, non, non. » Il insiste pour dire qu'il comprend les Mexicains qui viennent aux Îles pour gagner leur *pitance* pour le reste de l'année et décrit de bonnes relations entre TMT et Madelinots. Il est cependant critique de l'attitude de l'employeur qui érige selon lui le Mexicain en la figure du « bon travailleur » plus vaillant et plus efficace que le Madelinot. Ainsi, questionné sur la perception qu'ont les Madelinots des Mexicains, il précise :

Je pense que y'a quand même des bonnes relations. Si y'a quelque chose c'est peut-être l'inégalité qui pourrait subvenir par rapport à l'entreprise. À travail égal, salaire égal, conditions égales. Mais j'ai eu quelques remarques des Mexicains qui se sentaient un peu exploités (Maurice).

Pour Maurice, l'important dans la situation n'est pas tant comment les Madelinots perçoivent les Mexicains, mais plutôt qu'est-ce que la différence de traitement, la

dévalorisation du travailleur madelinot et son caractère remplaçable par l'entreprise peut créer comme insatisfaction chez les Madelinots. Ainsi, lorsque questionné sur l'évolution de la perception que les Madelinots ont des Mexicains, Maurice ajoute :

J'ai pas l'impression que y'a eu de changement majeur dans leur acceptation comme telle. Pour moi, en autant qu'ils viennent pas prendre les emplois. Mais c'est plus les remarques, je parle au niveau de l'entreprise, de dire "écoutez, si vous faites pas l'affaire, y'a des Mexicains".

D'autres travailleurs madelinots décrivent et dénoncent aussi le narratif du « voleur de job » qui circulait au départ et vont parfois aussi véhiculer l'image du « bon travailleur » pour décrire les TMT. Cependant, plusieurs vont davantage insister sur comment les liens personnels tissés avec des travailleurs mexicains ont mené à une acceptation et à une perception qui va au-delà du travail et de l'emploi. Par exemple, Mélanie, une travailleuse d'usine madelinienne, décrit spontanément ses collègues mexicains comme des personnes « sympathiques! » et travaillantes avec qui elle a créé de nombreux liens d'amitié : « ça nous a appris à mieux connaître des personnes qui viennent de l'extérieur ». Elle soutient que la perception de « voleurs de jobs » circulait au départ, mais que les emplois intéressent de toute façon très peu de Madelinots en particulier à cause des salaires très bas et des horaires longs et instables. Pour Adrien, c'est grâce aux affinités et aux liens d'amitié formés dans le quotidien du travail que la plupart des Madelinots ont accepté les travailleurs mexicains. Il les décrit aussi comme des personnes sympathiques, drôles et *croyantes*, les ayant vus beaucoup fréquenter l'église du village.

Les témoignages de Marie et Pierre reflètent bien comment la perception des Mexicains comme des « voleurs de job » a rapidement cédé sa place à une multitude d'autres narratifs suite à la rencontre et à l'établissement de liens d'amitié :

Le monde disait que les Mexicains venaient aux Îles pour voler notre job...c'tais pas bien vu. L'année dernière, la première année qu'ils sont

venus, le monde disait ça. Pis dans les usines personne veut travailler, c'est pas payant. [...] [Nous], on était toujours avec les Mexicains, par après, là. Y'en a qui disaient que c'était des malpropres, mais aussitôt qui sont arrivés aux Îles, moi j'ai trouvé que c'étaient pas des voleurs, pas ceux-là qu'on a connus. (Pierre)

Marie explique comment les préjugés du départ ont fait place à un *beau mélange* dans l'usine et à plusieurs amitiés entre TMT et travailleurs locaux une fois que les Madelinots ont connu personnellement plusieurs Mexicains et se sont rendu compte qu'ils étaient sympathiques. Marie et Pierre décrivent ainsi leurs collègues mexicains comme des personnes accueillantes, très *parlables* et amicales, polies, gentilles, toujours de bonne humeur, qui ne sont jamais en colère et qui ne se chicanent jamais, même lorsqu'ils prennent un coup. Cette perception connotée positivement et qui n'est pas directement tributaire des conditions de travail ou des rapports sociaux d'emploi est revenue chez plusieurs, dont par exemple Jeanne, une commerçante qui côtoie des travailleurs mexicains et qui les décrit aussi comme des personnes joviales, gentilles, de bonne humeur et polies.

Un narratif secondaire véhiculé par des Madelinots reconnaît la « vaillance » des travailleurs mexicains qui quittent leur famille plusieurs mois pour gagner leur vie dans un pays étranger. Certains Madelinots comparent aussi l'expérience des Mexicains avec celles des Madelinots qui partaient autrefois pour travailler de manière saisonnière hors des Îles. De plus, certains travailleurs locaux comme Robert et Adrien ou encore la résidente Jessica soulignent le courage ou encore la forte volonté morale nécessaire aux travailleurs mexicains pour quitter leur famille pendant plusieurs mois, particulièrement pour ceux qui ont des jeunes enfants. Adrien me parla par exemple du « petit cœur tendre » des gens des Îles face à la réalité des Mexicains quittant leurs jeunes enfants pendant plusieurs mois. Robert souligne aussi avec empathie le courage de ces travailleurs migrants qui partent loin de leur famille pour un pays qu'ils ne connaissent pas avec une langue étrangère qu'ils ne maîtrisent pas. Une comparaison

entre l'expérience des Mexicains et celle de ses ancêtres madelinots qui étaient aussi souvent des travailleurs « migrants » hors des Îles lui permet de comprendre leur vécu avec empathie:

Je les trouve courageux. Je fais une analogie aussi avec, on la tous vécus aux Îles, nos pères pis nos grands-pères, qui allaient sur la Côte-Nord, qui partaient l'automne, pis qui revenaient au printemps, parce que la pêche dans ce temps-là c'était pas assez rentable, fallait que t'aïlles faire d'autres choses. Y'allaient faire une run par-là, on appelait ça aller faire une run. Y'allaient couper, surtout dans les chantiers, couper du bois pis tout ça. Ça fait longtemps, mais c'est un peu, d'analogie, pis eux autres c'est encore pire parce que nous autres au moins y sortaient pas du pays, y restaient dans la province du Québec. Mais eux autres y sortent de leur pays, pis y s'en vont avec une langue qui connaissent pas, ça doit pas être évident. J'en voyais pleurer des fois...j'me dis que ça doit pas être tout le temps drôle non plus.
(Robert)

Un autre travailleur madelinot fait sens des longues journées de travail des travailleurs mexicains en les comparant avec l'expérience des Madelinots qui se rendaient ou vont toujours travailler dans l'agriculture à l'extérieur pendant une partie de l'année :

Ben c'est normal aussi. Parce que, toi t'as pas connu ça, mais nous autres avant, y'en a qui allaient en Ontario pour aller dans les tomates. Du monde des Îles partait pour aller dans les tomates en Ontario, pis on faisait des 90 heures par semaine. Deux, trois mois. Pour faire un pot [de l'argent], c'est normal qu'ils travaillent. (Pierre)

6.2.2 Les travailleurs mexicains ont ressenti cette perception du « voleur de job », mais décrivent la majorité des Madelinots en termes positifs

Les travailleurs mexicains perçoivent largement les résidents madelinots en termes positifs, ce qui reflète l'état général des relations au travail et dans la communauté. En

entretiens et en observation, les Madelinots sont décrits tour à tour par les Mexicains comme des personnes gentilles, chaleureuses, agréables, sympathiques et honnêtes. L'appréciation des Îles et de ses habitants est manifeste dans le discours de Fernanda :

« Je suis surprise. En vérité, j'aime vraiment cette Île, tous les gens sont amicaux, quand ils vous aiment, ils vous aiment comme tout [...] Quand les gens d'ici vous apprécient, wow, ils vous donnent leur amour inconditionnel. » (Ma trad. Fernanda)

Les Madelinots sont aussi décrits par des travailleurs mexicains comme des personnes pacifiques, tranquilles et qui n'aimeraient pas beaucoup sortir des Îles. Sergio explique apprécier la gentillesse et le respect que les Madelinots lui manifestent, ce qui est pour lui une motivation à continuer à venir travailler aux Îles. Il décrit les Madelinots comme des personnes gentilles et respectueuses et qui n'aiment pas avoir de problèmes.

La perception d'un des travailleurs mexicains, Luis, fait cependant exception, car bien qu'il reconnaisse que certains soient ouverts et très gentils, il soutient que les Madelinots de l'usine ont une mentalité fermée, qu'ils auraient besoin de sortir des Îles et qu'ils ont l'air malheureux en colère et fatigués. De plus, la majorité des travailleurs madelinots lui semble « en retard par rapport à ce que le monde est à l'extérieur ». Le caractère divergent du témoignage de Luis par rapport à ses collègues sur ce sujet me conduit à penser qu'il braque son attention sur ce qui constitue pour les autres une petite minorité de Madelinots. Cependant, son témoignage rejoint en partie celui plus nuancé d'Emilio, qui perçoit les Madelinots comme des personnes très gentilles, travaillantes, joyeuses, mais que certains lui semblent tristes ou blasés. Il se pourrait que cette perception de certains Madelinots comme « tristes, malheureux ou blasés » reflète l'insatisfaction de ces derniers par rapport à leurs conditions de travail tels que documentés au chapitre 4.

Dans tous les cas, les travailleurs mexicains ne décrivent pas les Madelinots comme des personnes racistes. Bien que certains événements ou attitudes racistes m'aient été rapportés par des Mexicains, ils considèrent que ce sont des actes isolés et qu'ils ne reflètent pas l'attitude générale accueillante des Madelinots. Questionnée sur l'attitude des Madelinots à son égard, Diego est ainsi catégorique : « Gentil, tout le monde est gentil. Ce sont des gens bien. Nous n'avons rencontré personne de raciste, non. Pas ici » (Ma trad.). Luis soutient aussi n'avoir jamais eu l'impression de subir de racisme ou d'être regardé de travers de la part de quiconque au travail. Cependant, un collègue mexicain parlant quelque peu anglais et français lui aurait dit sentir parfois du racisme « de bas niveau ». Une autre travailleuse mexicaine, María, soutient que certains travailleurs étaient moins sympathiques que d'autres, mais qu'une seule lui est apparue réellement raciste, refusant notamment d'utiliser une salle de bain occupée précédemment par un mexicain. Dans les espaces publics, les attitudes racistes de la part des résidents madelinots semblent être aussi marginales. Fernanda me raconta ainsi l'unique événement raciste qu'elle vécut, lorsque lors d'un dîner au restaurant avec son conjoint madelinot une femme s'adressa à ce dernier pour lui demander pourquoi il ne fréquentait pas plutôt une Madelinienne. Nonobstant cet événement, elle décrit les résidents madelinots comme très gentils et attachants.

Plusieurs travailleurs mexicains ont ressenti la perception du « voleur de job » qu'avait d'eux une partie des travailleurs madelinots lors de leur première saison aux Îles. Cependant, les travailleurs mexicains soutiennent aussi qu'à force de se côtoyer et notamment de montrer qu'ils venaient « aider » et « appuyer » les travailleurs locaux, cette perception est devenue largement minoritaire. Fernanda évoque comment ce narratif d'une minorité de Madelinots a pu nuire aux interactions entre collègues :

« Comme partout ailleurs, il y a des gens qui ne t'aiment pas, parce qu'ils ne sont peut-être jamais partis d'ici, ou parce qu'ils ne t'ont pas essayé, et ils disent "C'est qu'ils sont venus prendre nos emplois". L'année dernière,

oui, ça nous a coûté ça...il y avait cette idée que les Mexicains sont venus "prendre nos emplois". » (Ma traduction)

Miguel, Juan et Sergio soutiennent eux aussi avoir ressenti que certains travailleurs madelinots pensaient que les Mexicains venaient leur prendre leurs emplois. Sergio soutient notamment que l'attitude de la majorité des travailleurs madelinots est bonne, mais qu'il se tient encore loin d'une minorité de travailleurs qui sont très « sérieux » et qui ont l'air d'être mécontents, comme s'ils pensaient que les Mexicains venaient leur prendre leur travail. Il précise que ce ne sont pas des propos qu'il entend, mais plutôt quelque chose qu'il ressent dans la manière que ces Madelinots le regarde. Juan soutient quant à lui que l'attitude de certains travailleurs madelinots s'est transformée une fois qu'ils ont vu que les Mexicains ne venaient pas « prendre leur place », mais pour les « aider » ou pour « ajouter » au travail qu'ils faisaient déjà :

« L'année dernière, nous avons vu qu'il y avait, on pourrait dire, des airs bêtes de certaines personnes parce qu'elles pensaient que nous allions leur enlever leur travail. Je pense que c'est pour cela que nous n'avions pas beaucoup de travail parce qu'ils nous ont intégrés petit à petit. Quand ils ont vu que nous venions pour ajouter ou pour les soutenir, et non pour enlever leur travail, ils ont changé d'attitude. Après peut-être une semaine ou 10 jours, déjà il a commencé à y avoir certaines relations de camaraderie au travail [...] Ça se voyait déjà à l'usine, de crabe et de homard, et c'était pareil dans tous les endroits où j'allais travailler, au vivier, au déchargement et ici. » (Ma traduction)

6.2.3 Et s'ils pouvaient s'installer pour de bon? Des travailleurs mexicains bienvenus par les locaux, mais peu intéressés à s'installer aux Îles

Comme nous l'avons vu, les résidents madelinots pensent que la venue des travailleurs migrants n'est pas un phénomène occasionnel et que leur nombre ira en augmentant

dans les années qui viennent. Interrogés sur l'éventualité que les travailleurs mexicains s'installent de manière permanente aux Îles-de-la-Madeleine, les résidents locaux se montrent tous ouverts à l'idée.²⁶ Cependant, plusieurs Madelinots décrivent des difficultés à leur installation, comme la langue, le coût des logements et le caractère saisonnier de l'emploi ou bien doutent de la volonté réelle que les Mexicains auraient à résider aux Îles à l'année. Ce scepticisme est confirmé par les travailleurs mexicains qui soutiennent être intéressés à obtenir la résidence permanente canadienne si la possibilité leur était offerte, mais manifestent un très faible intérêt à s'installer spécifiquement aux Îles-de-la-Madeleine pour différentes raisons.

En effet, alors que résidents madelinots sont tous ouverts à l'idée d'accueillir de manière permanente des travailleurs mexicains, plusieurs évoquent des obstacles que ces derniers devront surmonter. C'est le cas de Marie et Pierre, tous deux ayant plusieurs travailleurs mexicains comme amis proches, qui se montrent enthousiasmés, mais évoquent la difficulté de trouver un logement pour des nouveaux arrivants :

Pierre : Ah j'aimerais ça. J'aimerais ça parce que c'est du monde qui est le fun. Marie : [Ça serait] super, mais c'est ça y faudrait qui se trouvent du logement, c'est difficile. Je suis vraiment tout à fait d'accord avec ça. Si y peut s'organiser pour avoir une place, pis faire sa petite vie pis sa job...

Pierre mentionne avoir proposé d'aider un de ses amis travailleur mexicain à s'installer en le dépannant et en l'hébergeant pendant un moment, s'il faisait les démarches nécessaires. Un autre travailleur madelinot, Adrien, qui est tout à fait ouvert à l'idée de l'installation permanente de travailleurs mexicains et pense que cela pourrait solutionner certains manques de main-d'œuvre d'employeurs madelinots, soutient

²⁶ Bien entendu, cette option n'est pas réaliste dans l'état actuel des critères menant à la résidence permanente qui excluent de facto la plupart des travailleurs migrants temporaires peu spécialisés.

cependant que c'est le « problème de la langue » qui pourrait freiner l'intérêt de certains à s'installer aux Îles. Pour Luc, un entrepreneur madelinot, un travailleur mexicain qui voudrait s'installer à l'année aurait selon lui de la difficulté à trouver de l'emploi à l'année et à payer un « vrai loyer » non subventionné par l'employeur, car le manque de main-d'œuvre aux Îles est d'abord et avant tout saisonnier :

Mais est-ce qu'à l'année il va travailler, j'pas sûr. C'est vraiment un manque...c'est vraiment du travail saisonnier. [...] Les immigrants, y'en a qui va vouloir s'installer, comme tous immigrants, pour amener sa famille, vivre dans un pays qui est plus riche [...] J'dis pas qu'ils voudraient pas venir s'établir ici, j'dis que je suis pas sûr qu'ils trouveraient de job à l'année ici.

Un travailleur madelinot, Stéphane, se montre plus optimiste quant à l'intérêt de certains travailleurs mexicains à s'installer aux Îles. Cependant, il soutient que ceux-ci seront portés à conserver leurs emplois à l'usine seulement si les salaires sont suffisants et suivent l'augmentation du coût de la vie :

Ben eux autres si y viennent y vont rester là parce que c'est du monde qui ont leur affaire à cœur. Ben oui ça c'est sûr. Pis comme j'te dis, l'affaire de les payer bien, si tu suis le coût de la vie, y vont être content, y vont tout le temps faire la même affaire pis leur valeur va être égale, parce que tu vas indexer le salaire avec le coût de la vie.

Maurice déclare n'avoir aucun inconvénient à l'idée que des Mexicains s'installent à l'année aux Îles, « s'ils supplient à un manque réel d'emplois, de personnes pour faire l'emploi ». Il soutient que le caractère temporaire de leurs contrats actuels limite leur capacité d'intégration, ce qui les rend peut-être moins intéressés à envisager d'immigrer de manière permanente. Une autre résidente madelinienne, Jeanne, déclare avoir « les bras ouverts » aux travailleurs mexicains qui voudraient s'installer à l'année, mais soutient qu'il ne doit pas y avoir de surpopulation à cause du caractère insulaire des Îles et doute aussi que des jeunes mexicains voudraient réellement s'y installer pour de bon : elle pense plutôt qu'ils continueront de venir de façon saisonnière. Sur la même

question, Robert déclare que « Moi ça me dérange pas, moi un être humain, en autant qu'il est smatte, il a la couleur qui voudra, j'ai aucun racisme de aucune ». Il pense que leur immigration pourrait en partie régler les problèmes de main-d'œuvre de certains employeurs, mais doute cependant que tous souhaiteraient rester aux Îles à long terme. Ce scepticisme est partagé par Jessica qui soutient que plusieurs de ses amis mexicains sont intéressés à immigrer au Canada, mais pas spécifiquement aux Îles-de-la-Madeleine. De plus, même ceux qu'elle connaît qui voudraient s'installer aux Îles ne seraient pas nécessairement intéressés à continuer à travailler pour l'usine de transformation toute leur vie.

En effet, la grande majorité des travailleurs mexicains interrogés démontrent un intérêt, à divers degrés, à l'idée d'immigrer de manière permanente au Canada s'ils en avaient l'opportunité. Cependant, tous ont un faible intérêt pour venir s'installer spécifiquement aux Îles et la plupart préféreraient s'installer dans un grand centre urbain. Ils évoquent notamment la courte saison de travail, un désintérêt pour la dépendance à l'assurance-emploi, la faible diversité des offres d'emplois locaux et l'isolement et l'ennui causé par l'éloignement des grands centres. Plusieurs travailleurs mexicains sont clairement intéressés à obtenir la résidence permanente canadienne plutôt que de continuer à faire des allers-retours dans le cadre du PTÉT. C'est par exemple le cas de Diego, qui juge que le travail temporaire est acceptable pour un moment, mais qu'il souhaiterait à terme trouver un emploi permanent au Canada pour s'y installer avec sa famille à cause des problèmes économiques, de l'insécurité, des violences et des salaires insuffisants au Mexique. Cependant, il ne serait pas intéressé à s'installer spécifiquement aux Îles, notamment à cause de la faible diversité d'emplois disponibles et de la courte saison de travail :

« Pas aux Îles. Aux Îles seulement pour les vacances. Parce que si un jour je ne peux pas ou ne veux pas travailler à [l'usine de transformation], le seul endroit où je pourrais travailler serait au Tim Hortons, ou une épicerie. Les chances que tu trouves un autre emploi ne sont pas très grandes. Par

exemple, si tu vis à Montréal, tu peux peut-être chercher d'autres façons de travailler dans différents emplois, mais ici, il y a très peu de travail. [...] ici il n'y a que la pêche, la pêche, la pêche. Ce n'est pas mal, mais la période est courte, très courte. » (Ma traduction)

De plus, Diego explique qu'il ressentirait rapidement de l'ennui s'il devait vivre une partie de l'année à ne pas travailler en touchant l'assurance-emploi comme la plupart des travailleurs locaux du secteur des pêches : « Je sais que les personnes qui sont d'ici, ils travaillent puis le gouvernement leur donne un chèque, de chômage. Mais ce n'est pas ce que je veux, ce n'est pas le style de vie. [...] Je préfère travailler toute l'année. » (Ma trad.). Une autre travailleuse mexicaine qui souhaiterait immigrer au Canada envisagerait de s'installer aux Îles pour être avec son conjoint madelinot, mais seulement pour un moment, car elle ne se projette pas vivre à long terme aux Îles :

« Donc, c'est ça l'inconvénient, c'est que je veux rester ici, oui. Aux Îles de la Madeleine, oui. Parce que mon conjoint est ici. D'accord. Mais... Je ne me vois pas finir comme une petite vieille à l'usine. Non! En vérité je ne me vois pas ici dans le futur. Mais j'adore le Canada, je l'adore. [...] Mais je ne veux pas non plus faire des allers-retours et attendre qu'ils m'embauchent. » (Ma trad. Fernanda)

En effet, dans l'éventualité où elle s'installerait aux Îles, elle ne souhaiterait cependant pas continuer à travailler pour l'usine de transformation. Elle soutient qu'après avoir amélioré son français elle se mettrait à la recherche d'autres options d'emplois où le travail est moins difficile et fatigant, comme dans la restauration ou les services. Luis souhaiterait aussi immigrer au Canada si l'opportunité se présentait, mais ne se verrait pas non plus rester plus de deux années aux Îles, car il voudrait vivre en ville: « Ici, je pourrais bien vivre, je suppose, mais je connaitrais tout en un mois. Après un mois je m'ennuierais, alors je voudrais partir. » (Ma trad.)

C'est aussi le cas de Miguel, qui serait intéressé d'immigrer au Canada s'il pouvait faire venir sa famille, mais ne voudrait pas s'installer aux Îles notamment à cause du

caractère saisonnier de l'emploi. Il soutient être habitué de travailler à l'année au Mexique et souhaiterait aussi faire reconnaître sa formation d'ingénieur. Un collègue madelinot lui a raconté qu'une partie des travailleurs locaux passaient l'hiver « enfermés à boire et à dormir » (ma trad.) : cette perspective ne l'enchantait guère, d'autant plus qu'il voudrait vivre dans une ville plus grande où les possibilités d'activités et de sorties sont plus nombreuses. Miguel soutient cependant qu'il trouverait intéressant de continuer à venir au Canada avec un contrat temporaire si la période d'emploi était plus longue qu'aux Îles ou s'il pouvait la combiner avec un autre contrat. C'est aussi le cas de Sergio, qui envisagerait de s'installer au Canada s'il pouvait faire venir sa famille avec lui, mais qui pourrait aussi se satisfaire d'un statut temporaire si celui-ci allait avec une sécurité d'emploi et une période de travail plus longue. Dans tous les cas, à cause de la courte saison de travail et de l'ambiance de « répression hors du travail » qu'il ressent dans l'entreprise madelinienne, Sergio souhaite chercher un emploi ailleurs qu'aux Îles.

Un seul travailleur mexicain, Juan, envisagerait réellement de s'installer aux Îles si l'entreprise madelinienne faisait les démarches pour l'accompagner dans le processus d'immigration. Autrement, il chercherait à s'installer ailleurs au Canada, comme au Nouveau-Brunswick. Pour l'instant, il aimerait revenir travailler de manière temporaire aux Îles pour une ou deux saisons, en particulier si on lui réservait un poste de travail au salaire plus élevé, comme au vivier ou au déchargement. Finalement, seule María ne démontre pas de réel intérêt à immigrer de manière permanente au Canada, mais est fortement intéressée à venir étudier ou travailler pour de plus longues périodes. Elle mentionne aussi qu'elle chercherait à vivre dans une ville pour y trouver plus d'actions, des institutions d'enseignement ainsi que des emplois qui durent plus longtemps.

6.2.4 Analyse : des perceptions qui changent suite à la rencontre, qui renvoient à l'exploitation des TMT et qui reflètent aussi le foisonnement des relations

Il semble que le narratif du « voleur de job » qui était très répandu parmi les résidents madelinots avant la venue des TMT et au tout début de leur présence concorde avec les résultats de l'étude de Yvon Gasse (2011) qui montraient que 68% des Madelinots étaient alors opposés à la venue de TMT, car ils pensaient que le taux de chômage était trop élevé et qu'il fallait d'abord faire employer les résidents locaux.²⁷ Ce narratif était ainsi lié aux rapports sociaux d'emplois locaux et en particulier aux enjeux entourant le taux de chômage élevé et non pas à des questions d'intolérance, de racisme ou de méfiance face aux immigrants. Mon analyse montre cependant qu'à la suite de la rencontre avec les TMT et à l'établissement de différentes formes de relations de sociabilité au travail et dans la communauté, ce narratif a cédé sa place prépondérante à plusieurs autres narratifs plus « positifs » qui valorisent de différentes manières les travailleurs mexicains. De plus, les travailleurs mexicains ont ressenti la perception de « voleur de job » qui circulait au début, ce qui a pu affecter les relations au travail, mais soutiennent eux aussi que ce narratif est devenu largement minoritaire, voire inexistant, suite à la rencontre et à l'établissement de liens.

Ces nouveaux narratifs sont dans certains cas liés aux effets locaux de la structure du PTÉT sur les conditions de travail, soit l'exploitation différentielle à travers la flexibilisation et l'intensification (des Mexicains travaillants, qui se plaignent peu). Par ce narratif, les résidents semblent faire écho de la valorisation des TMT par l'entreprise comme le modèle des « bons travailleurs ». Ce type de narratif est aussi documenté par

²⁷ Et cela, avec un taux de chômage en GÎM quasi identique qu'en 2018 (12,9% en 2018 pour 12,4% en 2011) et un nombre d'emplois plus élevé dans le secteur de la transformation des fruits de mer.

Bélangier et Candiz (2014) ou Marschke et al. (2018) pour qui le discours sur la *qualité* ou la bonne *éthique* au travail du travailleur migrant est lié aux effets de la structure du programme qui permet l'exploitation abusive de leur force de travail. Cependant, dans le cas des Îles, la « racisation positive » voulant que le travailleur mexicain est « habitué » de travailler dur est limité car le travail en usine s'effectue dans un environnement froid et humide et la connotation habituelle en agriculture est un mexicain habitué de travailler de longues heures au soleil. Comme chez Díaz Mendiburo (2014), ce type de valorisation peut aussi permettre de justifier et légitimer l'exploitation que les TMT subissent en voilant les contraintes instaurées par le programme qui participent à rendre les TMT aussi « vaillants ». Cependant, certains résidents madelinots comme Diana qualifient les TMT de « very hard workers » tout en mentionnant explicitement qu'ils ne refusent jamais certaines tâches par crainte de ne pas être rappelés l'année suivante.

Des narratifs semblent toujours liés aux rapports sociaux d'emploi, mais dans une version *positive* : les TMT viendraient « sauver » l'usine et « aider » les travailleurs locaux plutôt que « voler les jobs ». Ce changement de perception du « voleur de job » vers une acceptation est aussi documenté par Díaz Mendiburo (2014) qui soutient que la représentation des premiers travailleurs agricoles comme des voleurs d'emplois a évolué vers une « acceptation » à cause de la dépendance de l'agriculture envers cette main-d'œuvre. Il soutient aussi que les résidents locaux tiennent un discours et une attitude bienveillante, mais qui est en pratique purement instrumentale, car elle ne se concrétise pas en gestes d'accueils et d'amitiés. En cela, mes données se distinguent cependant car elles indiquent, au contraire de Díaz Mendiburo, qu'une multitude de liens se tissent entre TMT et résidents locaux. Mes constats différents aussi de ceux de Bélangier et Candiz (2014) quand ils amalgament « acteurs clés » avec « population locale » et soutiennent que la population véhicule des représentations directement basées sur une idéologie d'exclusion sociale et spatiale puisée dans la structure du programme. Les résidents madelinots que j'ai rencontrés sont représentatifs des

personnes quotidiennement en contact avec les travailleurs mexicains et ne véhiculent pas de genre de représentations. De plus, contrairement à Castracani (2017) pour qui des représentations négatives demeurent parmi les personnes qui rivalisent avec les migrants dans les postes de travail, les Madelinots que j'ai interrogés, incluant des travailleurs, ne maintiennent pas de perceptions négatives des TMT.

D'autres perceptions véhiculées par les résidents locaux comme par les travailleurs mexicains ne sont pas du tout liées aux rapports sociaux d'emplois ou à la structure du PTÉT, mais plutôt simplement aux types de relations de sociabilité qui se sont établis entre eux (se décrivant réciproquement comme gentils, sympathiques, drôles, etc). Les perceptions concernant le courage dont fait preuve les travailleurs migrants pour quitter leur famille et gagner leur *pitance* à l'étranger ne sont pas non plus liés à ces dynamiques d'emplois, mais plutôt à une forme *d'empathie* qui passe parfois par la comparaison avec l'expérience des Madelinots qui quittaient les Îles de manière saisonnières pour travailler sur des chantiers ou en agriculture. Ces derniers constats se rapprochent plus de ceux de Hanley et al. (2015) qui soulignent l'existence de multiples relations dans la communauté et que le racisme y est marginal ou de Marchske et al. (2018) qui rapportent comme les travailleurs migrants temporaires évoquent tous la gentillesse des résidents locaux et la rapide disparition des réticences initiales de certains.

Finalement, l'ouverture des résidents madelinots à l'idée d'une installation permanente des TMT aux Îles diffère des observations de Bélanger et Candiz (2014) à l'Île d'Orléans qui soutiennent que la population locale considère « l'intégration » des travailleurs agricoles comme non pertinente et même indésirable. De plus, cette ouverture des Madelinots témoignage des bonnes relations et des multiples liens qui se sont tissés, en plus de contredire l'idée des auteurs que « l'exclusion sociale » des TMT est basée sur une différenciation culturelle où l'autre est vu comme *impénétrable*. Cependant, le faible intérêt des TMT pour une installation aux Îles-de-la-Madeleine

spécifiquement montre que les conditions de travail, la durée de la saison, la diversité des emplois locaux et même le salaire ne sont pas suffisamment attrayants pour qu'ils considèrent vraiment cette voie. Ce faible intérêt montre que seules les conditions du PTÉT qui rendent les travailleurs migrants captifs de leur unique employeur et incapables de négocier leur place sur le marché de l'emploi local et national permettent à l'entreprise de ne pas améliorer ses conditions de travail et ses salaires jugés unanimement insuffisants et à la source du manque de main-d'œuvre selon les travailleurs locaux.

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Mon analyse montre d'abord que la venue des TMT aux Îles intervient dans des contextes « sous tensions » au sein des rapports sociaux d'emplois locaux et régionaux. Le haut taux de chômage même désaisonnalisé, les débats autour de la nature de la « pénurie de main-d'œuvre », les critiques de la levée de la limite de la proportion de TMT en 2016, les conditions de travail et les salaires documentés comme peu attrayants dans le secteur de la transformation, les dénonciations des conditions de travail et les tentatives récentes de syndicalisations en GÎM, la question du « trou noir » de l'assurance-emploi, l'historique des pertes d'emplois dans le secteur aux Îles, la question démographique et la faible proportion de personnes issues de l'immigration participent de ces contextes régionaux et locaux.

Les données d'enquête indiquent que les résidents locaux dénoncent unanimement les conditions de travail, les salaires et l'ambiance au sein de l'entreprise, qu'ils perçoivent comme les principales raisons du départ de nombreux travailleurs locaux pour les concurrents et ainsi du manque de main-d'œuvre justifiant l'embauche de TMT par l'entreprise. Les travailleurs locaux critiquent en particulier les salaires de misère en usine, l'absence d'ancienneté, l'absence de taux majorés pour les heures supplémentaires, l'inexistence d'avantages sociaux, la dureté physique du travail, les longues semaines et journées de travail, l'imprévisibilité, la précarité du travail saisonnier et les dangers et blessures fréquentes. Les données issues de mon terrain indiquent que l'entreprise semble être en voie de restructurer sa main-d'œuvre grâce au PTÉT à travers une exploitation différentielle basée sur une flexibilisation et une intensification du travail ainsi que des pressions directes et indirectes accrues sur les travailleurs locaux qui sont ainsi mis en compétition avec des travailleurs aux droits

inégaux, le tout accélérant le départ des travailleurs locaux (Castracani, 2017 ; Kerry Preibisch, 2007). L'usage du PTÉT permet vraisemblablement à l'entreprise de piger dans un bassin illimité de main-d'œuvre bon marché et de maintenir des conditions de travail et des salaires minimaux tout en accroissant la productivité et en restant compétitive sur les marchés locaux et internationaux. Ces constats rejoignent ceux de plusieurs autres auteurs qui voient dans le PTÉT un outil de recrutement et de croissance illimitée se faisant au détriment des travailleurs du secteur concerné (Fudge et MacPhail, 2009 ; Noiseux, 2012 ; Kerry Preibisch, 2007, 2010a ; S. A. Soussi, 2016). Les témoignages et la recherche documentaire indiquent ainsi que les problèmes de recrutement du secteur de la transformation des fruits de mer aux Îles sont en bonne partie liés à une pénurie *qualitative* d'une main-d'œuvre qui serait réellement intéressée par ces emplois plutôt qu'une pénurie uniquement *quantitative* en nombre de personnes en âge de travailler disponibles (Anderson et Ruhs, 2010 ; Arès et Noiseux, 2014 ; Knott, 2016, 2017b ; Sharma, 2006). Les résidents madelinots expliquent les problèmes de recrutement de l'usine, le départ de plusieurs employés et les raisons de l'embauche de TMT par des salaires beaucoup trop bas et la dureté du travail. Paradoxalement, peu de résidents et travailleurs locaux font le raisonnement inverse que l'usage du programme par l'employeur permet justement de maintenir des conditions de travail peu attrayantes, des salaires bas et de rendre *remplaçable* les travailleurs locaux, comme le sont les travailleurs mexicains en vertu des règles du PTÉT. Quelques madelinots et plusieurs travailleurs mexicains vont cependant souligner que les TMT constituent une main-d'œuvre davantage « bon marché » notamment à cause de leur productivité accrue pour un salaire égal. Les résidents locaux mentionnent le manque de relève dans le secteur, mais insistent pour dire que les jeunes ne sont pas intéressés et avec raison par ces emplois clairement dévalorisés par une inaction du secteur malgré les problèmes de recrutement connus depuis longtemps. Certains mentionnent la dégradation de l'ambiance de travail, l'installation de caméras de surveillances et le peu de valorisation des employés. D'autres critiquent l'absence de redistribution des richesses des pêcheurs et des transformateurs avec les travailleurs d'usines. Les

données issues de mon terrain, les commentaires de l'agence de recrutement de TMT de l'entreprise et les dernières annonces d'investissements concernant la multiplication par deux du nombre de TMT et de la capacité de transformation de l'entreprise indiquent que celle-ci utilise le PTÉT en tant que stratégie de recrutement et de croissance malgré le fait qu'il soit conçu pour répondre à des besoins occasionnels et réellement temporaires (Valiquette, 2020a, 2020b).

Les chiffres de Gasse (2011) concernant l'opinion défavorable des Madelinots par rapport à la venue de travailleurs migrants sud-américains dans le contexte du haut taux de chômage auraient pu indiquer que les rapports sociaux d'emploi et les « effets » du PTÉT sur les conditions de travail allaient entraîner des relations de sociabilité entre TMT et résidents locaux tendues ou absentes et des perceptions négatives de la part des locaux. L'analyse de mes données ethnographiques montre au contraire que la participation sociale des travailleurs mexicains aux Îles-de-la-Madeleine ne peut pas être décrite dans les termes de l'exclusion sociale (Basok, 2004 ; Bélanger et Candiz, 2014 ; K. L. Preibisch, 2004) ou du *social quaranting* (Horgan et Liinamaa, 2017). L'expérience des travailleurs migrants aux Îles peut ainsi être comparée à des constats plus nuancés de certains chercheurs (Hanley *et al.*, 2015 ; Marschke *et al.*, 2018) qui font état d'une diversité de relations de sociabilité qui s'établissent entre TMT et résidents locaux ainsi que des perceptions souvent positives. En effet, mon analyse des données montre que dans le cas des Îles les relations de sociabilité foisonnent à travers une multitude d'espaces, d'intensités et de formes.

Au sein des espaces du travail, travailleurs mexicains et madelinots décrivent en grande majorité les interactions comme positives et soulignent l'accueil, la camaraderie et les amitiés qui s'y déploient. Plusieurs témoignages indiquent que des relations tissées au travail se perpétuent dans les espaces privés ou intimes au sein de la communauté, sous la forme d'amitié ou de relations amoureuses. Même si les migrants sont présents pour un séjour relativement court, que des contraintes existent au niveau des horaires

intenses de travail, de l'accès à des moyens de transport et des formes de contrôle paternaliste du logement et des temps libres, la plupart des travailleurs mexicains réussissent à les surpasser en partie pour tisser des liens avec des collègues à l'extérieur du travail mais aussi avec des résidents locaux ou des touristes. Tandis que Basok et al. (2014a) et Bélanger et Candiz (2014) ont observé comment le PTÉT pousse les migrants à se rendre « invisibles » par l'évitement des lieux publics ou en restreignant leurs besoins et désirs, l'analyse de mes données montre plutôt que ceux-ci n'hésitent à se déplacer dans des espaces publics et à y interagir avec la population. De plus, la différence de langue ne semble pas agir comme une *barrière* insurmontable à l'émergence de relations de sociabilité, ni au travail, ni au sein de communauté, ni dans les lieux publics, bien qu'elle puisse rendre plus laborieuse la communication. Dans les espaces publics, la différence de langue semble même favoriser les rencontres à cause de la grande curiosité des locaux pour la langue et la culture des travailleurs mexicains.

Alors qu'aucune mesure de soutien ou d'accompagnement n'est déployée localement exceptée celles de l'entreprise tel que prévu par le programme, il semble évident que les relations que les travailleurs mexicains tissent avec les résidents locaux leur apportent plusieurs « avantages » qui peuvent permettre de réduire certaines sources de précarité et de vulnérabilité. Par exemple, ces relations peuvent parfois permettre d'améliorer leurs conditions de vie ou de réduire l'incertitude au niveau de la continuité d'emploi entre chaque saison. De plus, les liens tissés vont fréquemment perdurer malgré le caractère temporaire et circulaire de la venue des migrants car les travailleurs mexicains et les résidents gardent contact à travers les réseaux sociaux. Au niveau des perceptions, les témoignages des travailleurs et résidents Madelinots font ressortir comment les Mexicains étaient décrits avant leur arrivée et au tout début de leur première saison comme des « voleurs de jobs », mais que la rencontre au travail et dans certains cas les liens d'amitiés ou amoureux ont relégués cette perception au second plan d'une multiplicité d'autres narratifs. Les narratifs plus positifs qui ont émergé (des TMT particulièrement travaillants ou qui se plaignent peu) reflètent parfois encore

l'effet du PTÉT sur les conditions de travail en faisant écho à la valorisation des TMT par l'entreprise comme la figure du « bon travailleur » (Bélanger et Candiz, 2014 ; Díaz Mendiburo, 2014). Ce type de narratif « positif » peut permettre de justifier et de légitimer l'exploitation des TMT en voilant les contraintes du programme qui participent à rendre les migrants aussi « travaillants » et dociles, bien que certains Madelinots se montrent tout de même critique du niveau d'exploitation que les Mexicains subissent. D'autres narratifs font aussi écho aux rapports sociaux d'emploi locaux, comme ceux des TMT qui viendraient « sauver » l'usine et « aider » les travailleurs locaux plutôt que voler les emplois. Cependant, certaines perceptions exprimées par les résidents locaux comme par la plupart des travailleurs mexicains ne sont pas liées aux rapports sociaux d'emploi ou aux effets de la structure du PTÉT sur les conditions de travail, mais plutôt à l'état des relations de sociabilité entre eux, se décrivant réciproquement comme des personnes gentilles, amicales, sympathiques, etc.

Des Madelinots décrivent aussi les travailleurs mexicains comme « courageux » et « vaillants » et ils sont parfois comparés aux Madelinots qui migraient aussi de façon saisonnière pour travailler sur la Côte-Nord dans les années 1950 ou plus récemment dans l'agriculture en Ontario. De leur point de vue, les travailleurs mexicains soulignent avoir ressenti la perception du « voleur de job » qui était véhiculée par les madelinots au tout début, mais expliquent que ce narratif s'est estompé ou que la majorité des résidents sont agréables avec eux. Ces derniers constats se rapprochent notamment de ceux de Hanley et al. (2015) qui montrent comment le racisme reste marginal dans les relations entre locaux et migrants ou de Marchske et al. (2018) qui rapportent comme les TMT font état de la gentillesse des résidents locaux à leur égard et de la disparition rapide des réticences initiales de certains d'entre eux. Finalement, l'ouverture des résidents madelinots à l'idée d'une installation permanente des TMT aux Îles contredit les observations de Bélanger et Candiz (2014) à l'Île d'Orléans qui soutiennent que la population locale considère « l'intégration » des travailleurs agricoles comme non pertinente et même indésirable.

Alors que la *participation sociale* des TMT dans la réalité madelinienne n'est pas celle de « l'exclusion sociale » décrite ailleurs dans la littérature et que les relations tissées avec des résidents locaux perdurent lors de leur absence, il n'est cependant pas possible de soutenir qu'elles résisteront dans le long terme aux précarités de statut d'emploi et de statut migratoire des migrants qui sont issues du PTÉT. D'autres études longitudinales seraient nécessaires pour voir à quel point ces relations transnationales sont durables et se développent dans le temps malgré l'incertitude de la continuité d'emploi et jusqu'à quel degré les TMT peuvent développer un sentiment d'appartenance aux lieux sans avoir la possibilité d'obtenir de résidence permanente. De plus, d'autres types de participations locales des TMT sont nécessairement limitées ou impossibles à cause de la structure même du programme tel que l'installation à l'année, le fait d'y faire venir leurs familles, l'achat de propriétés, la participation à la vie politique, au système scolaire ou à une participation économique complète.

CONCLUSION

La tendance à la hausse de l'usage du PTÉT par les employeurs du secteur de la transformation des fruits de mer ne semble pas être près de s'essouffler, ni aux Îles, ni dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Après une année de pause causée par les difficultés amenées par la pandémie de Covid-19, l'entreprise des Îles compte faire venir le double de travailleurs mexicains, soit une centaine, dès l'été 2021. Un important compétiteur souhaite aussi en embaucher une quinzaine pour la première fois. (Valiquette, 2020b). De plus, des entrepreneurs du secteur réunis en colloque ainsi que la chambre de commerce des Îles ont récemment fait des interventions pour demander aux gouvernements d'accorder plus de flexibilité et de souplesse au PTÉT dans le but de permettre aux TMT d'être embauchés par des entreprises touristiques ou des services une fois leurs contrats en usine terminés (Fauteux, 2019d ; ICI.Radio-Canada.ca, 2019f). Cependant, c'est plutôt la possibilité d'offrir aux travailleurs migrants temporaires du PTAS et du PTÉT volet "peu spécialisés" un permis ouvert par professions qui était étudiée dernièrement par le gouvernement fédéral (Gouvernement du Canada, 2019a). En plus de ces permis ouverts, des syndicats demandent aussi un accès à l'assurance-emploi pour les TMT ainsi qu'une réforme inclusive du système d'immigration qui permettrait à ceux-ci d'obtenir la résidence permanente et de réduire la dépendance du Canada à la main-d'œuvre temporaire (UFCW/TUAC, 2019).

Pour répondre aux besoins de main-d'œuvre exprimés par les entreprises locales qui sont en grande partie des postes non spécialisés de manœuvres, la Communauté maritime des Îles a mis en place une « Stratégie d'attraction des personnes » qui vise à faire augmenter la population en accroissant l'immigration interrégionale et

internationale. (Chevarie-Davis, 2019 ; Horizon 2025, 2016, 2017a). Le faible intérêt des travailleurs mexicains rencontrés pour une installation permanente aux Îles dans les conditions actuelles montre cependant qu'il ne sera pas facile d'attirer des personnes prêtes à s'installer durablement pour travailler à ces postes saisonniers et faiblement rémunérés. En plus des raisons de leur désintérêt évoqué précédemment, d'autres obstacles potentiels à l'attraction de nouveaux immigrants sont le manque criant de logements locatifs à l'année, la pénurie de places en CPE et le coût de la vie plus élevé causé par l'insularité. (ICI.Radio-Canada.ca, 2018f, 2019g, 2019b). Ce faible intérêt des TMT pour une immigration permanente aux Îles renforce le constat que le PTÉT permet de formater une main-d'œuvre bon marché, immobilisée sur les lieux de travail, toujours disponible, vulnérable, précaire et remplaçable au besoin pour combler ces emplois peu valorisés. Ce constat ne devrait pas mener à la simple conclusion que le PTÉT est essentiel pour la survie du secteur des pêches en GÎM. Car si l'objectif est de maintenir une population qui soit capable de se sous-tenir elle-même, le PTÉT pose d'énormes limites à un investissement durable des travailleurs migrants dans les communautés où ils travaillent, en particulier du point de vue économique et politique. Or, la non-attractivité de l'emploi dans les usines de transformation et les autres obstacles au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre ne sont pas des réalités inébranlables, tout comme l'absence de redistribution des revenus du secteur des pêches qui est critiquée par certains travailleurs madelinots.

Le PTÉT met donc en concurrence sur le marché du travail local des travailleurs aux droits inégaux et rend les travailleurs madelinots et les travailleurs mexicains remplaçables. L'usage de ce programme permet aussi aux gouvernements d'éviter de gérer les problématiques du travail pauvre et les enjeux du chômage saisonnier tout en extériorisant plusieurs coûts notamment au niveau de la reproduction de la main-d'œuvre ou du support aux chômeurs (Baines et Sharma, 2002b ; Perry, 2012). Par exemple, les travailleurs mexicains qui n'ont pas été réembauchés en 2020 aux Îles-de-la-Madeleine en raison de la pandémie n'ont pas eu accès à la prestation canadienne

d'urgence (PCU), contrairement à leurs collègues madelinots, tout comme ils n'ont normalement pas accès à l'assurance-emploi bien qu'ils y cotisent.

Alors que Bélanger et Candiz (2014) parlaient d'un a priori de l'*exclusion sociale* des TMT des communautés locales et concluaient que « le succès ultime de ces programmes est d'amener les populations locales à devenir des acteurs qui s'approprient les « avantages » de l'exclusion au point de la mettre en œuvre, d'y participer activement et de ne pas la remettre en question », mes résultats indiquent une réalité plus nuancée dans le cas des Îles-de-la-Madeleine, due aux spécificités du lieu, mais aussi de l'approche ethnographique et du choix de l'échantillonnage qui n'est pas constitué par des « acteurs clés » mais bien par les personnes travaillant ou côtoyant au jour le jour les travailleurs migrants. Peut-être devrions changer de point de vue et partir plutôt d'un a priori de l'existence de ces relations de sociabilité pour rester ouverts, comme chercheurs, à leur diversité et à leurs possibles. Mes données indiquent que dans certains cas et à différents niveaux, les relations de sociabilité tissées par les migrants avec la population locale peuvent diminuer ou modifier les précarités ou vulnérabilités qui sont issues de l'application locale de la structure du PTÉT. Il est ainsi possible de supposer avec Basok (2004) que l'acquisition par les travailleurs migrants des habilités, des connaissances et du support nécessaires pour faire valoir leurs droits repose aussi sur la participation sociale des TMT aux communautés où ils évoluent. C'est peut-être à partir de ces liens, de cette interconnaissance, de cette curiosité pour l'autre que peuvent aussi naître ou être suscitées des solidarités de types transnationales, qu'elles concernent le travail ou le statut migratoire. Pourquoi ne pas imaginer à partir des contextes locaux spécifiques et de la richesse des relations entre migrants et résidents le développement de solidarités visant l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes, l'abolition des barrières à la résidence permanente pour les TMT et leurs familles, la réduction des précarités et vulnérabilités par une réforme ou une abolition du PTÉT et des changements majeurs du système d'immigration canadien pour le rendre plus inclusif?

ANNEXE A : ÉCHANTILLONNAGE DES ENTRETIENS

Notez que les noms utilisés sont fictifs dans le but de préserver l'anonymat des participants et participantes et la confidentialité des témoignages.

Résidents et résidentes madelinots et madelinienes	
Jessica	Travailleuse saisonnière
Mélanie	Travailleuse d'usine
Stéphane	Contremaitre
Robert	Contremaitre
Marie et Pierre	Travailleur et travailleuse d'usine
Luc	Entrepreneur local
Jeanne	Propriétaire d'un commerce
Adrien	Déchargeur
Diana et Steve	Travailleuse d'usine et aide-pêcheur
Maurice	Travailleur d'usine
Travailleurs et travailleuses mexicains et mexicaines	
Diego	Travailleur
Fernanda	Travailleuse
Luis	Travailleur
María	Travailleuse
Juan	Travailleur
Sergio	Travailleur
Emilio	Travailleur
Miguel	Travailleur

ANNEXE B : GUIDES D'ENTRETIEN

A. Guide d'entretien pour les résidents madelinots

Profil du participant et vie personnelle

- 1- D'où viens-tu? Es-tu aux Îles depuis longtemps?
- 2- As-tu étudié?
- 3- As-tu toujours habité aux Îles?
- 4- Est-ce que ta famille travaille dans les pêches?

Travail

- 1- Travailles-tu à [l'entreprise]? Ou y as-tu déjà travaillé?
- 2- Si oui, depuis combien de temps? À quel poste?
- 3- As-tu d'autres emplois pendant l'année?
- 4- Es-tu au chômage à un moment dans l'année?
- 5- T'arrive-t-il d'être sans emploi ET sans chômage pendant l'année?
- 6- Si [l'entreprise] : Comment trouves-tu le travail à [l'entreprise]?
- 7- Le salaire, les heures, etc?
- 8- As-tu travaillé dans une autre usine de poisson? Si oui en quoi c'était différent de [l'entreprise]? Le travail, le salaire, etc
- 9- Peux-tu me raconter à quoi ressemble une journée de travail?
- 10- Peux-tu me raconter à quoi ressemble un jour de congé pour toi?
- 11- Te vois-tu travailler encore plusieurs années pour [l'entreprise] ou dans le secteur de la transformation des produits de la mer?

Rencontre, interactions et perceptions avec l'autre groupe;

-au travail (si le participant travaille aussi à [l'entreprise])

- 1- Comment ça se passe avec les travailleurs mexicains?
- 2- Leur parles-tu au travail? Dans les pauses? Au dîner?
- 3- Font-ils la même job que toi? C'est quoi leur job?

- 4- Est-ce que vous pouvez vous comprendre malgré la différence de langue? (s'il y a lieu)
- 5- Comment ça s'est passé l'été dernier?
- 6- Et cette année, trouves-tu que c'est différent?

-à l'extérieur du travail

- 1- Peux-tu me parler de l'ambiance dans l'usine?
- 2- À l'extérieur du travail, fréquentes-tu des Mexicains?
- 3- Si oui, que faites-vous? Quelles activités? Dans quels endroits?
- 4- Si non, en croises-tu souvent? Dans quels endroits?
- 5- En les croisant, est-ce que tu leur parle?
- 6- Si oui, de quoi parlez-vous?
- 7- Comment décrirais-tu les Mexicains?
- 8- Ils font quoi à l'extérieur du travail?
- 9- Qu'est-ce que les gens pensent d'eux?
- 10- L'an passé, t'es-tu fait ami avec des Mexicains? Sont-ils revenus cette année?
- 11- As-tu gardé contact avec eux lorsqu'ils sont retournés au Mexique? Si oui, comment? Facebook, courriel, téléphone?
- 12- Comment trouves-tu les gens qui viennent travailler l'été ici, dans le tourisme?
- 13- Est-ce c'est différent des travailleurs mexicains?

Point de vue sur enjeux locaux et le PTÉT aux Îles (si non abordé)

- 1- Pourquoi penses-tu que l'entreprise les embauche?
- 2- Penses-tu que c'est temporaire?
- 3- Est-ce qu'il «manque» de main-d'œuvre, de travailleurs aux Îles?
- 4- Est-ce qu'il manque d'emplois aux îles?
- 5- Pourquoi les Madelinots ne veulent pas de ces jobs-là selon toi?
- 6- Pourquoi les Mexicains sont-ils prêts à faire ces jobs-là selon toi?
- 7- Que penserais-tu s'ils s'installaient à l'année?
- 8- Penses-tu que ça réglerait le « manque» de travailleurs?

Autres

Est-ce que je peux faire quelque chose pour toi? Des ressources, contacts, informations, documents, etc?

B. Guide d'entretien pour les travailleurs mexicains

Profil du participant et vie personnelle

- 1- ¿De dónde vienes en México?
- 2- ¿Qué haces en tu país? ¿Trabajas? ¿Estudias o estudiaste?
- 3- ¿Tienes una esposa o novia, un esposo o novio? ¿Tienes hijos?
- 4- ¿Qué piensan de tu venida aquí en Canadá?
- 5- ¿Comunicas con ellos? ¿Cómo?
- 6- ¿Hablas francés o inglés?
- 7- ¿Extrañas a tu casa, a tu familia? ¿O prefieras quedarte aquí al año si se puede?

Expérience quotidienne, logement, déplacements et vie aux Îles-de-la-Madeleine

- 1- Me puedes contar un día de trabajo, ¿cómo va?
- 2- ¿Cuántos días y cuantas horas trabajas?
- 3- ¿Me puedes contar un día libre?
- 4- ¿Qué haces en tus noches?
- 5- ¿A dónde vives? ¿Con cuantas personas? ¿Cuánto pagas para tener un apartamento o un cuarto?
- 6- Cuéntame lo que pasa con los otros trabajadores donde viven
- 7- ¿Como se pasa con los otros residentes del edificio?
- 8- ¿Como se pasa con los dueños? ¿Hay reglamentos (decretos, leyes) donde vives?
- 9- ¿Como te mueves? ¿Como haces para ir y regresar a tu trabajo?
- 10- ¿Como haces para comer?
- 11- ¿Tienes tiempo libres? ¿Tienes pasatiempos? ¿Haces deportes? ¿Vas a iglesia?
- 12- ¿Te sientes apartado (solo) a veces? ¿Te estas aburriendo a veces? ¿Qué haces cuando eso sucede?
- 13- ¿Me podrías contar tu llegada en las islas este año? ¿Y el año pasado?

Expérience(s) du PTÉT

- 1- ¿Es la primera vez que vienes a trabajar en Canadá?
- 2- Veniste a trabajar en las Islas el año pasado? ¿Si es el caso, piensas que es diferente que este año?
- 3- ¿Trabajaste en otros lugares en Canadá? ¿Si es el caso, a donde y cuantos años?

- 4- ¿Si ja viniste en Canadá anteriormente, para cuanto tiempo viniste cada vez?
- 5- ¿Cuándo regresas en México, vuelves a trabajar en tu trabajo fijo?
- 6- ¿Si trabajaste antes en otros lugares en Canadá o Estados Unidos, la experiencia es diferente? ¿Si lo es, en qué manera es diferente?
- 7- ¿Allí, tenías los mismos contactos con los otros trabajadores? ¿Con los residentes de la comunidad? ¿Con el jefe o el capataz?
- 8- ¿Porque escogiste el Canadá para trabajar?
- 9- ¿Porque aquí en las islas de las Magdalenas?
- 10- ¿Cómo se dio cuenta de este trabajo? ¿Cómo se postuló?

Rencontre, interactions et perceptions avec l'autre groupe;

Au travail

- 1- ¿Como te va con los otros trabajadores Madelinots en la fábrica?
- 2- ¿Hablas con ellos durante el trabajo, durante la pausa, la cena? ¿Después del trabajo?
- 3- ¿Se pueden entender, comunicar a pesar del idioma?
- 4- ¿Como te sientes en el trabajo?
- 5- ¿Cómo funciona con tu capataz? ¿Con el jefe? ¿Como te tratan?
- 6- ¿Te tratan de manera diferente que los Madelinots?
- 7- ¿Qué piensas de los otros trabajadores Madelinots?
- 8- ¿Qué notas o observas de las actitudes de los trabajadores Madelinots con ti?
- 9- ¿Hacen el mismo trabajo (usted y los Madelinots)?

À l'extérieur du travail

- 10- ¿Fuera del trabajo andas con Madelinots? ¿Trabajadores o otras personas?
- 11- ¿Qué hacen con ellos? ¿Qué tipo de actividades?
- 12- ¿Dónde hacen las actividades, en qué lugar?
- 13- ¿En los lugares públicos donde sale, hablas con los Madelinots? ¿Ellos te hablan?
- 14- ¿En el Bar, en las tiendas?
- 15- ¿Si se hablan, de que hablan?
- 16- ¿Qué piensas, notas, observas de las actitudes de los Madelinots con ti?
- 17- ¿Como describieras a los Madelinots?
- 18- Si trabajaste el año pasado en las islas, sigues viendo Madelinots, ¿amigos que te hiciste?
- 19- ¿Guardaste contactos con amigos que te hiciste aquí en las islas? ¿Como? (¿Facebook, email, teléfono?)

- 20- ¿Te hiciste nuevos amigos Madelinots este año?
- 21- ¿Te hiciste novias o novios?

Point de vue sur programmes et enjeux (optionnel, si non abordé dans les questions précédentes)

- 1- ¿Porque piensas que la empresa te contrato?
- 2- ¿Porque piensas que la empresa te necesita?
- 3- ¿Qué piensas del trabajo temporario, lo vas a seguir haciéndolo?
- 4- ¿Qué piensas del Programo canadiense de trabajadores extranjeros temporales?
- 5- Que prefieras; ¿quedarte aquí si se puede, o seguir haciendo idas y venidas?

Finalmente, ¿que podría hacer para ti? (contactos, informaciones, traducción)

ANNEXE C : CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

UQÀM | Comités d'éthique de la recherche
avec des êtres humains

No. de certificat: 2697
Certificat émis le: 08-08-2018

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE 4: sciences humaines) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	Le PTÉT dans le contexte du chômage et de la «pénurie de main d'œuvre» aux Îles de la Madeleine : les relations de sociabilité entre travailleurs mexicains temporaires et résidents madeleinois.
Nom de l'étudiant:	Maxime THIBAUT-LEBLANC
Programme d'études:	Maîtrise en sociologie
Direction de recherche:	Sid Ahmed SOUSSI

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Thérèse Bouffard
Présidente du CERPE 4 : Faculté des sciences humaines
Professeure, Département de psychologie

RÉFÉRENCES

- Abélès, M. (2012). *Anthropologie de la globalisation*. Paris : Payot.
- Abu-Lughod, L. (1991). Writing against culture. Dans R.G. Fox, *Recapturing Anthropology: Working in the Present*. [s.l.] : [s.n.]. Récupéré de <http://xcelab.net/rm/wp-content/uploads/2008/09/abu-lughod-writing-against-culture.pdf>
- Acadie nouvelle. (2016a, 8 mars). Usines de transformation: les piètres salaires dénoncés. *Acadie Nouvelle*. Récupéré de <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2016/03/08/usines-de-transformation-les-pietres-salaires-denonces/>
- Acadie nouvelle. (2016b, 17 mars). Travailleurs étrangers: les usines de transformation ont le feu vert. *Acadie Nouvelle*. Récupéré de <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2016/03/17/travailleurs-etrangers-usines-de-transformation-ont-feu-vert/>
- Anderson, B. et Ruhs, M. (2010). Migrant Workers: Who Needs Them? A Framework for the Analysis of Staff Shortages, Immigration, and Public Policy. Dans *Who Needs Migrant Workers?: Labour shortages, immigration, and public policy*. [s.l.] : Oxford University Press. (container-title: Who Needs Migrant Workers?). Récupéré de <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199580590.001.0001/acprof-9780199580590-chapter-2>
- Archambault, J. (1997). *Savoir local des pêcheurs de homard des îles-de-Ia-Madeleine vers une meilleure compréhension de l'état des stocks* (Mémoire). Université Laval, Québec.
- Arès, M. et Noiseux, Y. (2014). La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (49). <http://dx.doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2001>
- Arseneau, A. (2019, 19 avril). Main-d'œuvre dans les usines de transformation de produits marins : vers une mécanisation accrue. *Le Radar*. Récupéré de <https://www.leradar.qc.ca/2019/04/19/main-doeuvre-dans-les-usines-de-transformation-de-produits-marins-vers-une-mecanisation-accrue/>
- Avril, C., Cartier, M. et Serre, D. (2010). *Enquêter sur le travail: concepts, méthodes, récits*. [s.l.] : La Découverte.
- Baines, D. et Sharma, N. (2002a). Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept. *Studies in Political Economy*, 69(1), 75-107. <http://dx.doi.org/10.1080/19187033.2002.11675181>

- Baines, D. et Sharma, N. (2002b). Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept. *Studies in Political Economy*, 69(1), 75-107. <http://dx.doi.org/10.1080/19187033.2002.11675181>
- Bariteau, C. (1978). *Liens de dépendance et stratégies de développement le cas du Havre aux Maisons Îles de la Madeleine*.
- Basok, T. (1999). Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada. *Labour, Capital and Society / Travail, capital et société*, 32(2), 192-221.
- Basok, T. (2002). *Tortillas and tomatoes transmigrant Mexican harvesters in Canada*. Montreal : McGill-Queen's University Press. Récupéré de <http://site.ebrary.com/id/10119956>
- Basok, T. (2004). Post-national citizenship, social exclusion and migrants rights: Mexican seasonal workers in Canada. *Citizenship Studies*, 8(1), 47-64. <http://dx.doi.org/10.1080/1362102042000178409>
- Basok, T. et Belanger, D. (2016). Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agricultural Migrant Workers' in Ontario. *Canadian Journal of Sociology*, 41(2), 139-164. <http://dx.doi.org/10.29173/cjs22284>
- Basok, T., Bélanger, D. et Rivas, E. (2014a). Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(9), 1394-1413. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2013.849566>
- Basok, T., Bélanger, D. et Rivas, E. (2014b). Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(9), 1394-1413. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2013.849566>
- Bélair-Cirino, M. et Crête, M. (2019, 6 avril). Québec songe à relever les seuils d'immigration dès 2020. *Le Devoir*. Récupéré de <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/551581/immigration-precisions>
- Bélanger, D. et Candiz, G. (2014). Essentiels, fiables et invisibles : Les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale. *Canadian Ethnic Studies*, 46(1), 45-66. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2014.0008>
- Bélanger, D. et Candiz, G. (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.
- Bourque, A. (2004). *Les pêcheurs de homard aux Îles-de-la-Madeleine: artisans et/ou professionnels* (Mémoire accepté). Université Laval, Québec.
- Breton, Y. (1981). L'anthropologie sociale et les sociétés de pêcheurs : réflexions sur la naissance d'un sous-champ disciplinaire. *Anthropologie et Sociétés*, 5(1), 7. <http://dx.doi.org/10.7202/000987ar>
- Breton, Y. (1994). Liens entre pêche industrielle et pêche artisanale. Changements et conséquences pour la recherche. *Anthropologie et Sociétés*, 18(1), 93-106. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.7202/015296ar>

- Canada, E. et D. social. (2014). *Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. aem. description de programme. Récupéré le 27 février 2020 de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/rapports/reforme.html>
- Canada, E. et D. social. (2017a, 27 mars). *Exigences du Programme pour les postes à bas salaire*. aem. description de programme. Récupéré le 20 février 2020 de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen/bas/exigences.html#h2.5>
- Canada, E. et D. social. (2017b, 27 mars). *Refus de traiter une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail*. aem. description de programme. Récupéré le 20 février 2020 de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/refus.html#h2.2.1>
- Cantin, A. (2018). *Main-d'œuvre recherchée dans les usines de fruits de mer de Sept-Îles*. *Le Journal de Montréal*. Récupéré le 18 mars 2018 de <http://www.journaldequebec.com/2018/03/15/main-duvre-recherchee-dans-les-usines-de-fruits-de-mer-de-sept-iles>
- Castracani, L. (2017). « *Ils viennent pour travailler* » *L'utilitarisme migratoire et les ouvriers agricoles saisonniers au Québec* (Thèse, sous embargo jusqu'au 2023-03-21). Université de Montréal, Montréal. Récupéré de <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/20000>
- CDPDJ et Carpentier, M. (2014). Commentaires sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles, 30.
- CECIL R. G. et EBANKS G. E. (1992). The Caribbean Migrant Farm Worker Programme in Ontario: Seasonal Expansion of West Indian Economic Spaces. *International Migration*, 30(1), 19-37. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2435.1992.tb00674.x>
- Chevarie-Davis, M. (2019). *Stratégie d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes Phase I : Portrait, diagnostic et recommandations en immigration aux Îles-de-la-Madeleine* (p. 25). Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine. Récupéré de <https://www.muniles.ca/rapport-synthese-immigration/>
- Collin, S. (2018, mai). *Manque de main-d'oeuvre: E. Gagnon & Fils se tourne vers le Mexique*. TVA CIMT CHAU. Récupéré le 18 mai 2018 de <https://cimtchau.ca/nouvelles/manque-de-main-doeuvre-e-gagnon-fils-se-tourne-vers-le-mexique/>
- Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine et Tardif, A.-E. (2018). *Stratégie d'attraction des personnes*. Récupéré de <https://www.muniles.ca/wp-content/uploads/Pr%C3%A9sentation-strat-personnes-AET.pdf>
- CSMOPM. (2014). *Diagnostic de la main d'oeuvre dans l'industrie des pêches*. Récupéré de <https://www.pechesmaritimes.org/boutique/publications/etude-et-diagnostic-sectoriels/diagnostic-de-la-main-oeuvre-dans-industrie-des-peches-et-de-aquaculture-au-quebec/>

- CSMOPM. (2017). *Portrait de la santé et de la sécurité du travail dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture* (p. 32). Récupéré de <https://www.pechesmaritimes.org/boutique/publications/etude-et-diagnostics-sectoriels/portrait-de-la-sante-et-de-la-securite-du-travail-dans-industrie-des-peches-et-de-aquaculture/>
- CSMOPM. (2018a). *Chantier sur la saisonnalité: Le secteur des pêches et de l'aquaculture*. Récupéré de <http://saisonnalite.com/library/pdf/peches-maritimes.pdf>
- CSMOPM. (2018b). *Diagnostic sectoriel dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture au Québec - 2018*. Récupéré de <http://www.pechesmaritimes.org/boutique/publications/diagnostic-sectoriel-dans-lindustrie-des-peches-et-de-laquaculture-au-quebec/>
- DECRO. (2017). *Quatre entreprises innovantes des Îles-de-la-Madeleine pourront poursuivre leur expansion*. Récupéré le 2 février 2018 de <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/ quatre-entreprises-innovantes-des-iles-de-la-madeleine-pourront-poursuivre-leur-expansion-655189013.html>
- Delattre. (2019, août). Les robots à la rescousse de nos usines. *Acadie Nouvelle*. Récupéré de <https://www.acadienouvelle.com/dossier/2019/08/03/les-robots-vont-sauver-nos-usines/>
- Demers, M.-A. (2018). Portrait des postes vacants au Québec au deuxième trimestre de 2018. *Flash-Info. Institut de la Statistique du Québec*, 19(3), 20.
- Desrosiers, É. (2018, 8 décembre). Les employeurs québécois veulent plus de travailleurs étrangers temporaires. *Le Devoir*. Récupéré de <https://www.ledevoir.com/economie/543204/les-employeurs-quebecois-veulent-plus-de-travailleurs-etrangers-temporaires>
- Díaz Mendiburo, A. (2013). *Las representaciones sociales en el contexto de la migración agrícola « temporal » en Saint-Rémi, Québec* (Thèse). Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.
- Díaz Mendiburo, A. (2014). Los migrantes agrícolas “temporales” en Saint-Rémi, Quebec: representaciones sociales desde la óptica de sus habitantes. *Norteamérica*, 9(2), 33-58. <http://dx.doi.org/10.20999/nam.2014.b002>
- Doyon, S., Labrecque, M.-F., Boulianne, M., et DIALOG. (2010). ****Migration, environnement, violence et mouvements sociaux au Mexique: dynamiques régionales en contexte d'économie globalisée*. Québec [Qué. : DIALOG : Presses de l'Université Laval. Récupéré de <https://www-deslibris-ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ID/434763>
- Emploi et Développement Social Canada. (2017a). *Salaires - Portail du gouvernement ouvert*. Récupéré de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/adad580f-76b0-4502-bd05-20c125de9116>
- Emploi et Développement Social Canada. (2017b). *Tableau 7. Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) visés par les études d'impact sur le marché du travail (EIMT) positives, selon la Classification nationale des professions-2011(CNP), par province ou le territoire entre 2010 et 2017*.

- Récupéré le 17 mars 2020 de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/c65d2014-ef25-4781-b9b2-e13a7293b72d>
- Emploi et Développement Social Canada. (2018). *Employeurs ayant obtenu une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive en 2018 (Avril-Juin), par classification nationale des professions (CNP) 2011 et lieu d'affaires*. Récupéré de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97?wbdisable=true>
- Emploi et Développement Social Canada. (2019a). *Employeurs ayant obtenu une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive en 2019 (Avril-Juin), par volet, classification nationale des professions (CNP) 2011 et lieu de affaires*. Récupéré de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97?wbdisable=true>
- Emploi et Développement Social Canada. (2019b). *Employeurs ayant obtenu une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive en 2019 (janvier-mars), par volet, classification nationale des professions (CNP) 2011 et lieu de affaires*. Récupéré de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97?wbdisable=true>
- Fauteux, H. (2017a, 19 avril). Hausse inégalée du quota de crabe des neiges. *CFIM*. Récupéré de <https://cfim.ca/hausse-inegalee-quota-de-crabe-neiges/>
- Fauteux, H. (2017b, 18 juillet). Une expérience positive avec les travailleurs mexicains. *CFIM*. Récupéré de <http://cfim.ca/experience-positive-travailleurs-mexicains/>
- Fauteux, H. (2018a, 6 avril). [x] attend ses travailleurs étrangers temporaires. *CFIM*. Récupéré de [http://cfim.ca/\[x\]-attend-travailleurs-etrangiers-temporaires/](http://cfim.ca/[x]-attend-travailleurs-etrangiers-temporaires/)
- Fauteux, H. (2018b, 6 avril). Les travailleurs mexicains arriveront dans un mois. *CFIM*. Récupéré de <http://cfim.ca/travailleurs-mexicains-arriveront-mois/>
- Fauteux, H. (2018c, 2 octobre). Le salaire minimum passe à 15\$ chez [x] *CFIM*. Récupéré de [http://cfim.ca/salaire-minimum-passe-a-15-chez-\[x\]/](http://cfim.ca/salaire-minimum-passe-a-15-chez-[x]/)
- Fauteux, H. (2019a). Québec accorde 1,3 million \$ au secteur des pêches et de l'aquaculture aux Îles-de-la-Madeleine. *Pêche Impact*. Récupéré de <https://www.pecheimpact.com/quebec-accorde-13-million-au-secteur-des-peches-et-de-laquaculture-aux-iles-de-la-madeleine/+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=ca&client=firefox-b-d>
- Fauteux, H. (2019b, 23 avril). La saison 2019 de transformation des produits de la pêche est lancée. *CFIM*. Récupéré de <http://cfim.ca/la-saison-2019-de-transformation-des-produits-de-la-peche-est-lancee/>
- Fauteux, H. (2019c, 17 juillet). Une main-d'oeuvre étrangère très appréciée - CFIM (2019). Récupéré de <http://cfim.ca/une-main-doeuvre-etrangere-tres-appreciee/>
- Fauteux, H. (2019d, 2 septembre). La CTMA accueille ses premiers travailleurs étrangers. *Medium*. Récupéré de <https://medium.com/@helenefauteux/la-ctma-accueille-ses-premiers-travailleurs-%C3%A9trangers-ca9d2c91a9a8>

- Fauteux, H. (2020a, 20 mars). Les travailleurs étrangers sont attendus pour le 30 mars. *Medium*. Récupéré de <https://medium.com/@helenefauteux/les-travailleurs-%C3%A9trangers-sont-attendus-pour-le-30-mars-8454fc110c4>
- Fauteux, H. (2020b, 24 avril). *COVID-19: ouverture de la pêche au crabe des neiges du Golfe sur fond d'incertitude*. *Medium*. Récupéré le 27 avril 2020 de <https://medium.com/@helenefauteux/covid-19-ouverture-de-la-p%C3%A9che-au-crabe-des-neiges-du-golfe-sur-fond-dincertitude-a86543ad7e10>
- Ferguson, Michael et Office of the Auditor General. (2017). **RAPPORT 5: Le Programme des travailleurs étrangers temporaires — Emploi et Développement social Canada*. Récupéré de http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/bvg-oag/FA1-23-2017-1-5-eng.pdf
- Fortin. (2003a). *Histoire des Îles-de-la-Madeleine*. Sainte-Foy : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Fortin, S. (2003b). *Trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : stratégies de migrants de France à Montréal*. (Accepted: 2016-09-21T12:51:28Z). Récupéré de <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/14222>
- Fournier, J. (2019, 4 juillet). Pêche à la crevette: des captures surprenantes dans la zone Anticosti. *Pêche Impact*. Récupéré de <https://www.pecheimpact.com/peche-a-la-crevette-des-captures-surprenantes-dans-la-zone-anticosti/>
- Fudge, J. et MacPhail, F. (2009). The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(1), 5-45.
- Gagné. (2018, 15 juin). Pêche au homard et au crabe: Québec sensible à la situation de crise. *Le Soleil*. Récupéré de <https://www.lesoleil.com/actualite/en-region/peche-au-homard-et-au-crabe-quebec-sensible-a-la-situation-de-crise-1d43f78b05b15118041a7ea074e9851a>
- Gagné, G. (2020, 18 mars). *Travailleurs étrangers: les secteurs agricole et des pêcheries poussent un soupir de soulagement*. *Le Soleil*. Récupéré le 31 mars 2020 de <https://www.lesoleil.com/affaires/travailleurs-etrangeurs-les-secteurs-agricole-et-des-pecheries-poussent-un-soupir-de-soulagement-5c407a9b04d0544f0ef1ae9ff94521b0>
- Gagnon, G. (1970). Les Îles-de-la-Madeleine : éléments pour une anthropologie de la participation. *Recherches sociographiques*, 11(3), 223. <http://dx.doi.org/10.7202/055502ar>
- Gagnon, L. (2018, 25 mai). [x]: Le Radar en audience pour l'accès à l'information. *Le Radar*.
- Gallié, M., Ollivier-Gobeil, J. et Brodeur, C. (2017). *La néoféodalisation du droit du travail agricole: étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles migrants à Saint-Rémi (québec)* (No. 8). Québec.
- Gaspésie nouvelles. (2020, 9 septembre). Négos pour une nouvelle convention collective chez Marinard. Récupéré de

- <https://www.gaspesienouvelles.com/article/2020/09/09/negos-pour-une-nouvelle-convention-collective-chez-marinard>
- Gasse, Y. (2011). *Étude sur les habitudes sociologiques et la culture du marché du travail de la main-d'œuvre régionale en Gaspésie-Îles-de-la-madeleine* (p. 196). Université Laval.
- Geertz, C. (1973). La description dense. *Enquête. Archives de la revue Enquête*, (6), 73-105. Traduction par A. Mary. <http://dx.doi.org/10.4000/enquete.1443>
- Geistdoerfer, A. (1987). *Pêcheurs acadiens, pêcheurs madelinots: ethnologie d'une communauté de pêcheurs*. Québec : Paris : Presses de l'Université Laval ; Editions du Centre national de la recherche scientifique.
- Gélinas. (2017). Usines de transformation : pénurie de main-d'œuvre en vue ? *Pêche Impact*. Récupéré de <http://www.pecheimpact.com/usines-de-transformation-penurie-de-main-doeuvre-en-vue/>
- Gélinas. (2018, 28 juin). Diagnostic sur la main-d'œuvre des pêches et de l'aquaculture : le recrutement de travailleurs, un enjeu critique. *Pêche Impact*. Récupéré de <http://www.pecheimpact.com/diagnostic-sur-la-main-doeuvre-des-peches-et-de-laquaculture-le-recrutement-de-travailleurs-un-enjeu-critique/>
- Gélinas, G. (2012, 11 octobre). Usine de crevette : des Mexicains en renfort. *GRAFFICI*. Gaspésie. Récupéré de <https://amecq.ca/2012/10/11/usine-de-crevette-des-mexicains-en-renfort/>
- Giguère, P. (2020, 7 avril). *Une arrivée plus tardive des travailleurs mexicains*. TVA CIMA CHAU. Récupéré le 10 décembre 2020 de <https://cimtachau.ca/nouvelles/une-arrivee-plus-tardive-des-travailleurs-mexicains/>
- Giroux-Works, N. (2017). *Conditions socio-économiques et défis environnementaux chez les pêcheurs et agriculteurs madelinots* (Mémoire). Université Laval.
- Gold, G. L. et Tremblay, M.-A. (1973). *Communautés et culture: éléments pour une ethnologie du Canada français*. Montréal : Editions HRW.
- Gouvernement du Canada. (2018a). *Particularités du régime de l'assurance-emploi (a.-e.) pour la période du 11 février 2018 au 10 mars 2018*. de http://srv129.services.gc.ca/rbin/fra/taux_act.aspx
- Gouvernement du Canada. (2018b, 14 novembre). *La Gazette du Canada, Partie 2, volume 152, numéro 23 : Règlement modifiant le Règlement sur l'assurance-emploi (projet pilote no 21)*. Gouvernement du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Direction générale des services intégrés, Gazette du Canada. Récupéré le 28 février 2020 de <http://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2018/2018-11-14/html/sor-dors228-fra.html>
- Gouvernement du Canada. (2019a). La Gazette du Canada: Avis du gouvernement. Le 22 juin 2019., 153(25). Récupéré de <http://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2019/2019-06-22/html/notice-avis-fra.html#nc2>
- Gouvernement du Canada, S. C. (2019b). *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires*,

- données trimestrielles non désaisonnalisées*. Récupéré le 7 mars 2020 de <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/cv.action?pid=1410032501>
- Gravel, S., Bernstein, S., Hanley, J., Villanueva, F. et Crespo-Villareal, D. (2014). Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs. *Diversité urbaine*, 14(2), 97-122. <http://dx.doi.org/10.7202/1035427ar>
- Gravel, S., Villanueva, F., Bernstein, S., Hanley, J., Crespo, D. et Ostiguy, E. (2014). Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (16-2). <http://dx.doi.org/10.4000/pistes.3912>
- Gross, D. M. (2017). Conditions for an Efficient Canadian Temporary Foreign Worker Program: The Case of Quebec. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 99-119. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2017.0014>
- Hanley, J., Gravel, S., Francisco, V., Daniel, C. V. et Stephanie, B. (2015). Central american temporary foreign workers in quebec smalltowns: a portrait of community response. *Journal of Rural and Community Development*, 10(3). Récupéré de <https://journals.brandonu.ca/jrcd/article/view/1144>
- Hardy, M., Brêthes, J.-C., Tita, G. et Chevrier, H. (2008). *Portrait de la filière halieutique régionale: Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine* (p. 146). Îles-de-la-Madeleine, Québec : Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes (CERMIM). Récupéré de https://www.uqar.ca/uqar/recherche/unites_de_recherche/cermim/2008_filiere_halieutique_gim.pdf
- Hennebry. (2012). *Permanently temporary?: agricultural migrant workers and their integration in Canada*. Montréal, Québec : Institute for Research on Public Policy. Récupéré de <http://www.deslibris.ca/ID/231835>
- Hennebry. (2014). Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor. *Global Social Policy*, 14(3), 369-388. <http://dx.doi.org/10.1177/1468018114544765>
- Hennebry, J. (2010). Not just a few bad apples: Vulnerability, health and temporary migration in Canada. *Canadian issues*, (Spring), 73-77.
- Hennebry, Jenna, McLaughlin, J. et Preibisch, K. (2016). Out of the Loop: (In)access to Health Care for Migrant Workers in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 17(2), 521-538. <http://dx.doi.org/10.1007/s12134-015-0417-1>
- Horgan, M. et Liinamaa, S. (2017). The social quarantining of migrant labour: everyday effects of temporary foreign worker regulation in Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(5), 713-730. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2016.1202752>
- Horizon 2025. (2016). *Portrait de la main-d'œuvre 2016*. Récupéré de <https://www.muniles.ca/forum-des-partenaires/>

- Horizon 2025. (2017a). *Rapport de la rencontre annuelle du Forum des partenaires. Démographie et main-d'œuvre : le temps d'agir*. Récupéré de <https://www.muniles.ca/forum-des-partenaires/>
- Horizon 2025. (2017b). *Une démarche territoriale d'attraction des personnes Îles-de-la-Madeleine*. Récupéré de <https://www.muniles.ca/forum-des-partenaires/>
- Howse Dana, Jeebhay Mohamed F., et Neis Barbara. (2012). The Changing Political Economy of Occupational Health and Safety in Fisheries: Lessons from Eastern Canada and South Africa. *Journal of Agrarian Change*, 12(2-3), 344-363. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-0366.2011.00343.x>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2013a). [x]: *nouveaux investisseurs recherchés*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 2 février 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/644354/gaspesie-iles-transformation>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2013b, 13 janvier). *Des milliers de Madelinots marchent contre la réforme de l'assurance-emploi*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 9 juin 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/595457/manifestation-iles-de-la-madeleine-assurance-emploi>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2013c, 26 août). *Commission nationale sur l'assurance-emploi : les audiences débutent à Gaspé | Réforme de l'assurance-emploi*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 9 juin 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/629104/gaspesie-assurance-emploi-commission-nationale>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2014). [x]: *Le Québec choisit le Nouveau-Brunswick*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 2 février 2018 de [https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/656142/iles-madeleine-\[x\]-soumissions](https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/656142/iles-madeleine-[x]-soumissions)
- ICI.Radio-Canada.ca. (2015a). *Des usines de transformation embauchent des étudiants et misent sur l'automatisation | Acadie Inc*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 7 mars 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/719491/usines-transformations-emploi-etudiant-automatisation>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2015b). *Industrie de la pêche : trois usines madeliniennes se partagent 1,6 million \$*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 2 février 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/720615/usines-industrie-peche-gaspesie-subsvention-million>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2016a). *Pêches : les usines peuvent employer plus de travailleurs étrangers cette année*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 7 mars 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/771067/acadie-peches-travailleurs-etrangers-temporaires-atlantique>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2016b). *Transformation des produits marins : le revers de l'embauche de travailleurs étrangers*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 7 mars 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/778500/travailleurs-etrangers-temporaires-atlantique-poisson-fruits-de-mer-transformation>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2016c). *Usines de produits marins : têtes grises et robotisation*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 26 février 2020 de

- <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/762057/gaspesie-peche-produits-marins-maindoeuvre-personnel-innovation-merinov>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2017a). Le besoin de travailleurs étrangers temporaires en Atlantique remis en question. *Radio-Canada.ca*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1034447/besoin-travailleurs-etrangers-temporaires-atlantique-verificateur-general-canada>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2017b). Ras-le-bol des entrepreneurs madelinots face à la «culture du chômage». *Radio-Canada.ca*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1047187/ras-le-bol-des-entrepreneurs-madelinots-face-a-la-culture-du-chomage>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2017c). Un robot pour transformer le crabe à Terre-Neuve. *Radio-Canada.ca*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1050057/crabe-transforme-robots-bay-verde-terre-neuve>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2018a). *Mécanisation et travailleurs étrangers pour contrer la pénurie en transformation des produits de la mer (Gaspésie)*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 7 mars 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1079948/mecanisation-et-travailleurs-etrangers-pour-contrer-la-penurie-en-transformation-des-produits-de-la-mer>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2018b). *Unifor souhaite syndiquer plusieurs secteurs des pêches dans l'Est du Québec*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 18 mars 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1080530/unifor-souhaite-syndiquer-plusieurs-secteurs-des-peches-dans-lest-du-quebec>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2018c, avril). Ouverture de la pêche au crabe dans la zone 12 du golfe Saint-Laurent. *Radio-Canada.ca*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1097720/ouverture-peche-crabe-gaspesie-zone-12-quota>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2018d, 30 mai). *Les crabiers acadiens plus présents aux Îles-de-la-Madeleine cette année*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 30 juillet 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1103089/les-crabiers-acadiens-plus-presents-aux-iles-de-la-madeleine-cette-annee>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2018e, juin). *La CSN veut syndiquer le secteur des pêches*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 7 juin 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1105406/syndicalisation-peches-bateau-usine-transformation>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2019a). *Travailleuses des pêches : des inégalités de genre encore bien présentes*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 27 février 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1275375/emploi-equite-hommes-femmes-travail-conditions-peche-transformation-usine>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2019b, février). *Comment mettre fin à la pénurie de logements aux Îles-de-la-Madeleine?* *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 7 mars 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1154370/acces-logements-location-touriste-iles-madeleine>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2019c, avril). *Encore le trou noir pour des chômeurs gaspésiens*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 29 février 2020 de

- <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1162654/trou-noir-chomage-gaspesie-assurance-emploi>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2019d, 24 avril). *Des travailleurs étrangers pour une entreprise des Îles. Radio-Canada.ca.* Récupéré le 18 octobre 2019 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1165903/travailleurs-etrangeurs-penurie-main-oeuvre-mexicains-iles-madeleine>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2019e, 29 août). *Un contrat de travail pour les employés de Crustacés de Gaspé. Radio-Canada.ca.* Radio-Canada.ca. Récupéré le 10 décembre 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1279207/un-contrat-de-travail-pour-les-employes-de-crustaces-de-gaspe>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2019f, 28 novembre). *Industrie de la pêche : souplesse réclamée pour l'embauche de travailleurs étrangers. Radio-Canada.ca.* Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1409935/peche-embauche-travailleurs-etrangeurs-gaspesie-penurie-main-oeuvre>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2020a). *Les pêches : quand le marché va, tout va. Radio-Canada.ca.* Radio-Canada.ca. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1486890/les-peches-quand-le-marche-va-tout-va>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2020b, janvier). *Pénurie de main-d'œuvre : Québec ciblera quatre secteurs prioritaires. Radio-Canada.ca.* Radio-Canada.ca. Récupéré le 9 mars 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1495753/jean-boulet-main-oeuvre-technologies-information-sante-electrification-transports>
- ICI.Radio-Canada.ca. (2020c, 18 mars). *Les travailleurs étrangers pourront venir au Canada : soupir de soulagement en Gaspésie | Coronavirus. Radio-Canada.ca.* Radio-Canada.ca. Récupéré le 31 mars 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1674482/travailleurs-etrangeurs-gaspesie-covid-19-coronavirus-mesures>
- ICI.Radio-Canada.ca, Z. S.-. (2015c). *Les Canadiens boudent les usines de transformation. Radio-Canada.ca.* Récupéré le 7 mars 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/721894/usines-transformation-emploi-canadien-programme-travailleurs-etrangeurs-temporaires-ottawa>
- ICI.Radio-Canada.ca, Z. S.-. (2018f, juillet). *Des parents épuisés réclament de nouvelles places en garderie aux Îles-de-la-Madeleine. Radio-Canada.ca.* Radio-Canada.ca. Récupéré le 7 mars 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1111411/manque-places-garderie-iles-de-la-madeleine>
- ICI.Radio-Canada.ca, Z. S.-. (2019g, novembre). *Itinérance et perte de travailleurs : les conséquences de la pénurie de logements GÎM. Radio-Canada.ca.* Radio-Canada.ca. Récupéré le 12 mars 2020 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1399623/penurie-logement-gaspesie-aines-femmes-arrivants>
- Institut de la Statistique du Québec. (2019). *Emplois, chômage et population active selon les régions administratives, Québec, trimestre 2018 au trimestre 2019.* Récupéré le 9 mars 2020 de https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/ra-rmr/ra_nombre_trim.htm

- IRCC. (2020). *Résidents temporaires: les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et du Programme de mobilité internationale (PMI) – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Open Government Portal*. Récupéré le 22 mars 2020 de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>
- IRCC et Secrétariat du Conseil du Trésor du. (2017). *Ensemble de données de recherches spécialisées: Résidents temporaires – Ad Hoc IRCC (Bases de données spécialisées) - Open Government Portal*. Récupéré le 22 mars 2020 de <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/31ef4cab-d2b3-4dba-8e91-48fe64211ec5>
- ISQ. (2019). La population des régions administratives, des MRC et des municipalités du Québec en 2018. *Institut de la statistique du Québec. Coup d'oeil sociodémographique*, (69).
- ISQ. (2020). La population des régions administratives des MRC et des municipalités du Québec en 2019. *Coup d'oeil sociodémographique*, (71).
- Jean, B. (2006). Les études rurales québécoises entre les approches monographiques et typologiques. *Recherches sociographiques*, 47(3), 503-529. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.7202/014656ar>
- Jutras, D. (2017, 10 mars). 30 Mexicains débarqueront aux Îles en avril. *Le Radar*. Récupéré de <https://www.leradar.qc.ca/2017/03/10/30-mexicains-debarqueront-aux-iles-en-avril/>
- Knott, C. (2016). Contentious mobilities and Cheap (er) Labour: Temporary Foreign Workers in a New Brunswick Seafood Processing Community. *Canadian Journal of Sociology (Online)*, 41(3), 24.
- Knott, C. (2017a). *Beyond Cheap Wage Labour: An Investigation into Qualitative Labour Shortages and Mobility in the New Brunswick Fishing Industry*. Récupéré de <https://gazette.mun.ca/events/phd-oral-defence-of-christine-knott/>
- Knott, C. (2017b). *Beyond cheap wage labour: an investigation into qualitative labour shortages and mobility in the New Brunswick fishing industry* (Thèse). Memorial University of Newfoundland. Récupéré de <https://research.library.mun.ca/13025/>
- Knott, C. et Neis, B. (2017). Privatization, financialization and ocean grabbing in New Brunswick herring fisheries and salmon aquaculture. *Marine Policy*, 80, 10-18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.marpol.2016.10.022>
- Landry, S. (2018, 7 juin). Offensive de la CSN auprès des travailleurs des pêches. *Radio-Gaspésie*. Récupéré de <https://www.radiogaspesie.ca/nouvelles/actualite/offensive-de-la-csn-aupres-des-travailleurs-des-peches/>
- Lapierre, A. (2017, 15 mars). Des Mexicains à l'usine de [x]! *CFIM*. Récupéré de [http://cfim.ca/mexicains-a-\[x\]/](http://cfim.ca/mexicains-a-[x]/)
- Lapierre, A. (2018, 12 juin). CFIM: Vers une syndicalisation de l'industrie des pêches? *CFIM*. Récupéré de <http://cfim.ca/vers-syndicalisation-de-lindustrie-peches/>

- Lavallée, H. (2018). *Pénurie de main-d'oeuvre: Québec dévoile sa stratégie*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 26 mai 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1102373/penurie-main-doeuvre-quebec-investissement-emplois>
- Lavoie. (2018, 26 janvier). Vers une syndicalisation des travailleurs d'usine de crustacés? *Le Havre*. Récupéré de <http://www.journallehavre.ca/vers-syndicalisation-travailleurs-dusine-de-crustaces/>
- LCN. (2007, janvier). *Une usine de poissons est la proie des flammes*. *TVA Nouvelles*. Récupéré le 11 mars 2020 de <https://www.tvanouvelles.ca/2007/01/19/une-usine-de-poissons-est-la-proie-des-flammes>
- Leduc, G. (2012, 10 novembre). *Travail saisonnier: un domaine en manque de reconnaissance*. *Le Soleil*. Récupéré le 28 février 2020 de <https://www.lesoleil.com/affaires/travail-saisonnier-un-domaine-en-manque-de-reconnaissance-b68c7f7925d50a8e2f7738a6d396b82d>
- Leliève, B. (2018, mai). *Pénurie de main-d'œuvre en Gaspésie; des travailleurs mexicains à la rescousse*. *Radio-Canada.ca*. Récupéré le 6 mai 2018 de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1098937/penurie-main-doeuvre-gaspesie-travailleurs-mexicains>
- Lemieux, V. (1971). *Parent'e et politique; l'organisation sociale dans l'Île d'Orléans*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Léonard, A. (2013). *L'assurance-emploi : dix changements apportés en 2012-2013* (p. 19). Bibliothèque du parlement, division des affaires sociales. Récupéré de https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/201303E#a37
- Lévesque. (2020, 22 juin). *L'assurance-emploi doit être revue, plaident les travailleurs saisonniers*. *La Presse*. Récupéré le 3 mars 2021 de <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2020-06-22/l-assurance-emploi-doit-etre-revue-plaident-les-travailleurs-saisonniers>
- Lévesque, L. (2019, 27 août). Les employeurs davantage outillés pour embaucher et intégrer des immigrants. *Le Devoir*. Récupéré de <https://www.ledevoir.com/societe/561411/recrutement-et-integration-de-travailleurs-immigrants-quebec-octroie-55-millions-de-dollars>
- Li, P. S. (2003). Deconstructing Canada's discourse of immigrant integration. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 4(3), 315-333. <http://dx.doi.org/10.1007/s12134-003-1024-0>
- Lionais, D., Murray, C. et Donatelli, C. (2020). Dependence on Interprovincial Migrant Labour in Atlantic Canadian Communities: The Role of the Alberta Economy. *Societies*, 10(1), 11. <http://dx.doi.org/10.3390/soc10010011>
- Major, M.-È. (2011). *Étude ergonomique du travail saisonnier et de ses impacts sur les stratégies et les troubles musculo-squelettiques de travailleuses d'usines de transformation du crabe* (Thèse ou essai doctoral accepté). Université du

- Québec à Montréal, Montréal (Québec, Canada). Récupéré de <https://archipel.uqam.ca/4379/>
- MAPAQ. (2018). *Pêches et aquacultures commerciales au Québec - En un coup d'oeil. Portrait statistique édition 2017* (p. 52). Québec : Direction des analyses et des politiques des pêches et de l'aquaculture Sous-ministériat aux pêches et à l'aquaculture commerciales. Récupéré de <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/CoupOeilpeche.pdf>
- MAPAQ. (2020). Le Bioalimentaire économique - Bilan de l'année 2019, 60.
- Marschke, M., Kehoe, C. et Vandergeest, P. (2018). Migrant worker experiences in Atlantic Canadian fish processing plants. *The Canadian Geographer / Le Géographe canadien*, 62(4), 482-493. <http://dx.doi.org/10.1111/cag.12466>
- McLaughlin, J. et Hennebry, J. (2013). Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences in the Everyday Lives of Migrant Farmworkers in Canada. Dans *Producing and Negotiating Non-Citizenship : Precarious Legal Status in Canada* (University of Toronto Press). [s.l.] : [s.n.].
- Métallurgistes et Madelipêche. (2006). Convention collective entre Madelipêche et l'Association des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7538. Récupéré de <https://www.corail.gouv.qc.ca>
- Morissette. (2019, 16 avril). Les travailleurs étrangers à la rescousse. *La Presse+*. Récupéré de http://plus.lapresse.ca/screens/73ca51ea-bc6e-4134-acb8-6d6d8a1235e9__7C__0.html
- Noisieux, Y. (2012). Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au coeur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. *Recherches sociographiques*, 53(2), 389-414. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.7202/1012406ar>
- O'Leary, R. (2019, 1 février). La CSN veut des changements pour le travail saisonnier. *Radio-Gaspésie*. Récupéré de <https://www.radiogaspesie.ca/nouvelles/la-csn-veut-des-changements-pour-le-travail-saisonnier/>
- Ostiguy, E. (2013). *La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires* (Mémoire accepté). UQAM, Montréal (Québec, Canada). (publisher-place: Montréal (Québec, Canada)publisher: Université du Québec à Montréal). Récupéré de <https://archipel.uqam.ca/6107/>
- Pantaleón, J. (2019). *Travail, mobilités, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques*. [s.l.] : Presses de l'Université Laval. Récupéré de <https://muse-jhu-edu.proxy.bibliotheques.uqam.ca/book/71450>
- Pantaleón, J. et Castracani, L. (2017). Travail, morale et dépendance personnelle : les ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques dans les fermes québécoises. *Anthropologie et Sociétés*, 41(1), 91-106. <http://dx.doi.org/10.7202/1040269ar>
- Papinot, C. (2014). *La relation d'enquête comme relation sociale Épistémologie de la démarche de recherche ethnographique*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

- Parent, F. (2015). *Un Québec invisible: enquête ethnographique dans un village de la grande région de Québec*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Parent, F. et Sabourin, P. (2016). Présentation. Les espaces-temps de la production ethnographique. *Cahiers de recherche sociologique*, (61), 7-25. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.7202/1042366ar>
- Pêches et Océans Canada. (2002). *Étude des régions côtières du Québec impact des programmes de rationalisation des pêches maritimes région du Québec* (p. 57). Québec : Direction des politiques et de l'économique Ministère des Pêches et des Océans. Récupéré de https://catalogue-scientifique.canada.ca/record=3983320~S6*frc
- Pêches et Océans Canada. (2010). *L'industrie de la pêche au Québec Profil socio-économique 2009*. Direction régionale des politiques et de l'économique. Récupéré de https://catalogue-scientifique.canada.ca/record=4019213~S6*frc
- Pêches et Océans Canada. (2014). *Contribution économique du secteur des pêches et de la mariculture des Îles-de-la-Madeleine*. Récupéré de http://www.environnement.gouv.qc.ca/biodiversite/aires_protegees/aire-marine/iles-de-la-madeleine/Contribution-peches-mariculture.PDF
- Pêches et Océans Canada. (2018). *Industrie de la pêche au Québec: profil socio-économique 2015*. Place of publication not identified : Pêches et océans Canada. Récupéré de http://publications.gc.ca/collections/collection_2019/mpo-dfo/Fs124-9-2018-fra.pdf
- Pellerin, H. (2011). De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada. *Revue européenne des migrations internationales*, 27(2), 57-75. <http://dx.doi.org/10.4000/remi.5435>
- Perry, J. A. (2012). Barely legal: racism and migrant farm labour in the context of Canadian multiculturalism. *Citizenship Studies*, 16(2), 189-201. <http://dx.doi.org/10.1080/13621025.2012.667611>
- Piché, P. V. (2008). Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde. *Possibles*, 11.
- Pinard, R. (2019). La pénurie de main-d'oeuvre, réalité ou prétexte ? *Relations*, (804), 38-40.
- Porter, I. (2018, 7 décembre). Les travailleurs étrangers temporaires, une main-d'oeuvre vulnérable. *Le Devoir*. Récupéré de <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/543032/immigration-travailleurs-specialises-et-travailleurs-agricoles-meme-combat>
- Posca, J. (2019a, janvier). *IRIS | Pénurie de main-d'œuvre : des nuances s'imposent (encore)*. Récupéré le 1 mars 2020 de <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/penurie-de-main-d-oeuvre-des-nuances-s-imposent-encore>
- Posca, J. (2019b, septembre). *IRIS | Pénurie de main-d'œuvre : le gouvernement n'a pas utilisé tous les outils à sa disposition*. Récupéré le 1 mars 2020 de <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/penurie-de-main-d-oeuvre-le-gouvernement-n-a-pas-utilise-tous-les-outils-a-sa-disposition>

- Preibisch, K. et Hennebry, J. (2011). Temporary migration, chronic effects: the health of international migrant workers in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 183(9), 1033-1038. <http://dx.doi.org/10.1503/cmaj.090736>
- Preibisch, K. L. (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. <http://dx.doi.org/10.1080/08263663.2004.10816857>
- Preibisch, Kerry. (2007). Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada*. *Rural Sociology*, 72(3), 418-449. <http://dx.doi.org/10.1526/003601107781799308>
- Preibisch, Kerry. (2010a). Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture1. *International Migration Review*, 44(2), 404-441. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00811.x>
- Preibisch, Kerry. (2010b). Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture1: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture. *International Migration Review*, 44(2), 404-441. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00811.x>
- Québec. (2019a). *Bulletin des postes vacants au québec - Deuxième trimestre de 2019*. Information sur le marché du travail -Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail. Récupéré de https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_BPVQ_IMT_2019-T2.PDF
- Québec. (2019b). *Bulletin des postes vacants au Québec - Troisième trimestre de 2019*. Information sur le marché du travail. Récupéré de <http://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3641906>
- Québec, I. de la S. du. (2020). *Emplois, chômage et population active, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et ensemble du Québec, janvier 2019 à janvier 2020*. Récupéré le 26 février 2020 de http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil11/societe/marche_trav/indicat/tra_mens11.htm
- Renahy, N. et Sorignet, P. E. (2006). L'ethnographe et ses appartenances. Dans *La méthodologie qualitative*. [s.l.] : Armand Colin. Récupéré de <https://hal.inrae.fr/hal-02824590>
- Richard, R. (2002). *Les îles-de-la Madeleine: une société distincte?* Ste-Foy, Québec : Editions des Montants.
- Rioux, M. (1954). *Description de la culture de l'Île Verte*. Ottawa : [s.n.].
- Rioux, M. (1961). *Belle-Anse*. Ottawa : Ministère du Nord canadien et des ressources nationales.
- Rouillard, J. (2019). L'évolution des salaires réels au Québec de 1940 à 2018 : Analyse historique, 49.
- Salami, B., Meharali, S. et Salami, A. (2015). The health of temporary foreign workers in Canada: A scoping review. *Canadian Journal of Public Health*, 106(8), e546-e554. <http://dx.doi.org/10.17269/CJPH.106.5182>

- Samuk, Ş. (2020). Can Integration Be Temporary? The (Dis)Integration of Temporary Migrant Workers in Canada and the UK. Dans S. Hinger et R. Schweitzer (dir.), *Politics of (Dis)Integration* (p. 61-79). Cham : Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-25089-8_4
- Schinkel, W. (2018). Against 'immigrant integration': for an end to neocolonial knowledge production. *Comparative Migration Studies*, 6(1), 31. <http://dx.doi.org/10.1186/s40878-018-0095-1>
- Serge Genest ed. (1985). *La Passion de l'échange terrains d'anthropologues du Québec*. Chicoutimi : GMorin.
- Sharma, N. R. (2006). *Home economics: nationalism and the making of « migrant workers » in Canada*. Toronto, Ont. : University of Toronto Press. Récupéré de <http://www.deslibris.ca/ID/418796>
- Smart, J. (1998). Borrowed men on borrowed time: globalization, labour migration and local economies in Alberta. *Canadian Journal of Regional Science*, 20(1-2), 141-55.
- Soussi, S. (2013). Les flux du travail migrant temporaire et la précarisation de l'emploi : une nouvelle figure de la division internationale du travail? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 145-170. <http://dx.doi.org/10.7202/1027061ar>
- Soussi, S. A. (2016). Migrations du travail et politiques publiques : vers une informalisation internationale du travail? *Revue internationale de politique comparée*, 23(2), 225-247. <http://dx.doi.org/10.3917/ripc.232.0225>
- St-Amour, M. (2019). La migration interrégionale au Québec en 2017-2018: les gains continuent d'augmenter dans les Laurentides et en Montérégie. *Institut de la statistique du Québec. Coup d'oeil sociodémographique*, (68).
- St-Amour, M. (2021). La migration interrégionale au Québec en 2019-2020 : une année défavorable aux grands centres urbains, surtout Montréal. *Bulletin sociodémographique*, 25(1), 17.
- Statistique Canada. (2016). *Profil du recensement, Recensement de 2016 - Les Îles-de-la-Madeleine, Territoire équivalent [Division de recensement], Québec et Québec [Province]*. Récupéré le 11 mars 2020
- Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier. (2018). Rapport sur l'emploi saisonnier. *Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale*, 43.
- Thibault, J.-P. (2017, 20 novembre). Tournée de Québec pour solutionner le manque de main-d'œuvre. *Le Pharillon*. Récupéré de <http://www.lepharillon.ca/solutionner-manque-de-main-doeuvre/>
- Thomas, E. et Belkhodja, C. (2014). Temporary Foreign Workers in New Brunswick's Rural Communities. *Journal of New Brunswick Studies/Revue d'études sur le Nouveau-Brunswick*, 5.
- Tivemark, H. (2010). *L'équité dans la gouvernance des pêches: enjeux locaux aux Îles-de-la-Madeleine* (Mémoire). Département d'anthropologie, Faculté des sciences sociales. Université Laval, Québec.

- Tourisme Îles de la Madeleine. (2013). *Étude sur les retombées économiques du tourisme aux Îles de la Madeleine - Faits saillants*. Récupéré de <https://www.tourismeilesdelamadeleine.com/fichiersUpload/documents/2014092610412520140926104120-faits-saillants-etude-sur-les-retombees-economiques-du-tourisme-iles-madeleine.pdf>
- Tremblay, M. A., Trudel, F., Charest, P. et Breton, Y. (1995). *La construction de l'anthropologie québécoise: mélanges offerts à Marc-Adélarde Tremblay*. [s.l.] : Presses Université Laval. (Google-Books-ID: jkiNwzMcS40C).
- Turbide, N. et Poirier, M. (2018). *Diagnostic de sécurité. Démarche structurée de la planification des interventions à réaliser pour la prévention de la criminalité*. Les-Îles-de-la-Madeleine. Communauté maritime. Récupéré de <https://www.muniles.ca/diagnostic-5-juillet-2018-version-revisée-protégée/>
- Turgeon-Pelchat, C. (2011). *La mer à boire. Accès à la ressource et gestion des pêches à St. Paul's River* (Mémoire). Université Laval, Québec.
- UFCW/TUAC. (2019). *COMMENTS ON INTRODUCING OCCUPATION-SPECIFIC WORK PERMITS UNDER THE TEMPORARY FOREIGN WORKER PROGRAM*.
- Valiquette, A. (2017, 11 mai). La formation de la nouvelle main d'oeuvre se passe bien selon la pdg de LA [x]. *CFIM*. Récupéré de [http://cfim.ca/formation-de-nouvelle-main-doeuv-re-se-passe-bien-selon-pdg-de-\[x\]/](http://cfim.ca/formation-de-nouvelle-main-doeuv-re-se-passe-bien-selon-pdg-de-[x]/)
- Valiquette, A. (2019, 24 octobre). Plus d'un million de dollars pour la modernisation des usines de LA [x] et de [x]. *CFIM*. Récupéré de [https://cfim.ca/plus-dun-million-de-dollars-pour-la-modernisation-des-usines-de-la-\[x\]-et-de-\[x\]/](https://cfim.ca/plus-dun-million-de-dollars-pour-la-modernisation-des-usines-de-la-[x]-et-de-[x]/)
- Valiquette, A. (2020a, 6 novembre). Investissement Québec confirme un financement pour le développement de [x]. *CFIM*. Récupéré de [https://cfim.ca/investissement-quebec-confirme-un-financement-pour-le-developpement-de-la-\[x\]/](https://cfim.ca/investissement-quebec-confirme-un-financement-pour-le-developpement-de-la-[x]/)
- Valiquette, A. (2020b, 12 novembre). Fonds fédéral-provincial des pêches: 1,8M\$ pour 7 projets madelinots. *CFIM*. Récupéré de <https://cfim.ca/fonds-federal-provincial-des-peches18m-pour-7-projets-madelinots/>
- Vosko, L. F., Zukewich, N. et Cranford, C. (2003). Precarious jobs: a new typology of employment. *Perspectives on Labour and Income*, 15(4). Récupéré de <https://search.proquest.com/docview/213992756?accountid=14719>