

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES TRAVAILLEURS AGRICOLES MEXICAINS SAISONNIERS AU
QUÉBEC : LE CONTRAT DE TRAVAIL COMME FACTEUR D'EXCLUSION ET
D'INÉGALITÉS

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GÉOGRAPHIE

PAR
SOPHIE FALCIGLIA

JUIN 2013

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.01-2006). 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.»

AVANT-PROPOS

Dans ce mémoire, nous nous interrogeons sur la portée des dispositions limitatives du contrat de travail et comment elles affectent l'expérience des travailleurs mexicains au Québec. Le programme de migration temporaire qui fait l'objet de cette recherche est le Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada, mis sur pied en 1974. Par l'entremise de ce programme, des milliers de travailleurs en provenance du Mexique se déplacent chaque année vers les régions québécoises à forte activité agricole. Depuis sa création, ce programme a permis d'assurer la survie, voire la croissance d'un nombre important d'entreprises agricoles, et ce, malgré la pénurie de main-d'œuvre significative dans le secteur horticole. Nous nous intéressons au point de vue des travailleurs, ainsi qu'à celui des personnes impliquées auprès des travailleurs. Ceci, afin de dresser un portrait actuel de la situation des travailleurs mexicains au Québec et de mieux comprendre les implications du contrat de travail.

La réalisation de ce projet aurait été impossible sans la participation des travailleurs qui ont accepté de partager leur expérience migratoire, leurs inquiétudes et qui nous ont accueillie si gentiment parmi eux. Nous soulignons aussi la contribution de toutes les personnes qui s'impliquent auprès des travailleurs, et qui se dévouent à rendre leur expérience plus tolérable, pour les savoirs précieux qu'elles ont accepté de partager avec nous, spécialement les employés du Centre d'appui des travailleurs et travailleuses agricoles. Nous remercions également Sylvain Milette, collègue et ami du département de géographie pour son aide à la réalisation des cartes comprises dans ce mémoire, ainsi que les autres collègues du département avec lesquels nous avons pu partager nos inquiétudes et nos angoisses.

Nous voulons spécialement remercier notre directeur Juan-Luis Klein, pour sa patience et ses précieux conseils qui nous ont permis de rester sur la bonne voie, surtout en période de doutes. Merci.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	ii
LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	ix
RÉSUMÉ	xi
INTRODUCTION	1

CHAPITRE I

LES MIGRANTS TEMPORAIRES ET LA RESTRUCTURATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1 Introduction.....	5
1.2 Les transformations sur le marché du travail	6
1.2.1 Dualisation du marché du travail	8
1.2.2 Le nouveau rôle de la migration.....	9
1.3 Les droits des migrants	10
1.4 Une solution permanente	11
1.4.1 La citoyenneté	13
1.4.2 La ségrégation sociale et territoriale	14
1.5 Conclusion	16

CHAPITRE II

LES CONCEPTS OPÉRATOIRES ET LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....

2.1 Introduction.....	17
2.2 Les objectifs et la question de recherche.....	17
2.3 La recherche qualitative	18
2.4 L'approche choisie	18
2.5 Les concepts opératoires	19
2.5.1 Le genre de vie ou mode de vie	19

2.5.2 La reconnaissance	21
2.6 Le travail de terrain et la collecte de données	24
2.7 L'analyse des données.....	28
2.8 Les biais	29
2.9 Les considérations éthiques.....	29
2.10 Conclusion	30

CHAPITRE III

LES CHANGEMENTS DANS L'INDUSTRIE AGRICOLE ET LE RECOURS AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS	32
3.1 Introduction	32
3.2 L'industrie agricole au Québec	34
3.2.1 Les besoins des producteurs agricoles	38
3.3 La réalité mexicaine	43
3.4 Les programmes de migration temporaire	45
3.4.1 Le programme des travailleurs agricoles saisonniers.....	47
3.5 Conclusion	53

CHAPITRE IV

LES TRAVAILLEURS MEXICAINS À SAINT-RÉMI AU QUÉBEC : UNE VIE DE PRÉCARITÉ ET D'EXCLUSION	54
4.1 Introduction	54
4.2 Le profil des acteurs	55
4.2.1 Le consulat	55
4.2.2 Les acteurs institutionnels	56
4.2.3 Les Centres d'appui pour les travailleurs agricoles (CATT)	57
4.2.4 Les bénévoles	59
4.2.5 Les travailleurs migrants mexicains.....	60
4.3 Les facteurs liés à l'exclusion sociale	60

4.3.1 L'isolement physique.....	61
4.3.2 Les conditions du logement	62
4.3.3 L'isolement social	64
4.3.4 Le problème de la langue	68
4.4 Les facteurs d'inégalité	73
4.4.1 L'absence de représentation et de reconnaissance	73
4.4.2 Les mécanismes de contrôle	77
4.5 Conclusion	83
CHAPITRE V	
L'ASSERVISSEMENT DES TRAVAILLEURS ET LA QUÊTE DE	
RECONNAISSANCE.....	85
5.1 Introduction.....	85
5.2 Une force de travail temporaire.....	86
5.2.1 Le travail comme marchandise	88
5.2.2 Une nouvelle forme de servitude ?.....	88
5.3 Des travailleurs, une industrie.....	90
5.3.1 Un manque de reconnaissance	91
5.4 Les nouvelles ressources : un système de soutien adapté	92
5.4.1 Le pouvoir de l'association	95
5.5 Conclusion	97
CONCLUSION.....	98
APPENDICE A	
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	102
APPENDICE B	
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO.....	105

APPENDICE C

CONTRAT POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA - 2012	107
--	-----

APPENDICE D

QUESTIONNAIRE POUR LES PERSONNES RESSOURCES IMPLIQUÉES AUPRÈS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS SAISONNIERS AGRICOLES AU QUÉBEC.....	114
--	-----

APPENDICE E

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS AGRICOLAS EN QUÉBEC.....	116
BIBLIOGRAPHIE	118

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
Figure 2.1 : Municipalité régionale de comté (MRC) les Jardins-de-Napierville	25
Figure 3.1 : Nombre d'entreprises qui ont recours au programme par pays de recrutement (1995 à 2008)	38
Figure 4.1 : Nombre de travailleurs mexicains agricoles saisonniers ayant participé au PTAS (2004 à 2009)	56
Figure 4.2 : Localisation des Centres d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles au Québec	58

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
Tableau 2.1 : Liste des personnes interviewées	27
Tableau 3.1 : Évolution de la structure des fermes québécoise (1961 et 2006)...	37
Tableau 3.2 : Superficie en fruits, petits fruits et noix, légumes, gazon, produits de pépinière et serre de la province de Québec (1986 à 2006)	41
Tableau 3.3 : Nombre de travailleurs étrangers qui ont recours au programme par pays de recrutement (1995 à 2008).....	43

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

AECQ	Assemblée des évêques catholiques du Québec
ALENA	Accord de libre-échange nord-Américain
ATA	Alliance des travailleurs agricoles
CATTA	Centre d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles
CDPDJ	Commission des droits de la personne et de la jeunesse
CIC	Citoyenneté et immigration Canada
CMMI	Commission mondiale sur les migrations internationales
CNT	Commission des normes du travail
CSST	Commission de la santé et de la sécurité au travail
FARMS	Foreign Agricultural Resource Management Services
FERME	Fondation des entreprises de recrutement de main-d'œuvre étrangère
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, Pêcheries et alimentation du Québec
MOU	Memorandum of Understanding
MRC	Municipalité régionale de comté
NIEAP	Non-immigrant Employment Authorization Program
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONU	Office des Nations Unies
PMT	Programme de migration temporaire
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers

RHDCC Ressources humaines et développement des compétences Canada
TUAC Travailleurs unis pour l'alimentation et le commerce

RÉSUMÉ

Depuis les années 1960, les agriculteurs canadiens font face au problème provoqué par la diminution de la main-d'œuvre, surtout dans les secteurs horticoles et maraîchers. Dans ce secteur, au Québec, les producteurs se trouvent confrontés à une importante pénurie (Mimeault et Simard, 1999). Ils résolvent en partie ce problème, ainsi que celui de l'augmentation des coûts associés à la production horticole, en participant au Programme de travailleurs agricoles saisonniers. Chaque année, les producteurs maraîchers et horticoles emploient des travailleurs venant du Mexique afin de combler ce manque (Roberge, 2008; Basok, 2003; Preibisch, 2007). Les avantages pour les producteurs sont nombreux : une force de travail géographiquement immobile qui accepte des conditions de travail irrégulières et des salaires faibles, des travailleurs seuls et sans distraction sociale, des travailleurs disponibles rapidement à cause des problèmes sociaux et des disparités dans les pays pourvoyeurs (Preibisch, 2007). Du point de vue des travailleurs, la réalité est cependant différente. Tel que l'explique Hennebry (2008), le contrat de travail se présente comme un mécanisme de contrôle puissant pour les gestionnaires du programme.

Afin de décrire et d'expliquer les répercussions causées par le contrat de travail sur la vie quotidienne des travailleurs, nous avons mené une vaste enquête par entrevues appuyée par plusieurs mois d'observation participante. Cette enquête a eu lieu dans la localité de Saint-Rémi et de Saint-Eustache. Nous avons réalisé des entretiens avec des personnes qui administrent, supportent, défendent et dépendent de la migration saisonnière au Québec. À partir de leurs témoignages, nous avons dressé un portrait de leurs conditions de vie et de travail et nous avons dégagé les dispositions limitatives du contrat de travail qui sert à gérer ce type de main-d'œuvre. Nous avons également montré comment ces dispositions contractuelles sont porteuses d'exclusion et d'inégalités.

Les mécanismes que nous avons présentés et qui découlent du contrat de travail offrent à l'État et aux fonctionnaires un contrôle considérable sur les conditions de vie et de travail des migrants. En démontrant que le contrat est porteur d'exclusion et d'inégalités, nous avons aussi conclu que les travailleurs accordent une grande importance à la reconnaissance provenant de la communauté. Nous avons démontré que le manque de reconnaissance s'explique entre autres par la non représentation des travailleurs auprès des autres partis impliqués. L'absence de ressources adaptées aux besoins des travailleurs maintient à distance l'accès à certains services et droits. Les conditions dans lesquelles ils vivent et travaillent sont vues comme une nouvelle forme de servitude. Ainsi, l'apport des ressources issues de la

société civile et le pouvoir d'association sont devenus une nécessité pour améliorer l'expérience migratoire des travailleurs agricoles saisonniers mexicains.

MOTS-CLÉS : Mexicains, migration, contrat de travail, inégalités, exclusion, reconnaissance

*« Je suis comme la plupart de mes contemporains :
j'ignore tout de l'univers des ouvriers agricoles, du
moins ceux qui travaillent dans les grands domaines
de production fruitière et légumière. »*
Patrick Herman

INTRODUCTION

Depuis le milieu du XXe siècle, des pays comme le Canada ont élaboré des programmes de migration temporaire visant à gérer la venue et la circulation de la main-d'œuvre étrangère, surtout dans le secteur agricole. Le Canada a introduit le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) en 1974 pour gérer la main-d'œuvre en provenance du Mexique. Depuis presque quarante ans, ce programme, tout comme d'autres du même type, a permis de soutenir la croissance de plusieurs entreprises horticoles canadiennes malgré les pénuries de main-d'œuvre dans ce secteur d'activités (Basok, 2002 ; Preibisch, 2007). Avec les contrats de travail, les pays s'approvisionnent constamment en main-d'œuvre en évitant les désavantages de la gestion des relations de travail (Herman, 2008).

Des études menées par plusieurs chercheurs ont étudié le phénomène en Alberta et en Ontario (Smart, 1997 ; Basok, 2002, 2000, 1999 ; Preibisch, 2007, 2004 ; Preibisch et Binford, 2007 ; Bauder, 2006). Ces études ont surtout traité de la nécessité structurelle des travailleurs agricoles migrants mexicains dans le contexte actuel de mondialisation et de transformations au niveau du marché du travail (Kearney, 1995). À ce jour, deux études traitent de la situation au Québec, une abordant les retombées économiques et l'autre le contexte qui pousse les travailleurs à migrer au Canada. Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi de nous concentrer sur la région de la Montérégie, dans laquelle est située la ville de Saint-Rémi, puisqu'elle représente une des plus importantes communautés agricoles du

Québec. Il s'agit donc d'un lieu idéal pour une étude de cas. Ainsi, nous examinons la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs migrants : des hommes du Mexique qui contribuent à l'économie canadienne, mais qui ne sont pas appréciés ou reconnus et qui disposent de peu de droits. Les écrits sur le sujet sont nombreux au Canada, mais la plupart se concentre sur les travailleurs migrants en Ontario. Notre mémoire contribue donc à la connaissance en examinant la situation des travailleurs migrants au Québec, un sujet qui a peu été traité jusqu'à maintenant.

L'empreinte des travailleurs migrants passe presque inaperçue au Québec, entre autres à cause du pouvoir qu'ont les employeurs de par leur statut socio-économique. Leur statut de « patron » leur accorde un pouvoir de contrôle sur la vie des travailleurs migrants. Nous dressons un portrait actuel de la situation des travailleurs agricoles migrants au Québec afin de mieux comprendre les difficultés qu'ils rencontrent et la source de ces dernières. L'objectif de notre recherche vise à déterminer les dispositions limitatives du contrat de travail et les effets qu'elles ont sur la vie des travailleurs migrants. Plus spécifiquement, notre recherche porte sur les mécanismes de contrôle compris à même le contrat et tente de démontrer que celui-ci est porteur d'exclusion et d'inégalités.

Puisque les travailleurs migrants se voient accorder un statut temporaire, ils deviennent vulnérables et requièrent l'aide des systèmes de soutien pour accéder à certains droits et bénéfices. Le peu d'aide offert aux travailleurs saisonniers au Québec est inadéquat par rapport à leur contribution à l'économie de la province. Ils ont peu d'opportunités de prendre la parole souvent par peur d'être persécutés, ainsi nous les avons écoutés et leurs paroles occupent une place centrale dans l'étude.

Notre mémoire se divise en cinq chapitres. Le premier présente une recension des écrits ainsi que notre problématique de recherche. Nous y abordons les transformations survenues sur le marché du travail dans un contexte de

mondialisation et de transformations affectant la migration, ce qui nous permet de dégager notre question de recherche. Le deuxième chapitre présente le cadre conceptuel et méthodologique à partir duquel nous répondrons à notre question de recherche. Cette question se lit comme suit : dans quelle mesure les dispositions contractuelles du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont porteuses d'exclusion et d'inégalités?

Le troisième chapitre met en contexte le sujet de notre étude. Nous abordons les changements au sein de l'industrie agricole au Québec, ainsi que les besoins des producteurs agricoles québécois. Nous présentons également certains aspects de la réalité du Mexique, qui subit une restructuration néolibérale influençant les déplacements de sa population. Nous terminons ce chapitre en traitant des programmes de migration temporaire et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers canadien.

Le chapitre concernant la présentation des résultats énumère et décrit le profil des acteurs interrogés. Nos résultats regroupent les témoignages de tous les acteurs et sont présentés selon deux catégories de facteurs, les facteurs liés à l'exclusion sociale et les facteurs d'inégalités. Ensuite, nous analysons ces résultats dans le chapitre cinq en examinant les répercussions de l'industrie de la migration sur les travailleurs et l'importance du système de soutien. Pour terminer, notre conclusion se veut une synthèse critique de l'ensemble du travail réalisé.

La rédaction de ce mémoire nous permettra de montrer que les conditions de vie et de travail dans lesquelles prend place l'expérience migratoire des Mexicains au Québec n'ont pas tant changé depuis la mise sur pied du programme en 1974. Nous verrons que sans l'implication des ressources issues de la société civile, les travailleurs agricoles restent les victimes d'un contrat de travail qui favorise seulement les employeurs et les gouvernements. Ainsi, ce mémoire contribuera à la

connaissance en démontrant que des changements importants doivent être apportés à ce contrat de travail et aux types de ressources offertes aux travailleurs, afin de répondre à leurs besoins et leur donner un pouvoir de représentation.

CHAPITRE I

LES MIGRANTS TEMPORAIRES ET LA RESTRUCTURATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1 Introduction

La mondialisation est un concept dont traitent plusieurs sciences sociales. De façon générale, elle se réfère aux processus sociaux, économiques, culturels et démographiques qui s'opèrent à l'intérieur d'un pays, mais qui les transcendent également (Gardner, 1999). L'effet de ces processus à l'échelle mondiale s'observe de façon spécifique dans certaines parties du monde que nous qualifions de périphériques (c.-à-d. à l'extérieur des grands centres industrialisés), mais qui sont devenues d'importants centres de production (Ibid., 1999).

Un des éléments importants de l'économie mondiale est celui de la migration, phénomène en croissance depuis les années 1970 entre le Mexique et le Canada. Dans un contexte de mondialisation, la migration affecte sans aucun doute la vie des migrants. La mondialisation est parvenue à modifier la géographie de la main-d'œuvre en créant des réserves de travailleurs prêts à traverser les frontières nationales (Valarezo, 2007). Ce mouvement global pose également certaines difficultés concernant les droits et les organisations internationales du travail. Ainsi, le paysage migratoire s'est transformé et les mouvements de populations se sont diversifiés (Roberge, 2008). Notre recherche étudiera plus particulièrement la migration Mexique-Canada.

De ce fait, nous présenterons notre sujet de recherche ainsi que notre problématique, laquelle guidera notre réflexion en abordant les transformations sur le marché du travail et l'effet de celles-ci sur la migration à l'échelle mondiale. Nous

discuterons de la question des droits et de leurs effets sur les migrants. Ce chapitre pose donc la problématique de notre recherche.

1.2 Les transformations sur le marché du travail

“ Globalization involves the international expansion of market relations and the global pursuit of economic liberalism. The essential factor in this process is commodification, including the commodification of human labor. Globalization integrates an increasing proportion of the world population directly into capitalist labor markets and locks international and regional labor markets into an integrated labor market. (Overbeek, 2002) ”

Avant d'aborder les changements au sein du marché du travail, donnons une brève définition du néolibéralisme. Ce concept fait référence à l'adoption du libéralisme économique dans l'arène politique pour faciliter la croissance économique. Les pratiques et les politiques néolibérales prônent la dérégulation des marchés, la loi de l'offre et la demande et l'affaiblissement progressif du secteur public au profit du secteur privé (White in Gardner, 1999). Mentionnons également la formation de zones de libre-échange, dont l'ALENA, caractérisées par des flux rapides de capital entre les États et les régions (Roberge, 2008). Ces flots restructurent les investissements, les déplacements de main-d'œuvre, la production et la consommation, tout en ayant un impact considérable sur la vie des gens (Glenn, 2000).

Le marché du travail se voit très affecté par ces transformations au niveau mondial. Il y eu une reterritorialisation du travail qui doit se comprendre de deux façons 1) en fonction des déplacements des travailleurs vers les lieux de production étrangers 2) en fonction des déplacements des installations de production vers les pays où se trouvent les travailleurs (Roberge, 2008). Les pays faiblement industrialisés sont marginalisés par rapport à l'économie mondiale et ils se retrouvent

avec un surplus de main-d'œuvre. Celle-ci a tendance à se déplacer vers des lieux de productions à l'étranger (Ibid., 2008).

“ Sending countries utilize temporary worker contracts as a way to escape the development of a feasible solution that tackles the crisis of landless rural peasants and growing underemployment in rural areas. Bilateral contracts allow labor-export states to adopt a strategy that abandons agricultural reforms that have the potential to create employment opportunities and intensify productivity (Preibisch et Binford, 2007).”

La restructuration du marché a entraîné sa volatilité, une plus grande compétitivité et la réduction des marges de profits. Les employeurs ont su tirer profit du pouvoir diminué des syndicats et du surplus de main-d'œuvre pour encourager les emplois flexibles et à contrat (Gardner, 1999). Ceci a créé une distinction entre ce que Harvey appelle le “core/periphery” (Ibid., 1999). Le groupe “core” est formé des employés à temps plein avec un statut permanent et qui représente un atout à long terme pour une compagnie. Il jouit d'une sécurité d'emploi, de droits et de bénéfices et on s'attend à ce que ce groupe soit flexible si nécessaire (Gardner, 1999). Le groupe “periphery” se caractérise par des travailleurs à temps partiel, contractuels, temporaires et avec peu de sécurité d'emploi (Ibid., 1999). Cette catégorie ne cesse de s'accroître et elle inclut entre autres les travailleurs migrants.

Un autre aspect caractérisant le marché du travail dans le contexte de ces transformations est celui de la spécialisation. Celle-ci signifie que les pays se sont spécialisés, qu'ils ne fabriquent pas tous les mêmes produits et qu'ils échangent entre eux les résultats de leur production. Nous assistons à une spécialisation des régions et à une division du travail entre les pays au sein du marché mondial dans le but de faire le maximum de profits (Moghadam, 2000). Cette spécialisation a comme conséquence le délaissement de certains secteurs d'activités, ce qui augmente la présence du secteur informel. Par informel nous entendons “[the one that] is outside the purview of the state and social security” (Moghadam, 2000).

1.2.1 Dualisation du marché du travail

La mobilité du capital a entraîné avec elle une transformation des classes ouvrières qui forment un énorme bassin de travailleurs (Basok, 2002). Le travail est devenu une ressource globale, ce qui représente l'un des plus grands défis pour les organisations internationales du travail (Roberge, 2008). La migration internationale est en partie dictée par les besoins des pays receveurs, basée sur la logique et l'existence de la dualisation¹ du marché, "Instead of effectively administrating to the labor needs in their country, Third World states are adhering to the demands of external forces that seek to profit the economic vulnerability of poorer nation-states" (Preibisch et Binford, 2007). Les employeurs recherchent des travailleurs qui acceptent les emplois les moins désirables simplement pour gagner un revenu et non pour obtenir un statut (Valarezo, 2007). De cette façon, les travailleurs migrants ne peuvent pas changer leur statut dans le pays hôte. À travers la dualisation du marché du travail, une industrie est en mesure de réduire ses coûts de production et maintenir ou augmenter ses profits (Casanova et McDaniel, 2005). Casanova et McDaniel (2005) expliquent que les emplois qui faisaient autrefois partie du secteur primaire et qui étaient possiblement syndiqués, sont désormais ceux qui attirent les travailleurs étrangers. Ils concluent que cette hausse de la demande pour une main-d'œuvre peu coûteuse s'explique en partie parce que les travailleurs locaux ne veulent pas ces emplois (Casanova et McDaniel, 2005).

Cette nouvelle division du travail a tendance à faire une place importante au travail à temps partiel et précaire, aux salaires peu élevés, à la diminution des bénéfices offerts et à la détérioration des conditions de travail. La dualisation du marché du travail se caractérise donc par "the shrinkage in the number of safe, stable and secure positions, even among the white-collar workers" (Basok, 2002). Ainsi,

¹ Divise le marché du travail en deux secteurs, primaire et secondaire, aussi connus comme les secteurs formel et informel. Le secteur secondaire implique une main-d'œuvre temporaire et peu qualifiée.

l'ouverture des marchés qui caractérise l'économie mondiale depuis les années 1970, à travers la restructuration industrielle et la libéralisation des échanges, a généré des conditions économiques et sociales qui ont agrandi l'écart entre les riches et les pauvres (Valarezo, 2007).

1.2.2 Le nouveau rôle de la migration

La littérature contemporaine qui porte sur la migration examine la façon dont la mobilité transnationale est favorisée par le discours néolibéral s'imposant dans les pays dits du tiers-monde, cherchant un moyen d'entrer en compétition sur le marché international (Valarezo, 2007). La pauvreté dans les pays où les opportunités économiques manquent, encourage la migration vers les pays riches et développés qui peuvent offrir des emplois mieux payés (Massey, 1988). Les migrants sont prêts à accepter les emplois difficiles et à s'adapter. La plupart d'entre eux acceptent "the socially least regarded jobs, which are the worst paid and least secure" (Smart, 1997). Cependant, en refusant de leur accorder leurs droits et privilèges, nous rendons les travailleurs migrants plus vulnérables et flexibles que les travailleurs locaux (Valarezo, 2007).

Le changement vers l'embauche de travailleurs migrants temporaires est devenu une stratégie nécessaire dans le contexte de cette restructuration néolibérale (Smart, 1997 ; Basok, 2002). Certains auteurs perçoivent le rôle des gouvernements comme étant instrumental dans la migration temporaire (Satzewich, 1991). En tentant de restreindre l'immigration permanente et de pousser les pays pourvoyeurs à adopter des stratégies économiques néolibérales, les pays receveurs facilitent plutôt le cycle de la migration (Satzewich, 1991). Ainsi, le défi et le dilemme des politiques étatiques concernent l'équilibre entre les réserves internes et externes de travailleurs avec la demande d'accumulation du capital (Valarezo, 2007). Smart (1997) explique

que le déplacement du capital augmente et soutient la “flexibilization²” de la production et de la main-d’œuvre au-delà des frontières d’un pays.

Selon Salas (2005), les pays plus pauvres tendent à diminuer les standards des conditions de travail et à baisser les revenus dans le but de favoriser l’exportation de la main-d’œuvre. Ainsi, la classe ouvrière de ces pays se voit forcée de chercher ailleurs pour trouver des opportunités économiques (Salas, 2005).

1.3 Les droits des migrants

Un des facteurs qui limitent les droits des migrants concerne les contraintes à la liberté de déplacement dans le pays d’accueil. Basok (2002) explique que la main-d’œuvre ne peut devenir une nécessité structurelle que si elle reste « non-libre ». Elle définit les travailleurs « non-libres » entre autres par leur impossibilité de changer d’emploi. La raison première qui pousse ces travailleurs à quitter leur pays est d’ordre économique et fait en sorte qu’ils acceptent les conditions d’exploitation qui accompagnent ce type d’emplois. Ils n’ont pas l’option de refuser les demandes des employeurs, car ils ne peuvent pas se permettre de perdre leur emploi y étant lié par contrat. L’employeur est celui qui contrôle le statut du travailleur et le place dans une position de soumission économique (Valarezo, 2007). Le contrat qui lie le travailleur à l’employeur peut permettre l’expulsion des migrants désobéissants (Basok, 2002).

Étant presque impossible d’avoir accès à certains droits au sein de la société d’accueil avec un statut temporaire, les travailleurs migrants n’ont d’autre choix que d’accepter la situation qui leur est offerte, soit une solution précaire qui ne fait qu’exacerber les conditions d’exploitation qu’ils subissent (Valarezo, 2007).

² Par “flexibilization” dans ce contexte, elle fait référence à “the altering work practices of firms that no longer utilize internal labor markets or provide employees with job security. Instead these firms seek out flexible employment relations, characterized as fluid, conditional, and short term, allowing employers to regulate their workforce with more ease.”

Même si les droits de l'homme sont universellement reconnus, les gouvernements des pays receveurs nient toujours aux travailleurs migrants l'accès à ces droits (Valarezo, 2007). À ce jour, le Canada n'est toujours pas signataire de la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ONU)*³ de 1990. Paradoxalement, le Mexique fût l'un des premiers pays signataires en 1991.

1.4 Une solution permanente

Comme nous l'avons mentionné ci-haut, la restructuration économique incite à la réorganisation du marché du travail. Elle promeut la croissance d'une main-d'œuvre peu coûteuse, peu qualifiée et temporaire. Les pays qui souhaitent utiliser cette main-d'œuvre créent des programmes pour la gérer. Pour mieux comprendre le contexte dans lequel sont créés les programmes de migrations au Canada et leurs répercussions sur les migrants, nous jugeons pertinent de revoir certains éléments de l'histoire de la politique d'immigration canadienne.

Au début du XXe siècle, des politiques telles que la *White Canadian Policy* de 1910 et la Loi d'exclusion des Chinois (1885 à 1923) exprimaient la volonté d'un standard de blancheur et d'Eurocentrisme jugés souhaitables pour la construction de la nation (Gayet, 2008). L'histoire de la politique d'immigration canadienne témoigne de son refus de ne laisser entrer que certains types de personnes au pays. Par exemple, la première moitié du XXe siècle montre déjà que les immigrants « non privilégiés » occupaient les emplois qui présentaient des risques et dont les citoyens ne voulaient pas (cultiver la terre dans les régions éloignées du Québec ou construire les voies ferrées) (Gayet, 2008). Après la guerre, en contexte d'essor économique et de Guerre froide, le Canada ouvrait ses portes à l'immigration permanente pour des motifs

³ http://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=fr

humanitaires (Gayet, 2008). Peu de temps après, il reviendra vers la migration temporaire, et ce, au même moment que change l'origine des migrants. Ceci en réponse aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre et pour s'ajuster aux besoins à court terme du marché du travail (Ibid., 2008). Les « restrictions raciales » sont retirées en 1962 en ce qui concerne l'immigration permanente justement à cause du manque de main-d'œuvre. À ce moment, sur le plan statistique, l'entrée des travailleurs temporaires est compilée avec celle des touristes. Moins de dix ans plus tard, ces mêmes « restrictions raciales » accompagneront la création des programmes de travailleurs temporaires (Gayet, 2008).

Pendant la période des années 1969 à 1973, le gouvernement a organisé et rendu légitime la création d'une catégorie de non-immigrants ou travailleurs migrants avec le *Non-immigrant Employment Authorization Program*⁴ (NIEAP), qui privait les personnes de leurs droits humains et civils, inclus dans la citoyenneté canadienne (Sharma, 2001). Ainsi, les années 1970 ont été une période de restrictions concernant l'immigration permanente et expliquent la création du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : “[...] immigration policy has played a critical role in satisfying employers and maintaining the Canadian economy as globally competitive” (Preibisch, 2007). En tenant compte du problème de l'endettement, les gouvernements et les producteurs canadiens n'avaient d'autre option que de chercher des moyens pour s'assurer une main-d'œuvre stable encadrée par une structure formelle (Mimeault et Simard, 1999).

Embaucher des travailleurs étrangers se présentait comme l'option la moins coûteuse pour les agriculteurs. Pour la main-d'œuvre, le visa entraînait toutefois un

⁴ Créé le 1^{er} janvier 1973 par le gouvernement libéral sous Pierre Elliot Trudeau : “[...] The Government will introduce legislation establishing a competition policy to preserve and strengthen the market system upon which our economy is based. The new policy will be in harmony with industrial policies in general and foreign investment policy in particular” (Hansard in Sharma, 2001)

problème de vulnérabilité. Ils sont vus comme des agents économiques et non comme des sujets de droit : « Les maintenir dans le temporaire est un moyen de leur dire qu'ils ne sont pas souhaitables pour former la société canadienne sur le long terme, même si c'est ce qu'ils font » (Gayet, 2008). De cette manière, à travers les dispositifs institutionnels qu'utilisent les dirigeants politiques et économiques, on assure la « marchandisation » de la main-d'œuvre mexicaine (Abraham, 2008).

1.4.1 La citoyenneté

Selon Labelle et Midy dans *Re-reading citizenship and the transnational practices of immigrants* (2001), la définition politico philosophique du terme « citoyenneté » se réfère aux privilèges des citoyens vis-à-vis des non-citoyens et au pouvoir qu'ils peuvent exercer légitimement à l'intérieur d'une communauté politique qui existe grâce à leur participation. En plus du statut légal qu'offre la citoyenneté, elle confère une identité collective aux groupes qui font partie d'un État nation et la politique nationale donne au citoyen une assise territoriale, un fondement historique, qui vient nourrir un sentiment d'appartenance (Labelle et Midy, 1999). Donc, le statut que nous accordons aux travailleurs migrants pose un problème important. Lorsque nous tolérons l'existence de catégories de travailleurs citoyens et de travailleurs migrants, nous acceptons la différence. Cependant, la « différence » dans ce cas n'est pas synonyme de diversité, mais d'inégalité (Sharma, 2001).

Puisque le statut temporaire enlève les droits aux migrants, il présente un obstacle de taille à leur participation au sein de la société. La possibilité de refuser des droits à une personne à travers des politiques officielles est un outil puissant pour un pays qui emploie la main-d'œuvre étrangère (Preibisch, 2007). Herman dans *Les nouveaux esclaves du capitalisme* (2008), discute du même problème en France :

Jamais on n'a voulu reconnaître l'énorme apport des populations immigrées à la richesse de cette région. Les immigrations successives (italienne, espagnole,

maghrébine) ont littéralement porté l'agriculture du canton. Cette évidence n'a jamais été dite, ni même évaluée. Le résultat de cet aveuglement local est catastrophique. Les ouvriers agricoles marocains sont reconnus pour leur compétence dans les champs et les serres, mais on ne les tolère pas en dehors du lieu de travail.

Selon Guilbert (2005), le sentiment d'appartenance est ce qui permet de tisser un champ social cohérent dans les disparités sociales. La migration, même temporaire, devrait être l'opportunité d'expériences d'apprentissage, d'acquisition de savoirs et de savoir-faire, de développement de compétences, de déploiement de ressources personnelles et sociales. Toutefois, cela dépend de la volonté d'éliminer les disparités sociales. C'est ce que nous examinerons dans ce mémoire, car c'est seulement en prenant connaissance des causes de ses disparités que nous pourrions comprendre les répercussions de la migration temporaire au Québec. Cependant, on ne peut s'empêcher de se questionner : l'homme flexible ou le travailleur migrant est-il un homme forcé à rester sans attaches?

1.4.2 La ségrégation sociale et territoriale

La ségrégation est à la fois un processus et son résultat, qui voit un groupe tenu à distance, localisé dans des espaces qui lui sont réservés : enclaves, ghettos, territoires fonctionnels (Wieviorka, 1998). Cette ségrégation géographique est aggravée par des mesures de circulation restrictives pouvant aller jusqu'à l'interdiction de pénétrer dans certains espaces, ou de quitter ceux qui sont réservés (Ibid., 1998). Toujours d'après Wieviorka (1995), la ségrégation peut résulter du fonctionnement du marché, de logiques institutionnelles ou politiques, ou de leur combinaison. En fait, le marché peut fabriquer de la ségrégation raciale (Ibid., 1995), selon des logiques économiques, lesquelles se combinent à la ségrégation fondée sur l'ethnie.

En plus de l'exclusion juridique et sociale qu'entraîne le statut temporaire dans le cadre d'un programme des travailleurs agricoles saisonniers, il y a aussi

l'isolement. Tel que nous l'avons mentionné, l'objectif premier de la migration, pour les sociétés qui accueillent des migrants, vise à combler une pénurie de main-d'œuvre locale pour une durée déterminée. Mais, malgré la durée limitée du contrat, ces personnes vivent sous ces conditions pendant des périodes considérables. Les travailleurs ne choisissent pas d'être isolés, mais les circonstances dans lesquelles ils se retrouvent les force à l'isolement (Basok, 2002). Créer des liens est presque impossible et la majorité de leurs interactions se feront sur le lieu de travail.

Contrairement à d'autres catégories sociales, le rapport à l'espace et au territoire dans le monde agricole est une réalité tangible et quotidienne (Jean, 1993). Selon Touraine, le rapport à l'espace se forme dans l'historicité, dans la longue durée (in Jean, 1993). Mais, en tant qu'étrangers, la relation première que les travailleurs établissent avec le territoire est basée sur le travail. Puisque c'est la nécessité qui les fait venir, elle influence d'emblée le sens que prend l'environnement qui les accueille. Les hommes produisent un espace chargé de sens à leurs yeux et ainsi ils produisent un territoire (Jean, 1993).

Les travailleurs mexicains sont victimes d'un contexte structurel qui complique les rapports sociaux : « Les silhouettes des saisonniers n'apparaissent souvent que de loin. On doit apprendre à repérer les traces de leur existence ou de leur passage » (Herman, 2008). Selon Klein (1997), la notion de territoire est centrale dans l'expérience humaine, tant individuelle, comme facteur de construction de l'identité, que collective, comme facteur de construction et de reconnaissance des groupes sociaux se définissant des appartenances. Le territoire provoque des perceptions et des attitudes différenciées chez les acteurs et citoyens qui l'habitent, lesquelles perceptions et attitudes conditionnent leurs interrelations (Klein, 2008). Le territoire est un construit social sur lequel se tissent des liens sociaux et des appartenances (Klein et Champagne, 2011). Or, dans le cas des travailleurs immigrés temporaires, participer au développement du territoire qu'ils habitent est presque impossible.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons voulu dresser la problématique dans laquelle il faut placer l'analyse des travailleurs migrants mexicains au Québec. Une combinaison de facteurs influe sur la vie des travailleurs migrants. La politique d'immigration canadienne a joué un rôle important dans la prise de décisions concernant les migrations temporaires. Les choix qui inspirent ces décisions se répercutent directement sur les travailleurs migrants qui participent au programme chaque année. Les emplois agricoles sont difficiles, dangereux et exigeants. Ils sont délaissés par la main-d'œuvre locale. Mais, pour les migrants, ces emplois représentent une occasion puisqu'ils migrent par nécessité à la recherche d'un meilleur revenu (Guilbert, 2005). C'est pourquoi « le réservoir de main-d'œuvre agricole est inépuisable » (Herman, 2008), et cela restera ainsi tant qu'il y aura des disparités de revenu et de la misère sur la terre.

La revue de la littérature sur laquelle s'appuie ce chapitre nous a permis de formuler les objectifs que nous poursuivons dans ce mémoire ainsi que notre question de recherche. Les deux objectifs sont 1) dresser un portrait actuel des conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles saisonniers mexicains au Québec et 2) dégager les dispositions limitatives du contrat de travail auquel sont contraints ces travailleurs. La poursuite de ces objectifs nous permettra de voir dans quelle mesure les dispositions contractuelles du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont porteuses d'exclusion et d'inégalités ?

CHAPITRE II

LES CONCEPTS OPÉRATOIRES ET LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

2.1 Introduction

Dans la tradition géographique, la migration est associée au déplacement, à la mobilité et au couple espace-temps. Le thème de la migration est abordé traditionnellement en géographie de la population qui a pour champ d'analyse les migrants plutôt que les migrations (Pailhé, 1979). Les autres domaines de la géographie humaine se penchent sur la question migratoire sous un angle différent. Dans notre cas, ce qui nous intéresse est la migration temporaire des travailleurs saisonniers. Les conditions dans lesquelles se déplacent ces travailleurs influencent leur mode vie et teintent le rapport qu'ils ont avec la communauté de la société d'accueil.

2.2 Les objectifs et la question de recherche

Les répercussions de ces conditions sont vécues sur une base quotidienne. Parmi les conditions de cette migration, le contrat de travail est, selon notre hypothèse, un des facteurs qui expliquent les difficultés qu'ils rencontrent. Cette recherche vise une meilleure compréhension de l'étendue des dispositions limitatives de ce contrat de travail qui gère la main-d'œuvre temporaire mexicaine au Québec. Plus précisément, nous tenterons de répondre à la question suivante : dans quelle mesure les dispositions contractuelles du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont-elles porteuses d'exclusion et d'inégalités? Les deux principaux objectifs poursuivis dans la réalisation de cette recherche sont : 1) dresser un portrait actuel des conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles saisonniers mexicains au Québec et 2) dégager les dispositions limitatives du contrat de travail qui sert à gérer la main-

d'œuvre. Au final, il s'agit de mieux comprendre de quelles façons les dispositions du contrat de travail affectent les conditions de vie et de travail des travailleurs mexicains et le rôle des acteurs impliqués auprès d'eux.

2.3 La recherche qualitative

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons choisi la recherche qualitative (Creswell, 1994). Nous avons utilisé une approche basée sur une démarche empirico inductive. Ce type de démarche vise à générer des hypothèses à partir des faits (Van der Maren in Roberge, 2008). Au final, il s'agira de dégager des éléments d'explication ancrés dans les informations fournies par les participants eux-mêmes, d'où l'importance d'une bonne représentativité parmi les participants interviewés et d'une grande rigueur dans l'analyse.

2.4 L'approche choisie

Une des premières méthodes d'analyse en géographie humaine a été élaborée par Vidal De la Blache et reprise ensuite par Raoul Blanchard : le genre de vie. Toutefois, même si en général le genre de vie est surtout vu comme un outil de description, il ouvre la voie à une explication des rapports spécifiques de la collectivité au territoire (Klein, 1986). Les explications en géographie humaine ne peuvent être recherchées que dans la pratique et la connaissance des acteurs qui structurent le territoire : « De ce fait, le territoire dans ses dimensions de fonctionnement quotidien, local, peut aider à comprendre la mondialisation » (Hiernaux-Nicolas, 2001). La géographie sociale, branche de la géographie humaine, s'intéresse particulièrement aux indices, traces ou aux signes que les acteurs inscrivent dans le territoire (Raffestin in Roberge, 2008).

Le géographe qui veut comprendre la mondialisation doit aussi comprendre les petites actions quotidiennes des entrepreneurs, des politiciens et des habitants de la planète en général, qui agissent en tant qu'individus et qui

prennent des décisions pouvant avoir un effet certain sur l'orientation de la mondialisation (Hiernaux-Nicholas, 2001).

Dans les années 1970-1980, la géographie sociale développait un point de vue critique en France sur la dimension spatiale de certains faits sociaux, notamment les inégalités et les phénomènes d'exclusion (Velasco Graciet, 2009). Selon cette approche, l'individu se réalise à travers des idéaux collectifs, mais elle nous permet aussi de considérer les droits de chacun (égalité des droits des individus, justice, liberté, accès aux biens communs sociaux, soins et santé, ressources matérielles, etc. (Touraine in Velasco-Graciet, 2009).

2.5 Les concepts opératoires

L'étude de la migration temporaire des travailleurs agricoles mexicains impose certains choix méthodologiques. Elle exige, entre autres, le recours à une méthode qualitative qui tient compte à la fois de la structure dans laquelle les individus s'insèrent et les individus eux-mêmes. Le sujet de la présente recherche est ancré dans un lieu géographique précis qui présente sa propre réalité. Les facteurs liés aux besoins agricoles de ce territoire influencent les conditions dans lesquels s'opère la migration des travailleurs agricoles mexicains. Ainsi, nous baserons notre analyse sur deux concepts opératoires, celui du genre ou mode de vie et celui de la reconnaissance.

2.5.1 Le genre de vie ou mode de vie

L'analyse du genre de vie peut sembler dépassée puisqu'il s'agit de la première méthode d'analyse appliquée en géographie humaine. Cependant, avec le temps elle a permis de travailler sur la notion de mode de vie et sur l'importance de celle-ci dans un cadre local et régional (Klein, 1986).

... c'est à la faveur des péripéties saisonnales ou des mouvements qui se produisent [...] et qui sont eux-mêmes conditionnés par les saisons que l'homme contracte des habitudes d'existence en vue desquelles il s'organise, fabrique des instruments, crée des établissements temporaires ou fixes (Vidal de la Blache, 1911).

Le géographe Raoul Blanchard applique la notion de genre de vie à l'analyse des problèmes de développement d'une communauté locale. Dans *La presqu'île de Gaspé (1930)*, il démontre que la situation vécue par les pêcheurs relève de l'influence dans la région d'une société d'exploitation et de commercialisation de la pêche. Certains éléments de la situation des travailleurs agricoles en Montérégie se comparent à la situation des pêcheurs de la péninsule gaspésienne du début du XX^e siècle. Entre autres puisque l'embauche des travailleurs est directement liée à l'expansion de l'agriculture et le contrôle du secteur horticole par des compagnies externes à la région (Preibisch, 2007).

La notion de mode de vie a contribué grandement au renouveau des études régionales car elle donne à voir les pratiques quotidiennes des personnes ainsi que leurs liens et leurs conflits, ce qui permet de mieux comprendre la relation entre les spécificités d'un territoire, ses acteurs et les éléments endogènes et exogènes qui y interagissent. Klein dans *Des genres de vie aux modes de vie : splendeur et déclin de la géographie régionale au Québec (1986)*, discute du fait que « la fragilité des régions s'est accentuée proportionnellement à l'accroissement de la mobilité des capitaux qui les contrôlent [...] ». À cet égard, l'industrie agricole en Montérégie peut toujours compter sur une offre fiable de main-d'œuvre à faible coût dont les salaires et les conditions de travail sont établis par les représentants des gouvernements et les employeurs (AECQ, 2008). Cependant, le processus de modernisation dans lequel s'inscrit la migration temporaire a créé une dissociation entre la pratique agricole et l'environnement local. Avec la disparition entre autres des structures locales vouées à

l'agriculture, les agriculteurs en sont venus à voir leur communauté comme une contrainte à leur propre survie (Jean, 1993).

De ce fait, l'étude des régions et une meilleure connaissance des réalités régionales, très souvent spécifiques, deviennent nécessaires (Klein, 1986). Une région reflète une histoire et une structure de rapports sociaux et la compréhension de ces éléments est fondamentale pour expliquer ses problèmes ou pour trouver des solutions (Ibid., 1986).

Dans le cadre de notre recherche, la notion de mode de vie permet d'ancrer l'analyse de la situation actuelle des travailleurs saisonniers au territoire d'accueil et de saisir les rapports quotidiens qu'ils entretiennent avec la communauté. Lors d'une migration temporaire de travail, les rapports au territoire sont d'autant plus complexes. La migration peut entraîner la perte de repères géographiques, sociaux et culturels chez un individu et modifier son rapport à l'Autre, d'où un problème fondamental de reconnaissance (Guilbert, 2005).

2.5.2 La reconnaissance

La notion de reconnaissance est centrale dans le cadre de notre recherche. Pour l'aborder, nous avons choisi de nous baser sur les contributions du philosophe allemand Honneth, qui reprend le modèle de la « lutte sociale » et qui croit que ce n'est qu'à travers les conflits sociaux que la reconnaissance au sein d'une société peut-être achevée (Lamarque, 2008). Ainsi, il donne à l'acte de la lutte la signification spécifique d'une perturbation et d'une remise en cause des rapports sociaux de reconnaissance. La reconnaissance, présente dans toute une série de luttes et de mouvements, manifeste le désir d'une personne ou d'un groupe de voir son existence prise en considération (Le Blanc, 2009).

La reconnaissance de l'Autre n'est pas une opération purement morale ou éthique, une simple exigence d'apprendre à vivre ensemble avec nos différences, elle implique la reconnaissance de relations qui ne limitent pas à l'évocation de la seule différence (Wieviorka, 1995).

Selon Honneth, les luttes pour la reconnaissance mènent à une amélioration de l'intégration morale des sociétés. Il développe cette idée sur trois propositions 1) le sentiment d'être méprisé mène à la prise de conscience d'être l'objet d'une injustice 2) le sentiment d'injustice mène à la lutte pour la reconnaissance 3) la lutte mène au développement moral des sociétés (Lamarche, 2008). L'« amour », le « droit » et la « solidarité » tendent à former une suite de relations de reconnaissance, à travers lesquelles les individus se confirment mutuellement (Honneth, 1992). Habituellement, une personne qui fait l'objet de reconnaissance ne le réalise pas, mais elle constate, au contraire, lorsqu'elle fait l'objet de mépris. Dans le cas des travailleurs agricoles mexicains, le contexte dans lequel se déroule leur séjour (isolement et exclusion entre autres) se caractérise par la non-reconnaissance. Par contre ce n'est que récemment, plus ou moins depuis les dix dernières années, que les travailleurs se mobilisent pour revendiquer leurs droits. Honneth explique que pour qu'un individu puisse interpréter ses déceptions comme ne l'affectant pas que personnellement, « il doit exister un langage commun qui permette à l'individu de se sentir membre d'un groupe tout entier » (Lamarche, 2008). Tout comme le cas des travailleurs mexicains, les minorités se représentent à travers leur identité collective, non individuelle, et luttent contre des dénis de reconnaissance institutionnalisés (Lamarche, 2008). Ainsi, les demandes de reconnaissance ou les revendications de droits ou de protections ne répondent pas directement aux attentes des individus, mais serviront en premier lieu les intérêts du groupe (Honneth, 1992).

Le statut des travailleurs se présente comme un obstacle important à leur participation dans la communauté. Il est un fait élémentaire que chacun peut être considéré comme porteur de droits quelconques, d'après Honneth, dès lors qu'il est

reconnu socialement en tant que membre d'une communauté. Si certains droits sont systématiquement refusés à un individu, on ne lui reconnaît pas le même degré de responsabilité morale qu'aux autres membres de la société. Toutefois, les individus n'ont pas seulement besoin de faire l'expérience d'un attachement d'ordre affectif et d'une reconnaissance juridique, ils doivent aussi jouir d'une estime sociale qui leur permet de se rapporter positivement à leurs qualités et à leurs capacités concrètes (Honneth, 1992). Ainsi, l'impossibilité de la participation à la vie publique pourrait être la conséquence ultime de ce que Le Blanc (2009) appelle l'invisibilité sociale :

Respecter une personne [...], ce n'est peut-être que respecter leurs droits, de sorte que l'un ne va pas sans l'autre; et ce qu'on appelle la "dignité humaine", ce n'est peut-être rien d'autre que la capacité reconnue de revendiquer un droit.

Selon Le Blanc, une vie humaine peut être annulée en étant traitée comme une chose ou lorsque des propriétés essentielles qui la constituent comme vie humaine sont réifiées ou, de manière moins étendue, instrumentalisées (Le Blanc, 2009). Mais la reconnaissance ne se limite pas qu'au droit. La théorie de la reconnaissance arrive à prendre en considération toutes les formes d'injustices sociales, autant les injustices qui font l'objet d'un consensus au sein de la société que celles qui ne sont pas nécessairement considérées comme des injustices ou qui passent inaperçues. Alors, s'il existe des injustices qui ne s'inscrivent pas dans le cadre juridique ou politique, certains individus se trouvent devant l'incapacité de formuler un sentiment d'injustice à travers les représentations de la justice disponible (Honneth, 1992). C'est pourquoi Honneth nous dit que pour qu'une expérience de mépris ou d'injustice se transforme en lutte, il faut que les objectifs de cette lutte soient généralisables au-delà des intentions individuelles afin qu'ils servent de base à un mouvement collectif. Les travailleurs mexicains ne sont parvenus à rendre légitime leurs préoccupations que par la mise en commun de leurs témoignages à travers les centres d'appui en région.

Ainsi, la théorie de la reconnaissance de Honneth regroupe deux éléments importants : le concept de la reconnaissance qui sert à l'élaboration d'une éthique formelle et le concept de conflictualité qui joue un rôle important dans le développement normatif et l'intégration morale des sociétés.

C'est à travers les luttes que les groupes sociaux se livrent en fonction des mobiles moraux, c'est par leur tentative collective pour promouvoir sur le plan institutionnel et culturel des formes élargies de reconnaissance mutuelle que s'opère en pratique la transformation normative des sociétés (Honneth, 1992).

Notre recherche utilisera davantage le concept de la reconnaissance, mais ne délaisse pas complètement celui de la conflictualité puisqu'il est inclus à même la théorie de la reconnaissance de Honneth. Puisque les relations de reconnaissance entre les individus sont toujours le produit d'un contexte socio culturel particulier (Honneth, 1992), nous verrons de quelles façons celui de la migration temporaire affecte la relation entre les Mexicains et la société d'accueil et les obstacles à la mobilisation des travailleurs contre les injustices, dans ce même contexte.

2.6 Le travail de terrain et la collecte de données

La collecte de données s'est déroulée au cours de l'été et de l'automne 2010 dans la municipalité de Saint-Rémi. Le territoire de la municipalité couvre une superficie de 79,66 km² dont 90 % est agricole⁵. Située dans la région de la Montérégie, Saint-Rémi fait partie de la Municipalité régionale de comté (MRC) des Jardins-de-Napierville. Cette MRC est rurale à 98 % et elle est limitrophe au territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM)⁶.

⁵ http://www.ville.saint-remi.qc.ca/documents/ETUDE_FINALE_SAINTE_REMI_XA_000.pdf

⁶ Ibid.

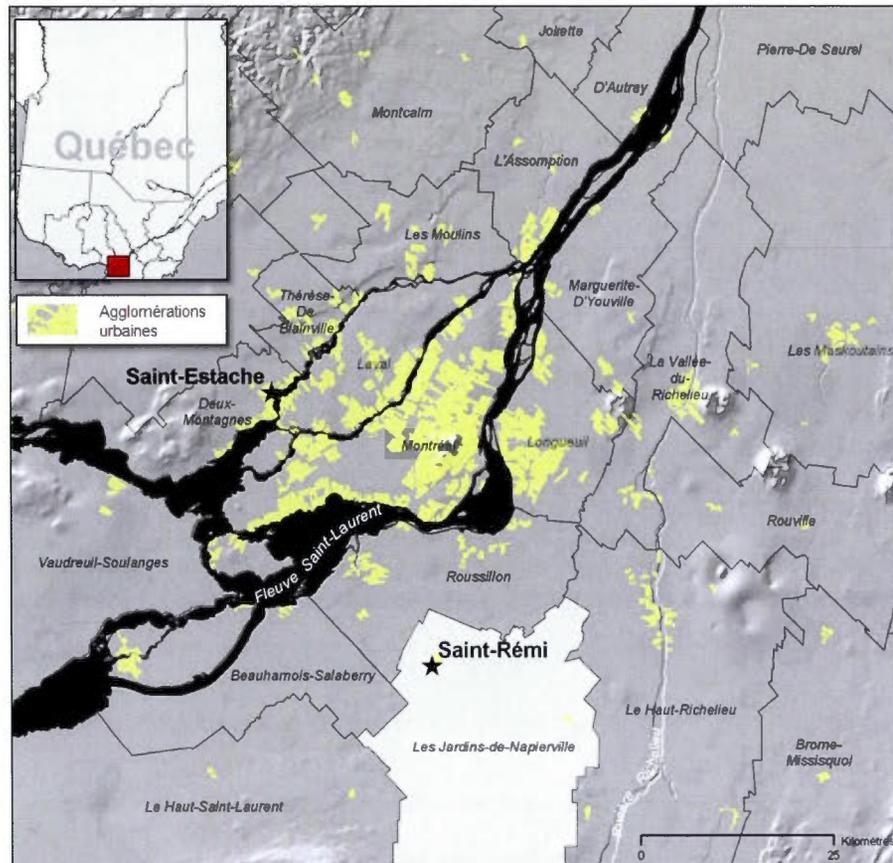


Figure 2.1 :
Municipalité régionale de comté (MRC) les Jardins-de-Napierville

L'économie de la Montérégie est basée sur l'industrie bioalimentaire (agriculture et transformation des aliments)⁷. Située dans les basses terres du Saint-Laurent, elle compte sur les sols parmi les plus fertiles du Québec. En 2010, elle comptait 7 196 fermes horticoles et maraîchères qui produisaient 12 904 500 \$ millions en valeur d'exportation⁸. La concentration d'entreprises agricoles explique la présence d'un grand nombre de travailleurs agricoles saisonniers mexicains chaque

⁷ www.mapaq.gouv.qc.ca/sitecollectiondocuments

⁸ www.stat.gouv.qc.ca

année dans la région. En 2009, 3035 travailleurs agricoles venaient du Mexique⁹ et depuis, le nombre a augmenté de 10 à 15 % par année¹⁰.

Notre séjour sur le terrain dans le village de Saint-Rémi s'est étendu sur quatre mois et a eu lieu principalement au Centre d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles (CATTA). Ce centre s'adresse à la population des travailleurs mexicains employés dans la région. Bon nombre d'entre eux visitent le centre régulièrement et ils entretiennent une relation privilégiée avec les employés et les bénévoles qui y travaillent.

Lors de notre séjour, nous avons privilégié deux techniques de collecte de données : l'observation participante et l'entrevue individuelle. Ces deux techniques d'enquête nous ont permis de recueillir une variété de données. Parmi celles-ci, l'observation participante a été une technique essentielle puisqu'elle nous a permis de créer des contacts qui ont facilité la relation avec nos interviewés. Nous avons également partagé plusieurs aspects du quotidien des travailleurs au centre et en étant témoin de la réalité dans certaines fermes. Les nombreuses rencontres à l'extérieur des lieux de travail nous ont permis de partager avec des bénévoles ou avec les travailleurs mexicains leurs préoccupations quotidiennes. Nous avons également réalisé des entrevues informelles avec certains employés du centre et du village. Nous avons discuté de l'impact de la présence temporaire des travailleurs et des interactions avec la communauté. Les informations recueillies de façon informelle sont venues enrichir les différents axes de la recherche. L'observation participante a aidé à mieux comprendre la réalité des travailleurs et à la comparer avec les informations de recherches menées dans les autres provinces canadiennes sur le sujet.

⁹ Consulat du Mexique à Montréal, 2010.

¹⁰ Allard, Marie. 2012. « Un nombre record de travailleurs agricoles étrangers ». *La Presse* (Montréal), 26 mars, <http://www.lapresse.ca/actualites>

Au total, nous avons interviewé 15 personnes (6 travailleurs mexicains, 4 bénévoles, un agent du Consulat du Mexique, une avocate pour le syndicat canadien des Travailleurs unis pour l'alimentation et le commerce (TUAC), une agente de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et 2 employés des centres d'appui de Saint-Rémi et de Saint-Eustache).

Tableau 2.1 : Liste des personnes interviewées

Interviewé	Fonction	Date et durée	Lieu
Bénévole	Retraitée - bénévole	17 novembre 2010 44 min	Chez la personne
Bénévole	Frère Mariste	19 novembre 2010	Chez la personne
Bénévole	Professeure d'Espagnole	7 novembre 2010 1h02 min	Église de Saint- Rémi
Bénévole	Organisme « Somos Hermos »	7 novembre 2010 1h16 min	Église de Saint- Rémi
Avocate	Employée pour les TUAC	30 novembre 2010 30 min	Bureau d'avocat
Commission des droits de la personne et de la jeunesse	Agente d'éducation	8 novembre 2010 51 min	Bureau de la CDPDJ
Consulat du Mexique à Montréal	Agent de liaison	15 novembre 2010 56 min	Consulat du Mexique à Montréal
Consulat du Mexique à Montréal	Agente de liaison	15 novembre 2010 56 min	Consulat du Mexique à Montréal
Centre d'appui pour les travailleurs agricoles	Coordonnatrice	13 juin 2010 1h07 min	Centre d'appui de Saint-Rémi
Centre d'appui pour les travailleurs agricoles	Coordonnateur	26 juin 2010 48 min	Centre d'appui de Saint-Eustache
Mexicain	Travailleur agricole	3 octobre 2010 22 min	Centre d'appui de Saint-Rémi
Mexicain	Travailleur agricole	3 octobre 2010 20 min	Centre d'appui de Saint-Rémi
Mexicain	Travailleur agricole	3 octobre 2010 17 min	Centre d'appui de Saint-Rémi
Mexicain	Travailleur agricole	30 septembre 2010 37 min	Centre d'appui de Saint-Rémi
Mexicain	Travailleur agricole	3 octobre 2010 39 min	Centre d'appui de Saint-Rémi

Le recrutement des participants s'est fait principalement lors de ma période de bénévolat au centre d'appui pour les travailleurs agricoles, situé à Saint-Rémi. En participant aux activités et en discutant avec les personnes impliquées dans l'organisation des activités lucratives et des messes, nous avons pu établir plusieurs contacts pertinents. Les contacts se sont faits soit par la rencontre directe de ces personnes, par l'intermédiaire des employés du centre d'appui ou suite à nos recherches dans les quotidiens locaux.

Les entrevues ont été réalisées au domicile des participants, dans leur lieu de travail ou dans un endroit de leur choix. Nous avons rencontré les travailleurs dans les locaux du centre d'appui de Saint-Rémi. Lors des entrevues semi-dirigées, nous avons des questions spécifiques, mais le répondant avait la liberté d'enrichir ses réponses (voir le guide d'entretien en annexe). Quant au choix des participants, les critères de sélection se fondaient sur le nombre d'années de participation de chacun au programme (Québec/Canada). Nous avons recruté des participants ayant entre 3 et 22 ans d'expérience dans le programme, donc ils possédaient suffisamment d'expérience et d'information pour répondre à nos questions.

2.7 L'analyse des données

Le traitement des informations recueillies s'est fait progressivement. Le processus a commencé avec le début de la collecte de données et s'est poursuivi au fil de la rédaction du présent mémoire. Ceci nous a permis de valider certaines informations auprès des répondants et d'adapter nos outils de collecte de données. Nos informations recueillies lors de notre travail d'observation participante ont pris la forme de textes de synthèse et de notes compilées dans un journal de bord. Nous avons donc privilégié une analyse thématique lors du traitement des données. En bref, nous avons d'abord identifié les thèmes récurrents dans l'ensemble du matériel recueilli pour ensuite les regrouper en catégories et sous-catégories. Certaines des

catégories ont émergé au cours de l'analyse, mais la majorité d'entre elles avaient été identifiées au préalable.

2.8 Les biais

Un biais important qui a pu influencer la qualité des données recueillies sur le terrain est le fait d'être une femme dans un milieu d'hommes. Cela a pu influencer la véracité des témoignages lors des entrevues. Au moment de traiter les données, il y a eu le défi de l'objectivité entourant l'interprétation du contenu des entrevues. Il est difficile de faire abstraction de tout point de vue et de demeurer impartial en traitant les verbatim. À cet égard, nous avons fait preuve de rigueur pour minimiser les sympathies ou antipathies manifestées par certains interviewés.

2.9 Les considérations éthiques

Lors d'une collecte de données qualitatives, certaines règles éthiques s'imposent. Parmi ces règles : le respect de la dignité humaine, le respect du consentement libre et éclairé, le respect des personnes plus vulnérables, le respect de la vie privée et de la confidentialité des renseignements personnels. Le respect de ces règles a contribué à établir une relation de confiance avec les travailleurs mexicains et les autres personnes interviewées.

À notre arrivée au centre d'appui de Saint-Rémi, nous avons rencontré plusieurs travailleurs et bénévoles. Nous avons présenté notre projet au plus grand nombre de personnes possible sur une base quotidienne et informelle. Nous avons expliqué la raison de notre présence, le sujet, la durée, les objectifs et les retombées possibles de notre recherche. Certaines personnes ont été contactées par téléphone ou par courriel.

Avant chaque entrevue, nous avons obtenu le consentement libre et éclairé des participants garantissant le respect de la confidentialité et expliquant leurs droits. Étant donné le faible niveau de scolarité des participants mexicains, nous avons passé en revue avec eux le formulaire de consentement rédigé dans leur langue après leur avoir laissé faire une première lecture (voir le formulaire de consentement en annexe). Tous les participants ont été avisés de la possibilité de se retirer du projet à tout moment sans avoir à fournir de raison ou de motif. Les participants avaient aussi la possibilité de refuser de répondre à une ou plusieurs questions. Ceci s'est produit à une occasion.

Pour les résidents québécois rencontrés, la participation au projet représente un risque minimal. Pour les travailleurs mexicains, répondre à des questions concernant l'organisation syndicale et les droits du travail peut provoquer un certain malaise. Plusieurs craignent de perdre leur emploi en divulguant des informations sur ces sujets. Nous avons ainsi évité de poser des questions directes concernant ceux-ci. Pour assurer leur anonymat, une seule personne a accès aux données des participants et aucune information permettant de les identifier n'apparaîtra dans ce mémoire.

Conclusion

Notre participation auprès des travailleurs en Montérégie a été une expérience très riche. Non seulement avons-nous eu le privilège de rencontrer les travailleurs et les différentes personnes s'impliquant auprès d'eux, nous avons aussi eu l'opportunité de constater nous-mêmes l'environnement dans lequel ils vivent et travaillent au Québec. Les informations recueillies sur le terrain ont confirmé l'importance du travail des migrants et le peu de reconnaissance qu'ils reçoivent de la part de la communauté.

De façon générale, la plupart des gens n'osent pas approcher ou aborder les travailleurs. Ils étaient donc tous touchés que notre sujet de recherche porte sur eux. Leur enthousiasme a donné lieu à plusieurs échanges qui ont grandement enrichi notre étude. À travers ce mémoire, nous présenterons le contexte dans lequel évoluent les travailleurs agricoles mexicains, les résultats de notre recherche ainsi qu'une discussion sur les aspects qui nous permettront de répondre à notre question de recherche.

CHAPITRE III

LES CHANGEMENTS DANS L'INDUSTRIE AGRICOLE ET LE RECOURS AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS

3.1 Introduction

L'agriculture, autrefois exclue des négociations internationales, est devenue, avec l'implication de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et la mise en place de diverses politiques agricoles, un centre d'intérêt par excellence du processus de libéralisation. Ce processus implique que les producteurs puissent avoir accès à un plus grand marché, mais implique aussi des changements importants comme la spécialisation de la production. Avant 1986, l'agriculture était considérée comme un secteur stratégique important de l'économie. Cependant, sur la scène internationale elle demeurait une exception dans les négociations commerciales multilatérales et elle bénéficiait d'un soutien étatique important et de protections douanières significatives (Roberge, 2008). Plusieurs changements ont été apportés par la suite lors du lancement de l'Uruguay Round¹¹ à Punta del Este en 1986. À partir de cette date, le secteur agricole a été inclus dans les mesures de l'OMC (Ibid., 2008).

L'ensemble du système agroalimentaire des pays du Nord affiche une tendance générale à l'élargissement de l'échelle d'exploitation, favorisé par le progrès des technologies et des pratiques (Parent, 2003). Le progrès technologique et l'amélioration de la productivité ont contribué à la chute des prix de la plupart des produits. Mais surtout, la concurrence internationale accrue continue de maintenir les

¹¹ L'Accord sur l'Agriculture de l'Uruguay Round (AAUR) permettait de soumettre le commerce des produits agricoles à un régime fondé sur des règles multilatérales, par l'entremise d'engagements concernant la réduction des mesures de soutien et de protection du commerce agricole. L'objectif était d'une part de libéraliser les échanges agricoles en limitant les mesures de politique agricole qui interfèrent avec le libre jeu du marché, à savoir la protection aux frontières et le soutien à la production et à l'exportation et, d'autre part, de définir un cadre de règles et de disciplines pour les politiques agricoles.

prix à un bas niveau et ce, peu importe le niveau de soutien gouvernemental accordé à l'agriculture. Les producteurs des pays du Nord voient augmenter les coûts de la terre, du carburant et du transport, de l'équipement, des produits phytosanitaires et de la main-d'œuvre (Parent, 2003; Ferguson, 2007). Ces effets se font sentir chez les producteurs québécois.

Depuis les années 1960, le Canada résout en partie le problème de l'augmentation des coûts associés à la production en ayant recours à une main-d'œuvre étrangère temporaire, notamment dans le secteur agricole. En effet, chaque année les producteurs maraîchers emploient des travailleurs en provenance du Mexique afin de combler les pénuries de main-d'œuvre en agriculture (Roberge, 2008; Basok, 2003; Preibisch, 2007). L'accessibilité à une main-d'œuvre flexible et peu coûteuse est devenue possible avec la création de programmes destinés au recrutement de travailleurs temporaires. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) a vu le jour suite à une entente bilatérale signée entre le Canada et le Mexique en 1974 (Valarezo, 2007 ; Gayet, 2009 ; Ferguson, 2007).

La majorité des bénéficiaires mexicains du PTAS viennent des régions rurales très pauvres, où ils travaillent des terres qui ne leur appartiennent généralement pas (Roberge, 2008). Leur émigration est rarement volontaire et souvent motivée par une économie paysanne en déclin, une restructuration de la production agricole et une diminution de la croissance des emplois dans leur pays (Ibid., 2008).

Ce chapitre présente d'abord un survol de la réalité de l'industrie agricole canadienne et spécifiquement celle du Québec. Le contexte permettra de faire ressortir les besoins des producteurs agricoles et de cerner les raisons qui motivent toujours de nos jours le recours à une main-d'œuvre étrangère. Nous nous concentrerons ensuite sur les raisons expliquant la venue des travailleurs mexicains et

la structure administrative qui encadre leur migration. Les précisions sur la migration entre le Mexique et le Québec faciliteront la compréhension du contexte à l'intérieur duquel s'insère notre recherche.

3.2 L'industrie agricole au Québec

Vers la fin du 19^e et le début du 20^e siècle, l'agriculture québécoise a vu son importance dans l'économie diminuer au profit des mines, de la construction et des manufactures. La culture du blé a diminué pour laisser place à celle des fourrages favorisant ainsi l'industrie laitière. La production horticole était limitée puisqu'elle répondait uniquement aux besoins familiaux (Mimeault et Simard, 1999). La Première Guerre mondiale marquera le passage de l'agriculture domestique vers une agriculture marchande et l'augmentation de la production à des fins d'exportation (Paul-Limoges, 2008). Le secteur agricole se diversifiera et inclura dorénavant les produits maraîchers. La période de la Deuxième Guerre mondiale sera quant à elle une période de prospérité pour l'agriculture, mais aussi de transformations structurelles et sociales qu'on appela à l'époque la *Révolution verte*¹². En devenant industrielle et productiviste, l'agriculture s'est tournée vers l'exportation et la satisfaction des demandes interprovinciales et internationales. L'horticulture fruitière et maraîchère a aussi connu une importante croissance (Mimeault et Simard, 1999).

Les changements entraînés par la mécanisation, la spécialisation et l'intensification de la production ont eu également un impact sur la définition du rôle de l'agriculteur (Mimeault et Simard, 1999). Au cours de la seconde moitié des années 1970, la société adopte de nouveaux termes pour remplacer celui d'« agriculture » : agroalimentaire et bioalimentaire (désigne agriculture, chasse-

¹² Dans un contexte géopolitique instable, la fondation Rockefeller lance un programme de développement de la science agricole au Mexique en 1941, puis en Inde en 1956. La fondation investit des sommes considérables dans l'espoir que l'augmentation de production agricole dans ces régions sensibles aidera à freiner les menaces communistes et fascistes. Ces deux interventions seront à l'origine de ce que l'on appelle maintenant la révolution verte (Paul-Limoges, 2008).

pêche, transformation et distribution des aliments). La culture de la terre devient plus qu'une activité en elle-même, elle s'insère dans une longue chaîne comportant des étapes en amont et en aval (Paul-Limoges, 2008). L'agriculteur doit désormais adopter le rôle de gestionnaire capable de jongler avec ses revenus, dépenses croissantes, déficits et subventions (Ibid., 2008). Ce nouveau rôle est essentiel s'il veut pouvoir entrer en compétition avec les gros joueurs de la production agricole à l'échelle internationale. Le Québec n'échappe pas à cette compétition qui deviendra encore plus importante au cours des années 1990.

Depuis le milieu des années 1990, la globalisation de l'économie mondiale et les règles du commerce international ont modifié de nouveau les structures spécifiques des politiques agricoles, des échanges commerciaux, les structures industrielles et les pratiques agricoles (Roberge, 2008). Au cours de ces mêmes années, le gouvernement québécois se tourne vers « la conquête des marchés » pour relancer le développement de son industrie agricole (Paul-Limoges, 2008). L'essor du modèle néolibéral entraînera un ensemble de changements au niveau des interventions des gouvernements fédéral et provincial dans l'agriculture au Québec. Par exemple, lors de la conférence sur l'agriculture et l'agroalimentaire en 1998, le gouvernement fixe l'objectif de doubler les exportations alimentaires entre 1998 et 2005. Pour le Canada et le Québec, ces années représentent l'adoption de politiques d'exportation dans le cadre du contexte mondial d'ouverture des marchés (Paul-Limoges, 2008).

Aujourd'hui, le Canada se trouve au quatrième rang des plus grands exportateurs après les États-Unis, l'Union européenne et le Brésil. Le pays s'impose en tant qu'exportateur majeur de fruits et légumes et autres produits horticoles; l'importance qu'occupe notre industrie agricole dans un mode de plus en plus inter relié ne cesse de croître (Ferguson, 2007). Aujourd'hui, les fermes québécoises opèrent au sein d'un marché international hautement compétitif dominé par un petit

nombre de sociétés multinationales (Roberge, 2008). À l'extérieur des frontières canadiennes, les États-Unis demeurent le principal partenaire commercial du Québec et absorbent la majeure partie des exportations alimentaires (63% en 2005). Parmi les autres facteurs ayant généré des changements au sein du contexte agricole, les accords de libre-échange bilatéraux ont contribué au façonnement de l'environnement international dans lequel naissent les politiques agricoles (Garzon in Roberge, 2008). Pour le Québec, tout porte à croire que l'ALÉNA¹³ a contribué à l'essor des exportations québécoises de produits agricoles et agroalimentaires (Paul-Limoges, 2008; Brem, 2006).

En effet, au Québec et dans l'ensemble du système agroalimentaire des pays du Nord on observe une tendance générale à l'élargissement de l'échelle d'exploitation favorisée par les progrès de la technologie et des pratiques agricoles (Parent, 2003).

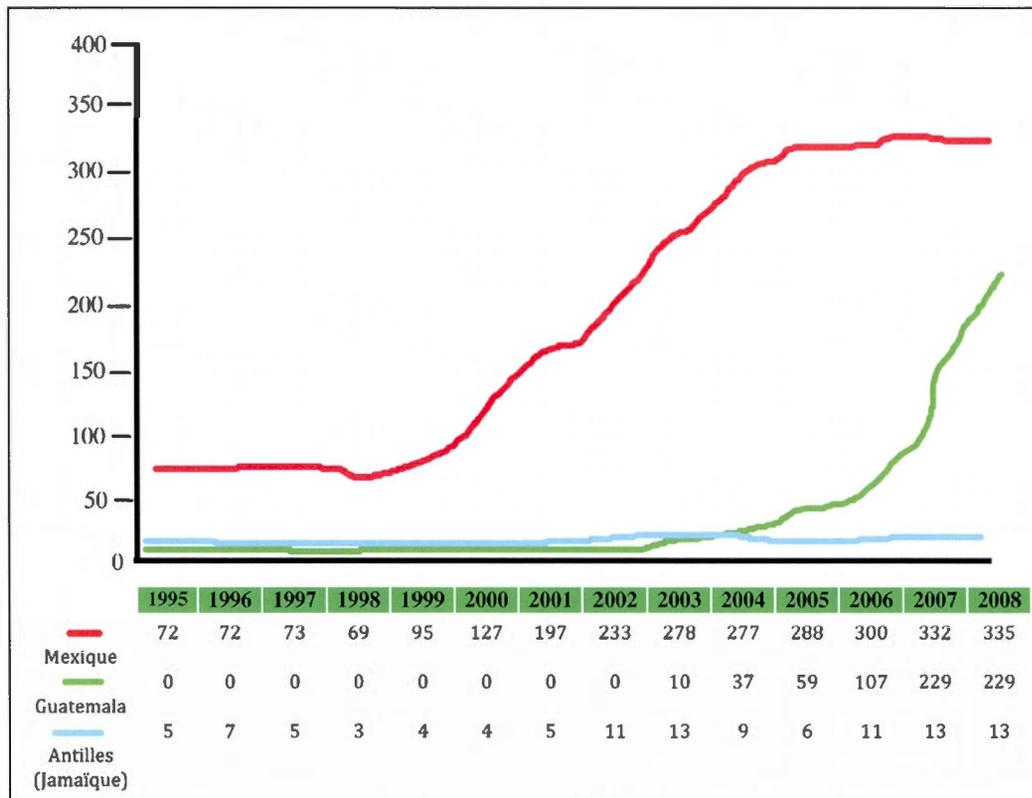
¹³ L'ALÉNA est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994. L'Accord de libre-échange nord-Américain est une extension de l'Accord de libre-échange États-Unis Canada (ALE). En plus d'inclure le Mexique, L'ALÉNA élargit les sujets de négociations notamment en ce qui a trait à l'agriculture. Le but est de parvenir à la création d'un marché continental ouvert.

Tableau 3.1 Évolution de la structure des fermes québécoise (1961 et 2006)

	1961	2006	Variation (%)
Superficie des terres agricoles (milliers ha)	5 746	3 463	-40
Superficie en culture (milliers ha)	2 110	1 933	-8
Superficie moyenne/ferme (ha)	60	113	+88
Nombre de fermes	96 777	30 675	-68
Superficie en culture/ferme (ha)	22	81	+268
Capital par entreprise (\$)	17 000	865 164	+4 595
Recettes monétaires par entreprises (\$ courant)	4 359	202 060	+4 535

Source: Rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois

Avec l'adhésion aux normes marchandes néolibérales et l'augmentation de la production horticole, fruitière et maraîchère, la demande de main-d'œuvre a considérablement augmenté puisque la récolte des fruits et légumes reste toujours peu ou pas mécanisée (Mimeault et Simard, 1999). De plus, les fermes familiales de petite taille ne reçoivent pas la même aide financière que les fermes de taille moyenne et les grandes entreprises. Rester compétitif est donc difficile puisque la production agricole demeure largement axée sur les produits de grande consommation (Pronovost et coll., 2008). Les producteurs doivent continuer d'innover afin de réduire le coût des facteurs de production et des services et de maximiser le rendement de la production (Roberge, 2008). Un des moyens privilégiés par les producteurs encore aujourd'hui demeure l'embauche de travailleurs étrangers peu qualifiés.



Source : Statistique Canada, Recensement de l'agriculture

Figure 3.1 : Nombre d'entreprises ayant recours au programme par pays de recrutement (1995 à 2008)

3.2.1 Les besoins des producteurs agricoles

La hausse de la consommation nationale et l'accès à de plus grands marchés nord-américains par les producteurs canadiens dans le cadre du libre échange ont stimulé les industries horticole, fruitière et maraîchère (Brem 2006 ; Preibisch, 2007). Toutefois, pour les producteurs le défi concerne la gestion d'une hausse de production dans un contexte de diminution de bras disponibles. Ceci devient un problème, car un grand nombre de fermes augmente leur superficie et par le fait même, leur production. Par exemple, en 1981 l'envergure des fermes était en moyenne de 194 acres, alors qu'en 2001 elle est passée à 263 acres (Statistiques Canada, 2002). L'expansion de l'agriculture n'a pas eu les mêmes effets sur la main-d'œuvre

embauchée dans tous les secteurs. Les productions animales, laitières et les productions porcines requièrent du personnel plus spécialisé à cause des nouvelles technologies qu'elles emploient. Quant au secteur horticole, il emploie à lui seul 41 % de l'ensemble de la main-d'œuvre embauchée et demande des travailleurs moins qualifiés et en beaucoup plus grand nombre (Mimeault et Simard, 1999).

Contrairement à plusieurs types de productions, les fruits et les légumes sont hautement périssables. Leur production saisonnière dépend de plusieurs facteurs imprévisibles, tels que les conditions climatiques et chaque saison la production varie en qualité et en quantité. Les fruits et les légumes doivent être cueillis, emballés, vendus et expédiés à l'intérieur d'une période de temps très limitée. Lors de la saison des récoltes, les producteurs sont extrêmement vulnérables au manque de main-d'œuvre nationale et chaque culture représente un investissement considérable en travail et en ressources (Roberge, 2008). Tout le processus dépend de la main-d'œuvre disponible. Basok (2003) explique que le recours aux travailleurs migrants ne représente pas uniquement une solution pratique pour le capital ou une préférence par rapport aux travailleurs locaux; en vérité, il est devenu une nécessité structurelle.

Le bassin limité de main-d'œuvre au Québec pose depuis longtemps un problème pour les producteurs agricoles (Ferguson, 2007). Au milieu du siècle dernier, les membres de la famille constituaient l'ensemble de la main-d'œuvre et celle embauchée était peu nombreuse. La migration vers la ville de la main-d'œuvre quittant la ferme est due à la concurrence du secteur manufacturier et du secteur tertiaire en expansion (Ferguson, 2007). De 1941 à 1951, 20 000 fermes cessaient d'exister. Le défi pour les producteurs était alors d'augmenter la production sans les bras pour le faire. L'achat de machinerie et l'électrification des campagnes ont ainsi transformé les moyens de production (Paul-Limoges, 2008). Le nombre de tracteurs qui a passé de 5758 en 1941 à 60 481 en 1961 démontre le mieux cet accroissement

spectaculaire (Ibid, 2008). Toutefois, la pénurie de main-d'œuvre n'était pas un problème avant les années 1970-1980 (Mimeault et Simard, 1999).

En devenant industrielle et productive à partir des années 1970, l'agriculture s'est tournée vers l'exportation et la satisfaction des demandes interprovinciales et internationales. L'horticulture fruitière et maraîchère a augmenté durant les années 1970 et 1980 et a connu un boum au tournant des années 1980-1990. La valeur des biens commercialisés est passée de 18,5 \$ millions en 1971 à 59 \$ millions en 1981 et atteignait en 1992 159,8 \$ millions (Mimeault et Simard, 1999). Le secteur a acquis une place importante dans l'économie agricole québécoise : 3^e rang derrière les productions porcines et laitières (MAPAQ in Valarezo, 1997).

Tableau 3.2
Superficie en fruits, petits fruits et noix, légumes, gazon, produits de pépinière et serre
de la province de Québec (1986 à 2006)

	1986	1991	1996	2001	2006
NOMBRE TOTAL DE FERMES	41 448	38 076	35 991	32 139	30 675
Total, fruits, petits fruits et noix					
Superficie en hectares ¹	15 120	21 622	23 827	24 515	28 244
Fermes déclarantes	2 946	2 399	2 212	1 883	2 013
Pourcentage du nombre total de fermes	7,1	6,3	6,1	5,9	6,6
Superficie moyenne en hectares/ferme déclarante	5	9	11	13	14
Total, légumes (sauf de serre)					
Superficie en hectares ¹	32 804	36 575	40 313	43 501	42 223
Fermes déclarantes	3 015	2 634	2 505	2 114	2 052
Pourcentage du nombre total de fermes	7,3	6,9	7,0	6,6	6,7
Superficie moyenne en hectares par ferme déclarante	11	14	16	21	21
Gazon					
Superficie en hectares ¹	6 097	7 116	5 689	4 428	6 320
Fermes déclarantes	123	126	84	60	87
Pourcentage du nombre total de fermes	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Superficie moyenne en hectares par ferme déclarante	50	56	68	74	73
Produits de pépinière					
Superficie en hectares ¹	2 548	3 402	3 500	3 607	4 281
Fermes déclarantes	453	654	627	627	515
Pourcentage du nombre total de fermes	1,1	1,7	1,7	2,0	1,7
Superficie moyenne en hectares par ferme déclarante	6	5	6	6	8
Total, produits de serre					
Superficie en mètres carrés ²		1 672	2 470	2 417	2 787
	1 32 351	748	804	837	537
Fermes déclarantes	1 283	1 207	1 319	1 159	1 114
Pourcentage du nombre total de fermes	3,1	3,2	3,7	3,6	3,6
Superficie moyenne en mètres carrés par ferme déclarante	1 031	1 386	1 873	2 086	2 502
1. Facteur de conversion : 1 hectare équivaut à 2,471 054 13 acres.					
2. Facteur de conversion : 1 mètre carré équivaut à 10,763 91 pieds carrés.					
Source : Statistique Canada, Recensement de l'agriculture.					

Toutefois, l'expansion de l'industrie horticole n'est pas l'unique facteur qui a mené les producteurs à embaucher des travailleurs étrangers. Les Québécois boudent les emplois disponibles dans l'industrie horticole fruitière et maraîchère puisqu'elle offre des conditions de travail difficiles et de faibles salaires (Roberge, 2008).

Pendant les périodes de récoltes, les journées de travail peuvent s'étendre jusqu'à 12 heures ou plus. Les positions de travail sont inconfortables et les travailleurs doivent constamment s'adapter aux conditions météorologiques. Les entreprises maraîchères se voient désavantagées par rapport aux entreprises des autres secteurs agricoles, car elles ne peuvent offrir de régime de retraite et d'assurance collective, creusant un écart entre la rémunération offerte dans ces différents secteurs (Roberge, 2008). Les Québécois préfèrent ainsi prolonger leur période de recherche d'emploi plutôt que de travailler aux champs. Les programmes de migrations temporaires sont donc devenus une solution appréciée par les producteurs. Il ne s'agit pas de la seule possible, mais certainement celle qui répond le plus à leurs besoins, tout en conservant leurs prix de production à un niveau compétitif.

3.3 La réalité mexicaine

Le Mexique est le principal pays pourvoyeur de main-d'œuvre dans le cadre du Programme de travailleurs agricoles saisonniers.

Tableau 3.3
Nombre de travailleurs étrangers ayant recours au programme par pays de recrutement (1995 à 2008)

Année	Nombre de travailleurs	Mexique Qc/N.B.	Guatemala	Antilles (Jamaïque)
1995	860	833		27
1996	836	797		39
1997	839	817		22
1998	934	921		13
1999	1 196	1 183		13
2000	1 611	1 594		17
2001	2 167	2 124		43
2002	2 718	2 637		81
2003	2 968	2 649	215	104
2004	3 245	2 835	324	86
2005	3 796	3 002	668	126
2006	4 399	3 033	1 208	158
2007	5 217	3 037	2 015	165
2008	6 627	3 536	2 934	157

Source : Fondation des Entreprises de Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère, <http://www.fermequebec.com>

Cette réalité ne se justifie pas uniquement par la demande des producteurs canadiens, mais également par un contexte social et économique en mutation au Mexique. Depuis le début des années 1980, la population mexicaine doit composer

avec un programme gouvernemental qui adhère de plus en plus au discours néolibéral. Dès 1984, le gouvernement mexicain a commencé à adopter la libéralisation économique et a modifié les politiques qui favorisaient l'industrialisation nationale, de façon à combattre la crise qui affligeait le pays (Roberge, 2007 ; Valarezo, 2007). Tel que le mentionne Valarezo, « Instead of effectively administering to the labour need in their country, Third World states are adhering to the demands of external forces that seek to profit from the economic vulnerability of poorer nation-states. » En adoptant des politiques qui visent l'exportation, le gouvernement mexicain a fait en sorte que les investisseurs étrangers et les marchés externes contrôlent ses décisions. Voilà une des raisons qui justifie qu'aujourd'hui des centaines de milliers de Mexicains partagent leur vie de « travail » entre plusieurs pays.

L'économie politique de l'ensemble de l'agriculture nord-américaine a affecté les bases économiques de la vie rurale mexicaine. En parallèle à ces stratégies néolibérales, le gouvernement du Mexique a également abaissé les standards relatifs à l'emploi : « [...] poorer nation-states are lowering labour standards and wages in their attempts to generate export oriented employment, advancing their global 'race to the bottom' » (Valarezo, 2007). Plusieurs membres de la classe ouvrière se sont alors retrouvés dans l'impossibilité d'occuper des emplois décents et bien rémunérés (Roberge, 2007). Depuis la signature de l'ALÉNA en 1994, les salaires ont stagné et les opportunités d'emploi manquent. La migration transnationale mexicaine est causée entre autres par l'augmentation de la pauvreté et des inégalités résultant de l'adoption des politiques néolibérales et de tous ces changements relatifs à l'emploi (Valarezo, 2007).

En plus des changements au niveau des politiques de marché, le Mexique a adopté en 1992 une nouvelle loi agraire visant à privatiser les *ejidos*. Le mot *ejidos*

désigne littéralement les terres situées à l'extérieur ou à la sortie d'un village. Sous la présidence de Carlos Salinas de Gortari, la nouvelle loi supprimait les dispositions constitutionnelles qui établissaient les *ejidos* et rétablissait la privatisation des parcelles de terre communautaires en invoquant leur faible productivité (Roberge, 2007). En d'autres mots, les politiciens mexicains perçoivent les paysans et leurs communautés comme des obstacles à la croissance. Pour les Mexicains des régions rurales, le besoin économique les force donc à trouver du travail à l'extérieur du pays de résidence et accepter les conditions de travail parfois abusives rattachées à ces types d'emplois (Valarezo, 2007 ; Brem, 2006).

La pauvreté et les bas salaires incitent les Mexicains à quitter temporairement leur pays pour trouver du travail à l'étranger. De plus, la faible éducation des travailleurs mexicains ne leur offre pas beaucoup d'options dans leur recherche d'emploi (Roberge, 2007). La migration présente toutefois une contradiction importante : elle favorise une mobilité économique, sociale et géographique et, d'un autre point de vue, accroît la dépendance sociale et économique. Malgré tout, la migration temporaire est devenue une solution prisée par la majorité des pays industrialisés et par les pays pourvoyeurs tel que le Mexique.

3.4 Les programmes de migration temporaire

Dans l'ensemble de la littérature, il n'existe pas de définition claire des programmes de migration temporaire (PMT). Rush (2006) donne une définition simple, mais rigoureuse du PMT à l'intérieur d'un document de travail écrit pour la Commission mondiale sur les migrations internationales (CMMI). Selon lui, le PMT qui accorde un permis de travail temporaire autorisant une personne à résider et à travailler dans un pays d'accueil ne suffit pas à lui conférer le droit d'y rester à titre permanent. Effectivement, ces programmes sont de nature temporaire. Tel que le mentionne Castles (2000), « Contract labour migration is often portrayed as a highly organized

system of labour recruitment to meet temporary needs such as rapid economic growth, industrialization, special construction projects or reconstruction after a war. ». Mais le recours à une main-d'œuvre étrangère ne demeure pas la seule solution disponible pour les producteurs. L'emploi de travailleurs migrants représente souvent une solution parmi d'autres au problème de pénurie de main-d'œuvre. Devant ce problème, les employeurs peuvent choisir parmi plusieurs options. Ils pourront choisir d'accroître les investissements en capitaux ou en technologies au sein de leur production, délocaliser leur production¹⁴, augmenter la durée de travail des travailleurs en place, recruter des travailleurs locaux inactifs ou au chômage, ou recruter des travailleurs migrants (Rush, 2006). La solution dépend des coûts engendrés par chacune des solutions.

Le PMT ne représente pas la meilleure solution dans tous les cas. Afin que toutes les parties impliquées bénéficient d'un PMT, il doit être novateur pour éviter de commettre les erreurs du passé. Les programmes ayant le plus marqué l'histoire demeurent sans doute le *Bracero* (1942-1964) aux États-Unis et le *Gasterbeiter* (1955-1973) en Allemagne (Gayet, 2009). Bien souvent, ces programmes n'ont pas permis par exemple, de garantir les conditions d'emploi des migrants et ont engendré des distorsions sur le marché du travail rendant certains secteurs structurellement indépendants. Entre 1945 et 1970 en Allemagne de l'Ouest, toutes les industries en croissance avaient importé des travailleurs. L'idée visait à assurer une « rotation » en recrutant pour une période limitée, restreignant leurs droits (Castles, 2006). L'Allemagne tout comme les autres pays, essayait d'importer une force de travail et non des êtres humains¹⁵. Pendant les années 1960, la structure de recrutement officielle s'est décomposée permettant les entrées illégales et les réunions familiales. En 1973, le gouvernement allemand a donc décidé de cesser d'accepter des migrants et en 1974 les pays de l'Europe de l'Est suivirent (Ibid., 2006).

¹⁴ Bien entendu, Il est impossible de délocaliser les productions agricoles.

¹⁵ « Import labor but not people »

La mise en place d'un PMT accroît la venue de travailleurs en provenance de pays en développement sur le marché du travail des pays occidentaux, principalement le travail peu qualifié et les emplois irréguliers (Roberge, 2007). Depuis le début des années 2000, plusieurs pays réalisent qu'ils ne peuvent pas exporter tout leur excédent de main-d'œuvre dans les pays en développement. Ce constat amène les gouvernements à débattre des coûts et bénéfices d'une migration déjà entamée aux États-Unis, au Canada et en Australie à ce moment-là. Les milieux académiques et politiques de plusieurs pays contestent la réintroduction des PMT. Les critiques caractérisent les PMT comme indésirables dans des démocraties libérales (Rush, 2006). Malgré tout, nombreux sont les pays qui ont admis ou réadmis les PMT dans leurs politiques d'immigration. Nous pensons entre autres au Royaume-Uni, à l'Allemagne, l'Espagne, l'Irlande et le Canada. (Rush, 2006). Ces pays fonctionnent avec des PMT souvent basés sur des ententes bilatérales. Les programmes qui reposent sur des accords bilatéraux peuvent prévoir l'entrée de ressortissants de n'importe quel pays et/ou opérer sur le fondement d'accords ou de protocoles d'accords de recrutement bilatéraux (Rush, 2006).

3.4.1 Le programme des travailleurs agricoles saisonniers

Au cours des années 1970, le Canada ferme peu à peu les portes de son immigration permanente passant de 225 000 en 1970 à 120 000 en 1973. Au même moment apparaissent les programmes de travail temporaire. Ce passage de l'immigration permanente vers l'immigration temporaire est survenu en même temps que le changement des pays d'origine des migrants (Gayet, 2009). La création de programmes de travail temporaire, justifie le contrôle par le moyen de visas, de qui reste et qui repart.

Aujourd'hui reconnu comme l'un des meilleurs programmes de migration temporaire, le PTAS fait appel depuis sa création à une coopération entre les

gouvernements concernés pour sa gestion et offre des conditions stables et prévisibles pour les travailleurs (Basok, 2007). En 1966, le Canada a lancé le PTAS à titre de projet pilote avec la Jamaïque afin de répondre à la pénurie importante de main-d'œuvre à laquelle faisaient face les agriculteurs d'Essex en Ontario à l'époque (Roberge, 2008; Basok, 2007). La main-d'œuvre jamaïcaine ne suffisant pas à combler la demande des employeurs, le gouvernement canadien élargit le programme pour y inclure le Mexique en 1974.

Le programme opère sur une base saisonnière et selon une structure administrative bien définie implantée à même le *Memorandum of Understanding*¹⁶ (MOU). Ce dernier favorise le travail légal sous une supervision gouvernementale et augmente la protection contre l'exploitation liée au traitement privé de la main-d'œuvre. Le MOU a été conçu de façon à s'assurer que les travailleurs arrivent à temps au pays pour répondre aux besoins dans le secteur agricole et surtout, qu'ils restent pour toute la durée de la récolte (Brem, 2006). De nos jours, la plupart des pays s'appuient sur des accords bilatéraux plus officiels et juridiquement contraignants. Les accords présentent un moyen intéressant pour s'assurer que les bienfaits de la migration vont aux pays d'origine et de destination et aux migrants eux-mêmes (Organisation internationale de la migration, 2010). L'accord établit les conditions d'emploi des travailleurs migrants et à partir de celui-ci, s'élabore le contrat d'embauche. Le MOU requiert que les pays participants donnent leur accord au programme, aux étapes impliquées et au rôle des participants. En formalisant la démarche, le gouvernement canadien se protège contre la main-d'œuvre illégale (Brem, 2006). Avec un programme tel que le PTAS, la migration contractuelle est strictement régulée pour répondre aux ajustements de l'offre et de la demande du secteur agricole (Castles, 2000).

¹⁶ *Memorandum de entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno del Canada relativo el programa de los trabajadores agricolas mexicanos temporales – ou Protocole d'entente (PE)*

Les producteurs agricoles qui font une demande de main-d'œuvre doivent d'abord obtenir l'accord de leur bureau local de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) avant d'être éligibles au programme (Valarezo, 2007). Ils doivent prouver qu'ils ont déployé les efforts nécessaires pour embaucher des travailleurs locaux en respectant le *Canadian First Policy*¹⁷ (Brem, 2006 ; Preibisch, 2004). En vertu de cette politique, les producteurs se voient dans l'obligation de présenter un plan de gestion des ressources humaines et de démontrer qu'ils n'ont pu trouver suffisamment de travailleurs canadiens. Si leur plan est accepté, leur demande sera ensuite remise à la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME). En 1987, le RHDCC a privatisé l'administration du PTAS à FERME et à FARMS alors qu'au même moment, le gouvernement levait les quotas annuels sur le nombre de travailleurs autorisés à entrer au pays. La fondation doit ensuite transmettre les demandes au pays pourvoyeur (Brem, 2006). FERME est responsable de traiter les demandes du Québec, du Nouveau-Brunswick et de l'île du Prince Édouard. En Ontario, cette même responsabilité revient à *Foreign Agricultural Resource Management Services* (FARMS). Le recrutement des candidats sera ensuite remis entre les mains des agences mexicaines.

Au Mexique, le Service d'emploi de l'État¹⁸ s'occupe du recrutement des travailleurs intéressés et agit à titre de représentant au Canada par l'entremise d'agents de liaison dans les consulats¹⁹. À la suite d'une demande provenant du Canada, les dirigeants disposent généralement de vingt jours pour sélectionner les candidats. Le ministère des Affaires étrangères²⁰ coordonne le PTAS au Mexique avec le Consulat du Mexique et le ministère de la Santé²¹ s'occupe des examens

¹⁷ Politique qui favorise l'embauche de citoyens et résidents canadiens avant celle de travailleurs étrangers (http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers)

¹⁸ *Secretaria del Trabajo y Prevision Social (STPS)*

¹⁹ Au Québec, il s'agit du Consulat du Mexique à Montréal.

²⁰ *Secretaria de Relaciones Exteriores (SRE)*

²¹ *Secretaria de Salud*

médicaux et émet les certificats médicaux. Ensuite, la responsabilité revient à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) de remettre la documentation appropriée aux travailleurs et aux employeurs, qu'ils devront ensuite remettre à un officier de l'immigration canadienne (Hennebry, 2008 ; Valarezo, 2007). La documentation émise inclut entre autres le certificat médical, le passeport et le contrat de travail.

À l'intérieur du processus de recrutement, le contrat de travail représente l'étape finale ainsi que la plus importante. Celui-ci est signé par l'employeur et contresigné par un représentant du gouvernement du pays pourvoyeur. La signature par le gouvernement est une particularité de l'entente entre le Mexique et le Canada, car les autres pays participants ne requièrent pas cette signature pour officialiser le contrat. L'entente garantit aux travailleurs 240 heures de travail minimum sur une période de 6 semaines et ne pouvant pas dépasser huit mois²². Ceci inclut une période d'essai de 14 jours après laquelle ils se font soit remercier et renvoyer au Mexique, ou retenir comme employé. La migration contractuelle procure un haut taux de prévisibilité et de tranquillité d'esprit pour les institutions responsables puisque les travailleurs sont liés à leur employeur par le biais d'une structure formelle qui détient le pouvoir de renvoyer les personnes désobéissantes du programme (Basok, 2002).

Le contrat implique des conditions spécifiques par rapport au logement et aux déplacements des travailleurs. L'employeur doit fournir un logement convenable qui soit approuvé par l'autorité gouvernementale responsable ainsi que par un inspecteur de logement certifié. L'employé quant à lui, s'engage à y habiter pour toute la durée de son contrat. De façon générale, les logements fournis se situent sur les lieux de travail, mais dans le cas contraire, l'employeur doit assurer les frais de déplacement (Ressources humaines et développement des compétences Canada, 2010). Tel que nous l'explique Hennebry (2008) : « Employers are the most powerful actors in the

²² Voir Contrat de travail en Annexe.

program, as they have direct control over the spatial and temporal parameters of workers' lives. ». Les migrants embauchés travaillent sur des fermes bien précises pour la durée de leur séjour et doivent obéir aux demandes des employeurs (Brem, 2006).

La restriction de mouvement est une réalité quotidienne pour les mexicains et au Canada ils se trouvent liés par des contraintes sociales et géographiques rattachées au statut social imposé par la société d'accueil à travers le contrat de travail (Basok, 2002). Ils n'ont pas l'option de refuser les demandes de leur employeur au risque de perdre leur emploi et le choix d'en trouver un autre ne leur est pas offert, puisqu'ils sont liés à un contrat et doivent subvenir aux besoins de leur famille (Valarezo, 2007). En effet, le contrat en plus d'obliger le travailleur à habiter le logement fourni par l'employeur, l'oblige à travailler pour ce dernier uniquement. En cas de mésentente entre l'employeur et l'employé ou d'arrêt de travail pour toute autre raison, le contrat est jugé terminé et l'employé peut être expulsé du pays. Il est question de la « déportabilité » de la main-d'œuvre vue comme une option dont la société du pays riche peut disposer à son aise (Preibisch et Binford, 2007).

La migration contractuelle a toutefois ses implications et peut limiter les agissements ou les paroles des travailleurs. Par exemple, entre 70% et 80% des migrants sont réembauchés « par nom », d'après la saison précédente, et reçoivent la priorité dans le traitement des demandes. Une pratique courante au Québec. La désignation par « nom » permet aux travailleurs de retrouver un emploi chaque saison à la condition que les employeurs soient satisfaits de leur travail (Brem, 2006). Les employeurs tirent avantage de cette pratique car les travailleurs qui retournent sont déjà bien au courant des tâches qu'ils vont accomplir dans la ferme. Par contre, pour les travailleurs il ne s'agit pas d'une situation uniquement avantageuse. Certains ont tendance à ne pas faire de critiques quant aux conditions de travail dans les fermes de

façon à ne pas mettre en danger leur chance d'être rappelés lors d'une saison ultérieure (Ibid., 2006).

Conclusion

Enfin, le choix de devenir participant à un programme de migration saisonnière tel que le PTAS comprend autant d'avantages que d'inconvénients pour les Mexicains. Le programme est un modèle exemplaire sur la scène internationale entre autres par la coopération qui existe entre les gouvernements concernés et qui en assure une meilleure gestion (Basok, 2007). Malgré tout, certaines distorsions observées dans les premiers PMT semblent se répéter. Certes, les accords bilatéraux sont un bon moyen d'assurer les bienfaits économiques pour chacun des pays impliqués, mais nous devons également considérer les répercussions sociales du programme vécues au quotidien par les participants.

La décision de participer au PTAS résulte de la réalisation d'être face à une impasse économique importante pour les travailleurs et les producteurs. Celui-ci présente des avantages intéressants pour les deux partis. D'une part, les Mexicains devenus victimes des choix politiques de leur gouvernement et limités dans le choix des emplois voient le programme comme une opportunité unique. L'aspect contractuel légal leur offre un emploi stable et un salaire garanti. Pour les producteurs québécois, la participation au programme est simplement la solution la moins dispendieuse. Mais nous devons nous demander si les avantages économiques justifient les inconvénients. Les travailleurs sont les premiers à subir les effets pervers des aspects économiques du programme et le contrat de travail en est la cause principale.

CHAPITRE IV

LES TRAVAILLEURS MEXICAINS À SAINT-REMI AU QUÉBEC : UNE VIE DE PRÉCARITÉ ET D'EXCLUSION

4.1 Introduction

Sur l'ensemble des secteurs de l'industrie alimentaire, l'horticulture et l'agriculture maraîchère restent les plus touchées par la compétitivité du marché (Mimeault et Simard, 1999). Peu mécanisées par rapport aux autres domaines, elles demandent une main-d'œuvre constante et fiable chaque saison. Les ressources humaines locales se font rares et placent les producteurs devant une importante pénurie (Ibid., 1999). Rien de surprenant puisque la population boude le secteur agricole qu'elle a elle-même dévalorisé avec le temps.

L'arrivée du Programme des travailleurs agricoles saisonniers en 1974 a changé le sort des producteurs en leur offrant une solution efficace et peu coûteuse afin de surpasser la pénurie. Le programme est devenu une réponse pour les producteurs qui croyaient impossible de rester en affaires sans le recours aux ressources étrangères (Aceytuno et Greenhill, 1999). D'année en année, il assure le nombre de travailleurs requis pour la période requise. Pour les employeurs, les avantages sont nombreux : l'accès à une force de travail captive pendant une période de temps, qui accepte des conditions irrégulières et des salaires faibles; des travailleurs seuls et sans distraction sociale; enfin, des travailleurs disponibles rapidement à cause des problèmes sociaux et des disparités dans les pays pourvoyeurs (Preibisch, 2007).

Pour les travailleurs migrants, la réalité est cependant différente. Le contrat de travail qu'ils signent se présente comme un outil avec des dispositifs légaux dont les gestionnaires du programme assurent l'application (Hennebry, 2008). Quant aux

travailleurs, ils forment un groupe vulnérable qui face à l'organisation du programme, n'a aucune voix.

Dans ce chapitre, nous présenterons les points de vue des acteurs rencontrés concernant les effets de ce contrat. À partir des entretiens, nous dresserons un portrait des conditions de vie et de travail actuelles des migrants saisonniers afin de mieux comprendre les limitations de ce contrat de travail. Nous démontrerons que les dispositions contractuelles sont porteuses d'exclusion et d'inégalité.

4.2 Le profil des acteurs

En 2010, nous avons réalisé quinze entrevues avec des personnes concernées par la migration saisonnière au Québec. Nous avons rencontré deux agents de liaison du Consulat du Mexique à Montréal, une agente d'éducation à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), une avocate du syndicat des TUAC, les coordonnateurs des Centres d'appui pour les travailleurs et travailleuses du Québec (CATT), un employé de l'Église Catholique, trois autres bénévoles et des travailleurs migrants saisonniers mexicains. Dans les pages qui suivent, nous énoncerons le rôle de chaque acteur et les liens qui les unissent.

4.2.1 Le consulat

Le mandat du Consulat du Mexique consiste à faire respecter les droits et le bien-être des travailleurs²³. Il assure aussi l'accueil au Canada, la surveillance des relations de travail, l'assistance en cas d'urgence médicale et de problèmes administratifs en général. Il se doit cependant de considérer l'intérêt des employeurs canadiens puisqu'il cherche à accroître le nombre de postes pour la demande de ses citoyens,

²³ www.sre.gob.mx/montreal/

laquelle augmente d'année en année, comme le montre le graphique 4.1. Toutefois, cette double situation compromet la juste représentation des travailleurs dans le cas d'un conflit de travail (Brem, 2006). Aussi, depuis 2010 les agents du consulat entrent rarement en contact avec les travailleurs et la majorité des plaintes rapportées au consulat sont traitées par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et les Centres d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles.



Source : Consulat du Mexique à Montréal, 2010

Figure 4.1 : Nombre de travailleurs mexicains agricoles saisonniers ayant participé au PTAS (2004 à 2009)

4.2.2 Les acteurs institutionnels

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse est une instance indépendante qui œuvre à la promotion et au respect des droits énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec²⁴. C'est une ressource vers

²⁴ www.cdpdj.qc.ca

laquelle les travailleurs et les employeurs peuvent se tourner en cas de situation conflictuelle concernant les droits de la personne. Par contre, elle offre une aide en français et en anglais seulement. Ceci ne permet pas aux travailleurs d'utiliser les services eux-mêmes. Pour améliorer la situation, la CDPDJ a conçu des guides d'information en espagnol pour informer les travailleurs de leurs droits²⁵ et a réalisé en 2011 un DVD informatif pour les travailleurs et les employeurs. Les agents d'éducation offrent des formations sur les fermes pour permettre aux travailleurs de s'exprimer et poser des questions. Par contre, avec les employeurs présents les travailleurs censurent leurs questions. Quant à la gestion des plaintes, elle se fait en partenariat avec la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). La CDPDJ fait aussi appel aux centres d'appui dans certains dossiers. Son mandat ne vise pas uniquement la représentation de l'intérêt des travailleurs saisonniers, mais il s'agit d'une bonne ressource même si elle est encore sous-utilisée.

Ensuite, nous nous sommes entretenus avec une avocate qui travaille pour un bureau privé et qui n'a qu'un seul client : le syndicat des Travailleurs unis pour l'alimentation et le commerce. Depuis plus de cinq ans, elle représente les travailleurs devant la CNT pour des causes en audition. Ses dossiers concernent le droit d'association et de syndicalisation, mais elle défend aussi certains cas de travailleurs individuels. Les contacts qu'elle entretient dans le cadre du travail se limitent à la responsable régionale des TUAC (Québec) et aux travailleurs qu'elle représente. Il lui arrive de communiquer avec la Fondation des entreprises de recrutement de main-d'œuvre étrangère (F.E.R.M.E), le Consulat du Mexique et certaines instances gouvernementales selon le type de cas.

4.2.3 Les Centres d'appui pour les travailleurs agricoles (CATT)

²⁵ « Derechos para cultivar » - « Le droit à cultiver »

Nous avons rencontré les coordonnateurs des centres de Saint-Rémi et de Saint-Eustache. En 2004, le Québec a ouvert le premier centre d'appui à Saint-Rémi, en Montérégie; le deuxième a ouvert en 2010 à Saint-Eustache, au nord-ouest de l'île de Montréal à la suite d'une forte demande. Les deux se situent dans les zones les plus fréquentées par les travailleurs migrants saisonniers au Québec (Voir figure 4.2).

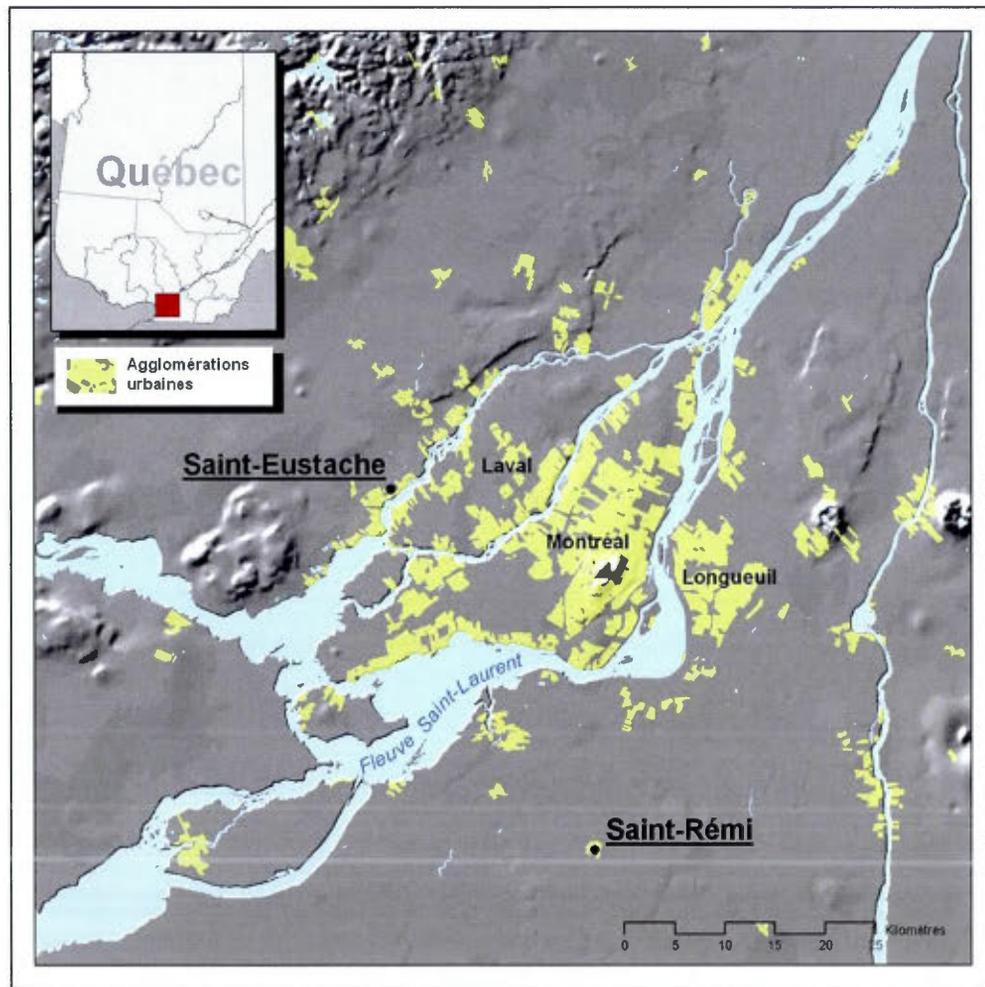


Figure 4.2 : Localisation des Centres d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles au Québec

Un des volets du mandat vise à appuyer les travailleurs et à les défendre en ce qui concerne les conditions de travail et de logement. Les employés et bénévoles des centres aident aussi pour accéder aux services médicaux, remplir les demandes

d'indemnisation d'accident de travail, remplir les demandes de prestations parentales, etc. Les centres offrent des formations en santé et sécurité au travail et soutiennent les travailleurs agricoles dans leur droit de s'associer et former un syndicat. En réalité, leur implication s'étend au-delà du mandat officiel et leur survie dépend de l'aide des bénévoles.

Au Québec, les centres communiquent avec la CDPDJ, le CNT, le CSST, Revenu Québec, l'Agence du revenu du Canada, le Consulat du Mexique, l'Église Catholique, plusieurs bénévoles et autres organismes de défense des droits. Avec les travailleurs, ils ont des contacts fréquents dans les centres et sur les fermes, ainsi que lors des messes religieuses, des rassemblements sportifs et dans les commerces.

4.2.4 Les bénévoles

Les mois passés avec les travailleurs nous ont permis d'observer et de comprendre le rôle des bénévoles. Parmi ceux rencontrés, il y avait un couple d'intervenants auprès des travailleurs saisonniers. L'homme est employé par « *Somos hermanos* », un organisme financé par l'Église catholique pour offrir un soutien spirituel aux travailleurs. De même, il siège à la table interdiocésaine de la grande région de Montréal où se développent des projets ayant pour objectif l'amélioration des conditions des migrants. Il entretient des contacts avec les travailleurs et les employeurs régulièrement et sans intermédiaires. Sa femme enseigne l'espagnol aux employés des commerces du village qui souhaitent comprendre les travailleurs. Sur leur temps libre, ils se déplacent sur les lieux fréquentés par les travailleurs pour discuter et répondre à leurs questions.

Parmi les autres bénévoles, nous avons parlé à un frère mariste d'origine mexicaine au Québec depuis maintenant quatre ans. Il intervient auprès des travailleurs saisonniers à travers la mission spirituelle de l'Église catholique et de

façon personnelle. Chaque année, il se déplace sur les fermes de la province afin de discuter et recueillir les témoignages des travailleurs. Il fréquente aussi les commerces pour offrir une aide et il siège à la table interdiocésaine de la grande région de Montréal.

4.2.5 Les travailleurs migrants mexicains

Les hommes auxquels nous avons parlé étaient tous d'origine mexicaine et âgés de 35 à 53 ans. Nous avons procédé à nos entretiens au centre d'appui de Saint-Rémi puisqu'ils le fréquentaient chaque semaine. La plupart venaient des états du centre du Mexique (México, Distrito Federal, Guanajuato, Jalisco, Michoacan, Morelos, Puebla, Tlaxcala, etc.). Tous étaient issus de milieux ruraux pauvres. Ils étaient des pères de famille avec un faible niveau de scolarité et ne parlaient ni français ni anglais.

Le nombre d'années de participation de chaque travailleur au programme variait de 3 à 22 ans et ils ont tous été rappelés par leur employeur, au moins une fois pour travailler à la même ferme. Ce qui motive leur départ du Mexique est le même objectif pour tous : subvenir aux besoins de leur famille et payer l'éducation de leurs enfants. "The dream of each human being, the desire to have a dignified life, the hope that our children will live better" (Lee, 2003).

4.3 Les facteurs liés à l'exclusion sociale

Comment expliquer qu'au sein d'un programme de migration temporaire légal et si bien encadré, autant de travailleurs soient victimes des mêmes abus année après année? Que peut justifier le fossé existant entre la société d'accueil (Québec) et les travailleurs migrants? Les conditions de travail et de vie, la nature des liens sociaux et les droits des travailleurs font l'objet d'études universitaires à travers le Canada

depuis la fin des années 1990 (Smart, 1997 ; Mimeault et Simard, 1999 ; Basok, 2000 ; Sharma, 2001 ; Basok, 2003 ; Preibisch, 2007 ; Valarezo, 2007 ; Hennebry, 2008 ; Roberge, 2008). Dans le cadre de cette recherche sur le Québec, notre intérêt a porté sur ces mêmes aspects de l'expérience des travailleurs migrants mexicains, mais nous les avons examinés à la lumière de notre hypothèse, selon laquelle le contrat de travail est un facteur d'exclusion et d'inégalité.

4.3.1 L'isolement physique

Un premier facteur problématique qui touche la majorité des travailleurs est l'isolement physique. Différentes raisons viennent expliquer ce type d'isolement. D'abord, le contrat de travail des Ressources humaines et développement des compétences Canada indique que le travailleur doit habiter à l'endroit déterminé par l'employeur et approuvé par le gouvernement. Il s'agit de l'obligation de résidence²⁶. Selon bon nombre de chercheurs, l'obligation de résidence rend les travailleurs vulnérables en plus de l'isolement lié à la nature même du travail agricole (AECQ, 2008). Elle entraîne également d'autres problèmes.

Habituellement, les fermes sont situées en moyenne à une vingtaine de kilomètres des centres urbains. Les habitations des travailleurs se trouvent dans les fermes (Bolduc, 2004). Les employeurs justifient ce choix d'emplacement par l'accessibilité au lieu de travail sans nécessité de moyen de transport (Preibisch, 2007). Ainsi, les travailleurs se trouvent confinés sur les terres où ils travaillent et dans les logements qu'ils habitent (AECQ, 2008). Dans ces conditions, leurs va-et-vient peuvent facilement être observés tout comme l'arrivée de visiteurs (Brem, 2006). Des employeurs profitent de la situation pour contrôler les déplacements des travailleurs en dehors des heures de travail (Bolduc, 2004). D'après une étude réalisée

²⁶ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 - Section II, art. 1

par Preibisch (2007) à Leamington en Ontario, elle dit, “ Our findings indicate that the extent of worker mobility depended ultimately on the subjective goodwill of the individual employer. » La même réalité peu être observée au Québec. Les règlements des fermes ne sont pas uniformes et personne ne vérifie qu'ils le soient. L'avocate des TUAC décrit bien le problème que pose cette l'obligation de résidence sur la ferme :

Une des plus grandes difficultés est leur permis de travail qui les rattache à un seul employeur et qui les force à habiter chez l'employeur, parce que quand ils viennent ici ils sont isolés, ils sont dans des régions très isolées [...] ça peut paraître pas si loin, mais pour quelqu'un qui est sans voiture et qui ne connaît pas le territoire, c'est très loin. Cette obligation d'habiter chez l'employeur et de se rapporter [...] ça fait qu'ils ne peuvent rien faire. (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

Sur la ferme, les employeurs peuvent interdire aux travailleurs de quitter la propriété et sans moyen de transport, ils n'ont d'autre choix que d'obéir.

Oui, l'offre de résidence sur place peut demeurer une norme généralement répandue dans l'industrie, faute de transport, mais elle ne devrait pas être une obligation absolue [...] nous ce qu'on dit c'est qu'il devrait y avoir abolition de l'obligation de résidence, ça ne devrait pas être obligé (Agente de la CDPDJ, entrevue 2010)

L'interdiction de se déplacer réduit leurs possibilités de rencontrer des gens à l'extérieur de la ferme et maintient les travailleurs dans une position vulnérable.

4.3.2 Les conditions du logement

Puisqu'ils passent la majorité de leur temps à la ferme, le logement devient un lieu important. La distance entre les fermes et les centres urbains, la proximité des résidences des travailleurs à celle de l'employeur, la surveillance (réelle ou latente) subie par les travailleurs et leur immobilité due à l'absence de moyens de transport font du logement le point central de leur existence (Aguiar, Tomic et Tromper, 2011).

Or, trop de logements sont jugés inacceptables selon les standards canadiens, même si le contrat stipule que les employeurs doivent fournir un logement convenable²⁷ (Smart, 1997 ; Basok, 2003 ; Ribeiro, 2004 ; Preibisch, 2007). Des travailleurs décrivent ce problème:

Nous avons visité des logements qui n'ont pas de chauffage en plein février, qui n'ont pas d'eau, nous on leur a amené de l'eau, on connaît maintenant quatre Mexicains que leur patron ne fait pas sortir, même le dimanche. Ils sont enfermés, mais je dis ça va pas! (Bénévole salvadorien, entrevue 2010)

« a algunos patrones se fascinan y encantan tratar mal a los trabajadores²⁸ » (Frère mariste, entrevue 2010)

Fournir des logements qui ne répondent pas aux normes canadiennes est une pratique généralisée. L'inspection des logements est la responsabilité de chaque province et selon ses propres règlements. En règle générale, ils sont évalués avant l'arrivée des travailleurs, mais aucun suivi n'est effectué pendant la saison de la récolte (Aguiar, Tomic et Tromper, 2011). Le glissement dans la gestion du programme vers le secteur privé explique l'absence de suivi. Puisque le secteur privé représente l'intérêt des employeurs, les amendes servant à réprimander les mauvaises pratiques de ceux-ci ne sont pas jugés prioritaires. Il n'est même pas avantageux pour les gouvernements mexicains et canadiens que les travailleurs saisonniers obtiennent les mêmes conditions et droits que les Canadiens, « [...] Mexican government seems less interested in the working and housing conditions of workers than in the continuation of the SAWP²⁹ [...] » (Aguiar, Tomic et Tromper, 2011). À cet effet, un dialogue doit être établi entre le gouvernement canadien et les travailleurs pour améliorer les conditions du logement, « They don't just work here, they live here. » (Diaz, 2011).

²⁷ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 - Section II, art. 1

²⁸ « Plusieurs patrons prennent plaisir à maltraiter les travailleurs »

²⁹ Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

4.3.3 L'isolement social

L'obligation de résidence cause également des problèmes au niveau social pour les travailleurs. Plusieurs d'entre eux sont ségrégués dans les champs où ils travaillent et vivent. Ces conditions les empêchent de tisser des liens à l'extérieur du travail (Bolduc, 2004). Alors, les seuls moments pour socialiser sont lors des emplettes hebdomadaires (Smart, 1997; Basok, 2004; Ribeiro, 2004; Verduzco, 2004; Preibisch, 2007; TUAC, 2011). Chaque jeudi, jour de paie, les travailleurs se rendent en ville pour envoyer de l'argent à leur famille, faire l'épicerie et aller à la banque, entre autres. Cependant, l'affluence dans le village de Mexicains les jeudis soir a tendance à créer un effet répulsif pour les populations locales :

[...] de voir que le jeudi soir la ville devienne un peuple de Latino-Américains c'est étrange et moi je connais beaucoup de Québécois qui me disent : « Ah! Non! Nous on y va plus! » Alors c'est-à-dire que la population locale essaie de pas sortir les jeudis et c'est pas bon. (Bénévole salvadorien, entrevue 2010)

Avant de participer au PTAS, quelques travailleurs interviewés avaient vécu une expérience aux États-Unis. Ceux-ci ont dit se sentir inhibés dans leurs interactions au Canada et reprochaient l'absence d'une communauté hispanique en région. Le Père Clément Bolduc, un des premiers à s'être impliqué auprès des travailleurs mexicains au Québec, mentionne ce qui suit : « Un autre motif d'éloignement sont les préjugés sournois et le racisme inavoué » (Bolduc, 2004). La coordonnatrice du Centre d'appui de Saint-Rémi confirmait que les travailleurs mexicains détestent être perçus comme des criminels et des gens dangereux à éviter. Selon elle, il s'agit de personnes curieuses qui veulent en apprendre plus sur nous, sur notre culture, mais qui ont du mal à satisfaire leur curiosité à cause des préjugés.

« Para mi es un grand gusto que personas como ustedes se interesan en la vida de nosotros, los trabajadores que venimos por temporada³⁰. » (Travailleur, État de Tabasco, entrevue 2010)

« [...] como otras voluntarias que trabajan en el centro, me gustaría que la gente conozca como es la vida de un campesino, como trabaja un campesino, porque no estamos aquí por gusto, estamos aquí por necesidad³¹. » (Travailleur, État de México, entrevue 2010)

Après avoir passé seulement quelques semaines au Québec, certains travailleurs retournent au Mexique épuisés par l'effort d'adaptation, par la pression liée à la tâche et désorientés par l'absence de repères culturels et familiaux (AECQ, 2008). Puisqu'ils vivent dans l'isolement physique et social, ils sont vulnérables devant la menace et l'intimidation au travail et au sein des collectivités d'accueil. « Souvent, les travailleurs se sentent perdus lorsqu'ils arrivent ici », affirmait la coordonnatrice du CATT de Saint-Rémi. Tous les travailleurs rencontrés disaient n'avoir créé aucun lien avec les membres³² de la communauté d'accueil. Les seules personnes avec lesquelles ils ont eu contact sont des employés des magasins, de l'institution financière, du centre d'appui ou de l'église du village. Quelques-uns ont créé des liens avec des collègues de travail et les membres de la famille de leur employeur :

« Tengo relaciones con personas de mi trabajo. Yo trabajo con quebequenses y tengo que hablar con ellos!³³ » (Travailleur, État de Sinaloa, entrevue 2010)

« He conocido a personas por el medio del centro de apoyo, del centro comercial, cuando voy a las misas, cuando voy a este...enviar dinero [...] ³⁴ » (Travailleur, État de Tabasco, entrevue 2010)

³⁰ « Ça me fait plaisir quand des personnes comme vous s'intéressent à nous, les travailleurs qui viennent pour la saison. »

³¹ « (...) comme d'autres bénévoles qui travaillent au centre, j'aimerais que les gens sachent c'est comment la vie d'un travailleur agricole, le travail qu'il fait, parce que nous ne sommes pas ici pour la plaisir, mais plutôt par nécessité. »

³² Par membres nous entendons les citoyens ou résidents permanents qui habitent à proximité des fermes et des magasins fréquentés par les mexicains.

³³ « J'entretiens des relations avec des personnes de mon travail. Je travaille avec des québécois et je dois bien leur parler ! »

Les collègues de travail deviendront parfois plus que des collègues et remplaceront les familles laissées au Mexique. Même s'ils viennent ici par nécessité, ils doivent se divertir et prendre le temps de s'amuser (Coordonnatrice du CATT, entrevue 2010).

« En primer lugar, a este pueblo le falta mucha diversión. Es un pueblo muy apagado, un pueblo que no tiene fiestas [...]. Es un pueblo silencioso, un pueblo que toda la vida es no mas estar en casa. Necesita una fiesta, necesita este...un grupo musical...necesita un empuje que ellos se sientan alegres. Porque son personas que no se conocen, no hay mucha amistad entre ellos. Somos latinos, nos gustan las fiestas y convivir³⁵ » (Travailleur, État de Distrito Federal, entrevue 2010).

Le fait de quitter leur famille pendant des mois provoque des conséquences sur les relations familiales et sur les dynamiques sociales de leur communauté au Mexique (AECQ, 2008) :

« Sinceramente, trabajar en el campo es algo duro...si, es algo duro...Ahorita no me queda mas que pensar en mis hijos. Es lo mas principal para mi³⁶ » (Travailleur, État de Tabasco, entrevue 2010)

Ils nous cherchent parce qu'ils se trouvent seuls ici [...] (Bénévole salvadorienne, entrevue 2010)

Les employeurs savent que le contact avec leurs familles, ça donne de la force aux travailleurs, qu'ils en ont besoin vu leur situation (Agent du Consulat du Mexique à Montréal, entrevue 2010)

Au Mexique, ils vivent au sein de petites communautés rurales où ils sont reconnus, respectés, pères de famille et certains d'entre eux occupent des rôles encore plus importants. Plusieurs trouvent plus difficile le sentiment d'être invisible que le

³⁴ « J'ai connu des gens par l'intermédiaire du centre d'appui, du centre commercial, lorsque je vais aux messes, quand je vais euh...envoyer de l'argent (...). »

³⁵ « Nous sommes latinos, nous aimons faire la fête et discuter. »

³⁶ « Sincèrement, travailler dans le champ est très difficile...oui, c'est très difficile. Maintenant, il ne me reste plus qu'à penser à mes enfants. C'est le plus important pour moi. »

dur travail. Ici, ils ne sont personne et ils ressentent le manque de reconnaissance (Diaz, 2011).

« Pasas ocho meses en Canadá, estas más en Canadá pero realmente no perteneces a Canadá. Llegas a México por cuatro o cinco meses y te das cuenta que tampoco a veces te sientes tan Mexicano. La identidad se está como perdiendo³⁷ » (Témoignage d'un travailleur - Diaz 2011)

“Temporary migration is not so temporary. For most, they consider this place their home while they are in Canada” (Personne bénévole - Diaz, 2011)

Les membres de certaines communautés d'accueil vont même jusqu'à ignorer volontairement leur présence. Les Mexicains habitent les communautés rurales depuis les années 1970, mais se font toujours refuser la participation en tant que membre social.

Dans les petits villages les gens sont très éloignés, c'est pas des gens très communicatifs et ils vont toujours se méfier des étrangers [...] ils doivent se poser des questions, se faire des idées enfin, je sais pas ça va de bouche à oreille les gens parlent et disent n'importe quoi. (Bénévole salvadorienne, entrevue 2010)

Un des objectifs de « Somos hermanos » est de créer des liens avec la population locale et les travailleurs. Ce n'est pas évident, mais on essaie quand même » (Bénévole salvadorien, entrevue 2010)

À mon sens il y a une discrimination systémique sur la condition sociale, parce qu'ils sont étrangers, peu qualifiés, parce qu'ils sont une main-d'œuvre facilement jetable (Agente du CDPDJ, entrevue 2010)

Les travailleurs souhaitent être reconnus et respectés pour leur travail. Après tout, ils travaillent au sein de notre industrie et ils habitent au Québec plus longtemps qu'au Mexique dans une même année. Selon Guilbert (2005), la reconnaissance va de paire avec la capacité de pouvoir exprimer ses besoins, ses attentes et ses suggestions

³⁷ « Tu passes huit mois au Canada, tu es plus longtemps au Canada, mais en réalité tu n'appartiens pas au Canada. Tu arrives au Mexique pour quatre ou cinq mois, mais tu ne te sens pas toujours Mexicain. L'identité est comme perdue »

au sein d'une communauté. Seulement de cette façon, un individu pourra sentir qu'il appartient à une collectivité et qu'il est reconnu par ses pairs. Ceci sera possible si la société d'accueil cesse de considérer les travailleurs comme une force de travail temporaire et rien de plus. La reconnaissance de l'autre commence par des gestes simples.

Même si on ne parle pas espagnol, la simple présence, un sourire, ça veut dire on sait que vous êtes là et on vous apprécie » (Bénévole québécoise, entrevue 2010)

[...] Y'a personne qui offre un café pour les travailleurs « tu veux un café ? » C'est bon, c'est comme une maison, je vois le centre d'appui comme une maison [...] (Bénévole salvadorien, entrevue 2010)

4.3.4 Le problème de la langue

Les problèmes causés par la langue concernent tous les travailleurs. À plusieurs reprises, il nous a été mentionné qu'ils contribuent de façon importante à l'exclusion des travailleurs. La maîtrise de la langue représente un atout incontournable pour une intégration réussie (Guilbert, 2005). Toutefois, les contraintes du contrat de travail n'encouragent pas la communication entre les employeurs et les employés. Les immigrants nouvellement arrivés par exemple ont accès à des cours d'orientation et des cours de français fournis gratuitement par l'État (Basok, 2003). Dans le cas des travailleurs saisonniers, les gouvernements fédéral et provincial n'offrent aucune formation linguistique. Ceci maintient les Mexicains dans une position vulnérable devant les employeurs.

Selon plusieurs études, les travailleurs aimeraient apprendre la langue de leur communauté d'accueil (Smart, 1997 ; Basok, 2004 ; Ribeiro, 2004 ; Verduzco, 2004 ; Preibisch, 2007 ; Valarezo, 2007 ; Roberge, 2008). Connaître la langue leur permettrait de s'exprimer et ne plus être désavantagés en situation de conflit (Preibisch, 2007). Toutefois, les longues périodes de travail laissent peu de temps à

consacrer à l'apprentissage du français : « Ils aimeraient apprendre le français, mais avec l'horaire de travail, c'est un peu irréaliste » (Coordonnatrice du CATTA, entrevue 2010). Les journées de travail dépassent toujours la norme quotidienne et la plupart du temps, les pauses sont accordées en fonction d'une journée normale³⁸ (Brem, 2006).

Le Québec doit prendre ses responsabilités au niveau des conditions de travail et offrir des services d'accompagnement comme des cours de français par exemple pour qu'ils puissent faire des choses indépendamment des employeurs [...] la langue c'est vraiment un problème. Le fait qu'ils ne parlent pas la langue c'est un très gros problème (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

Quand on quitte son pays on devient automatiquement étranger et on sait qu'il y a beaucoup de limitations par rapport à la langue. Ça aiderait beaucoup je pense si les producteurs parlaient un petit peu plus d'espagnol. Parce que là y'a vraiment un gros écart entre eux à cause de la langue (Bénévole salvadorien, entrevue 2010)

« Todos los días estamos trabajando. No tenemos mucho tiempo para descansar o hacer nada más... » (Travailleur, État de Tlaxcala, entrevue 2010)

Sur la ferme, une mauvaise communication entre employeurs et employés peut également avoir des répercussions sur la santé des travailleurs. Prenons par exemple la section du contrat selon laquelle l'employeur s'engage à donner une formation adéquate, fournir les vêtements et la protection à tous les travailleurs qui manipuleront des pesticides³⁹. Cependant, peu de producteurs parlent espagnol et ils informeront les travailleurs en français (AECQ, 2008). Pouvons-nous alors définir une formation comme étant adéquate si les travailleurs ne comprennent ni l'employeur, ni les instructions, ni les mises en garde sur les imprimés des contenants? Certains producteurs peuvent compter sur l'aide d'employés plus anciens

³⁸ Ibid., Section II, art. 3

³⁹ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 - Section VIII, art. 3

ayant appris un minimum de français pour faire la traduction. Toutefois, le problème de la langue peut être relatif à l'attitude adoptée par les producteurs :

« Todos los patrones que tratan bien a los muchachos no tienen problemas con la lengua. Entonces yo creo que la lengua es un problema relativo. No he oído de un solo empleado que no se puede entender con el patrón cuando el patrón lo sea también. No he visto ningún caso. Todos los casos son con patrones que tienen alguna falta de delicadeza con ellos⁴⁰ » (Frère mariste, entrevue 2010)

Dans le cas de blessures mineures, la plupart des remèdes peuvent se trouver en pharmacie. Mais la langue pose un autre problème qui peut nous sembler anodin. Si pour nous il s'agit d'un simple achat, les travailleurs ne peuvent même pas lire les informations inscrites en français et en anglais sur les contenants et certains ne savent pas lire.

[...] des fois, on allait à la pharmacie et je voyais qu'ils voulaient chercher quelque chose, mais ils ne savaient pas alors [...] y'avait quand même un manque d'informations [...] quand on arrive dans un nouvel endroit, dans un nouveau pays, c'est normal qu'on ait besoin d'aide (Bénévole salvadorienne, entrevue 2010)

J'ai eu des confidences de problèmes particuliers de santé...de l'accompagnement, ça manque. Par exemple, simplement aller à la pharmacie pour les aider à choisir le bon médicament ils sont perdus devant ça (Bénévole québécoise, entrevue 2010)

Certains travailleurs trouvent ça dommage de ne pas se faire comprendre lorsqu'ils veulent acheter quelque chose (Coordonnateur du CATA Saint-Rémi, entrevue 2010)

Dans le cas de blessures plus graves qui demandent de se rendre chez le médecin, les travailleurs sont confrontés à un autre problème. Ils ne peuvent pas

⁴⁰ « Tous les patrons qui traitent bien leurs employés n'ont pas de problème avec la langue. Alors je crois que le problème de la langue est relatif. Je n'ai connaissance d'aucun employé qui ne s'entend pas bien avec son patron lorsque celui-ci le traite bien. Je n'ai vu aucun cas de ce genre. Tous les cas problématiques concernent les employeurs qui manquent de délicatesse avec eux (travailleurs) »

expliquer leurs maux, ne comprennent pas les diagnostics, personne ne peut leur expliquer et ils ne sont pas en mesure de poser de questions (Diaz, 2011). Puisque les médecins parlent aux employeurs ou à une tierce personne il n'y a plus de confidentialité entre le patient et le médecin. Selon le contrat⁴¹, l'employeur doit accompagner ses travailleurs à la clinique ou à l'hôpital en cas de besoin et faire les suivis, mais peu le font. En exemple, voici un cas qui illustre bien qu'il peut être difficile de recevoir un traitement juste sans maîtriser la langue ou comprendre le fonctionnement du système de santé :

Le travailleur était sans papiers, ne parlait pas français, mais en plus l'attitude de l'hôpital était un peu spéciale parce qu'ils l'ont attaché au lit. Pendant 15 jours y'é resté comme ça attaché. J'ai écrit une lettre au consulat et j'ai mis l'employeur en demeure. L'employeur m'a menacée de m'amener au barreau et le consulat m'a dit que les travailleurs ne pouvaient pas avoir de représentation indépendante. Mais ce travailleur-là est sorti du programme et a jamais été réadmis. Comme ils font d'habitude quand quelqu'un tombe malade, il te donne un billet pour que tu rentres chez vous (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

« Me gusta que existan personas que (nos) ayuden a nosotros porque el trabajador siempre es lastimado, siempre. Porque, no le da valor... lo que sabe hacer no tiene valor » (Travailleur, État de Distrito Federal, entrevue 2010)

De façon générale, peu d'informations sont disponibles en espagnol (Brem, 2006). Au Mexique, l'information partagée avec les travailleurs est pauvre et la plupart ne sauront pas du tout à quoi s'attendre avant de quitter le Mexique. Au Québec, les agents du consulat remettent à chacun un dossier avec des numéros à rejoindre pour une assistance, une copie de leur contrat de travail, etc. Par contre, tous

⁴¹ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 - Section VIII, article 5

les documents sont en français⁴². Une fois à la ferme, les règles seront expliquées en français.

C'est gens là sont très vulnérables. Ils nous cherchent (des personnes pouvant les aider) parce qu'ils se trouvent seuls ici, se trouvent démunis, enfin seuls et ayant trouvé quelqu'un de leur pays ou qui parle leur langue, ils se sont comme attachés. La première chose c'est de les informer, de bien les informer pas seulement leur donner un tas de papiers comme ça. En plus de ne pas parler français, y'en a qui savent même pas lire ni écrire. (Bénévole salvadorienne, entrevue 2010)

Pour tenter de remédier à la situation, l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) a préparé il y a quelques années des feuillets en espagnol contenant des informations utiles à l'intention des travailleurs migrants. À priori, cette information devrait être transmise aux travailleurs par le gouvernement, le Consulat du Mexique et/ou par l'employeur. Elle l'est rarement. Actuellement, des changements sont en cours dans certaines instances gouvernementales concernées par la migration temporaire afin de s'adapter entre autres aux besoins linguistiques.

On prépare un DVD à l'intention des travailleurs agricoles [...] les consulats nous ont dit que les travailleurs pourraient très bien, lorsqu'ils attendent pour passer leurs examens ou qu'ils vont s'inscrire dans les salles là-bas au Mexique, y'ont souvent des files d'attente, donc y pourraient passer ce DVD-là. (Agente de la CDPDJ, entrevue 2010)

Donc on a ciblé différents interlocuteurs dans les ministères « chauds » porteurs de dossiers qui suscitent le plus de questionnements des travailleurs, où est-ce que nous on va former ces gens-là pour qu'ils sachent c'est quoi les programmes et les problématiques qui peuvent en découler parfois (Agente de la CDPDJ, entrevue 2010)

La structure du PTAS, telle que nous la connaissons, ne facilite pas l'apprentissage du français et ne permet pas la juste représentation des

⁴² Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 – Section XI, art. 3 et art. 4

travailleurs, limitant les possibilités à un minimum (Avocate des TUAC, entrevue 2010).

4.4 Les facteurs d'inégalité

À la suite d'un flux d'immigration permanente qui a presque doublé au cours des années 1980, les restrictions adoptées en matière d'immigration au Canada depuis ne visaient pas à réduire le nombre de personnes qui entraient au pays, mais plutôt leur façon d'entrer (Sharma, 2001). L'objectif du gouvernement visait à diminuer le pouvoir de la main-d'œuvre une fois au pays et réduire les possibilités d'emplois sur le marché du travail (Ibid., 2001). Une disposition au contrat garantit que les employeurs et les travailleurs acceptent de respecter les termes et conditions de l'Accord et qu'en aucun cas ils ne soient remplacés, annulés ou modifiés⁴³. Toutefois, il n'existe pas de procédure légale ou règlement pour traiter les différends qui pourraient survenir entre les partis. Lors de nos entretiens, et de notre travail de terrain, nous avons été témoin de plusieurs injustices commises envers les travailleurs.

4.4.1 L'absence de représentation et de reconnaissance

La gestion actuelle du PTAS établit un écart considérable entre les droits reconnus sur papier et leur accessibilité. Autrefois publique, mais devenue presque entièrement privée en 1987, la gestion du programme est conçue pour répondre aux attentes des producteurs et des pays concernés et non pas à celles des travailleurs (Valarezo, 2007). Ceci crée une situation conflictuelle pour le consulat qui doit tenir compte des intérêts des employeurs, de son gouvernement ainsi que ceux des travailleurs (Brem, 2006). Le pouvoir accordé à la fondation des employeurs FERME, gestionnaire privé

⁴³ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 – Section XI, art. 5

du programme au Québec, limite l'accès à une représentation équitable des travailleurs.

FERME gère tout. Dans les faits ils ont tous les pouvoirs. J'pense qu'ils ont des pouvoirs aussi sur les employeurs. Y'a des employeurs qui n'étaient pas si défavorables à l'accréditation, mais FERME a mis de la pression parce que pour rester dans le programme y faut être en bons termes avec FERME et ils ne veulent pas de syndicat. En fait, j'pense que FERME contrôle pas mal tout le processus d'ici jusqu'au Mexique. Moi j'pense que le programme ne doit pas être géré par les employeurs, ça devrait être les employeurs et les organisations syndicales ou groupes qui appuient les travailleurs. Sous-traiter la gestion ce n'est pas une bonne chose. (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

Depuis sa création, la structure du PTAS n'a essentiellement pas changé et elle exclut les travailleurs des négociations et du règlement de conflits (TUAC, 2010 ; AECQ, 2008). Selon Taran (2000), le non-respect des droits est si répandu qu'il est devenu une pratique courante. L'agent de liaison rencontré au consulat disait fonctionner dans un cadre administratif rigide avec des restrictions au niveau de leurs actions. Selon lui, le CATTa peut faire plus au niveau des démarches dans les dossiers plus délicats.

« Pues lo primero, apegarse a la ley ! Yo creo que simplemente apegarse a la ley ya con eso se gana mucho [...] en Quebec es el peor lugar donde tratan a los trabajadores del campo⁴⁴ » (Frère mariste, entrevue 2010)

« Da seguro que si estos 2000 o 4000 que estamos aquí decimos que ya no más trabajamos, hay otro 4000 atrás de nosotros que quieren entrar a trabajar⁴⁵ » (Travailleur, État de Tlaxcala, entrevue 2010)

⁴⁴ « En premier, il faut se conformer à la loi ! Je crois que simplement se conformer à la loi on y gagne déjà beaucoup (...) le Québec est le pire endroit où sont traités les travailleurs agricoles »

⁴⁵ « Il n'y aucun doute que si les 2000 ou 4000 travailleurs que nous sommes ici décident de ne plus travailler, il y en a 4000 autres derrière nous qui n'attendent que ça venir travailler »

Ces témoignages démontrent qu'il y a effectivement une lacune dans l'application de la législation et que si certains sont insatisfaits de leurs conditions de travail et de vie, d'autres seront là pour les remplacer.

La nature temporaire du visa justifie pour les gestionnaires du programme (employeurs, agents du consulat, représentants des gouvernements, entre autres) le contournement des règles. Dans l'article *On Being Not Canadian: The Social Organization of « Migrant Workers » in Canada*, Sharma (2001) explique que les travailleurs qui forment un groupe de *non-citizens* ou de *non-immigrants* sont légalement exemptés des lois sur les normes du travail, du droit à la revendication collective et l'accès à certains services sociaux tels que l'assurance chômage et la pension de retraite. Le statut temporaire déprécie et affaiblit le potentiel des travailleurs saisonniers. Le Consulat du Mexique est partiellement responsable du peu d'information remise aux travailleurs. Contacter l'assistance du consulat devrait être facile puisqu'ils remettent eux-mêmes leur carte d'affaires aux travailleurs. Malgré cela, ce n'est pas toujours possible (AECQ, 2008). En théorie, en composant le numéro 1-800 il devrait avoir accès à l'assistance 24/24 heures (Valarezo, 2007).

[...] il devrait y avoir des numéros de téléphone disponibles parce que on leur donne un, deux ou trois numéros de téléphone qui ne répondent jamais, qui sont tout l'temps occupés ou qui n'existent pas ! Moi même j'ai déjà essayé de les contacter et jamais je ne me suis fait répondre, je te jure ! C'est virtuel, c'est vraiment de l'information virtuelle qu'ils reçoivent. Pour moi, ça devrait être plus réel, plus sérieux cette affaire là parce que eux ils ne savent pas...c'est pas des gens qui vont aller chercher par eux-mêmes. Souvent, ils vont laisser tomber parce qu'ils savent que c'est trop dur le chemin à faire donc ils vont dire ah ! (Bénévole salvadorienne, entrevue 2010)

« Yo voy para el centro de apoyo porque me interesa sus platicas, cual es el grupo de unión, el apoyo. Yo creo que es muy importante saberlo, porque cualquier momento que hay un accidente o que hay algún problema serio,

tengo ayuda aquí. Sino, a quien vas a llamar ? El consulado ? (rires) Por eso, yo vengo aquí⁴⁶ » (Travailleur, État de Distrito Federal, entrevue 2010)

Lorsque le consulat juge nécessaire de s'impliquer dans le règlement d'un conflit, il joue souvent sur le sentiment de culpabilité en rappelant aux travailleurs d'évaluer les bons et les mauvais côtés de leur participation au programme, qu'il revient à eux de peser le pour et le contre. Malheureusement, ils ne savent pas à quoi s'attendre avant d'arriver.

L'agente rencontrée a mentionné le retrait graduel du soutien offert aux travailleurs. Avant 2010, les agents de liaison se déplaçaient régulièrement chez les producteurs, mais dorénavant ils s'occupent des problèmes importants. Le contact direct entre les agents et les travailleurs est limité. Puisqu'il s'agit de la seule institution formelle avec le mandat de protéger les travailleurs migrants saisonniers au Canada, son retrait progressif laisse place aux abus. Les acteurs ayant l'intérêt des travailleurs à cœur jugent donc nécessaire de mettre en place un organisme indépendant qui assurerait l'application de la loi en cas de différends avec les employeurs (Brem, 2006). L'organisme pourrait prévoir l'intervention d'un protecteur des travailleurs, une personne impartiale, accessible et en mesure de faire une enquête efficace de façon à pouvoir déposer un rapport à l'intérieur d'un court délai (AECQ, 2008).

[...] genre d'instance arbitraire, où est-ce que les travailleurs, avant d'être retournés dans leur pays, lorsqu'il y a une situation conflictuelle ou une mésentente, la situation fait en sorte que le travailleur est menacé avant la fin de son contrat de retourner dans son pays, y devrait y avoir une instance neutre qui puisse entendre les cas. Sauf qu'une instance neutre c'est la Commission des relations du travail et ça c'est très peu connu, on peut demander une procédure légale rapide qui interdit le congédiement du travail à court terme. Donc en dedans d'une semaine, mais ça c'est en vertu de la loi

⁴⁶ Je vais au centre d'appui parce que tes conversations m'intéressent, le syndicat, l'appui. Je crois que c'est important de savoir ceci, dans le cas d'un accident ou d'un problème sérieux, ici il y a une aide. Sinon, qui vais-je appeler ? Le consulat ? (rires) C'est pour ça que je viens ici »

sur les normes du travail. Donc tu vois, y'a quelque chose à faire là. Si j'me souviens, j'pense que c'est une injonction (Agente de la CDPDJ, entrevue 2010)

C'est ça je pense qu'il faut une certaine indépendance pis à chaque année les conditions sont renégociées par les associations d'employeurs et les gouvernements, mais les travailleurs n'ont aucune représentation dans cette instance nationale. Selon moi, ça devrait être les TUAC, parce qu'ils ont des milliers de membres. (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

Une instance du genre permettrait aux travailleurs de faire entendre leurs besoins et leurs droits au sein de la société d'accueil.

4.4.2 Les mécanismes de contrôle

Les étapes de recrutement et d'embauche des travailleurs saisonniers démontrent de quelle façon ils sont victimes du processus. Chaque année, le site des TUAC rend publics les problèmes rencontrés par les travailleurs. Depuis les trois dernières années, cela n'a pas changé : accidents de travail qui se terminent en rapatriement, ruptures de contrat pour cause de mauvais traitements, maladies ou blessures, représailles anti syndicales, gestes obscènes de la part de l'employeur, retards ou refus de payer les employés, logements en dessous des normes; confiscation de documents; etc.

Le processus de sélection au Mexique est le premier dispositif de contrôle des travailleurs migrants. Les participants sélectionnés sont peu éduqués. Ils viennent de régions pauvres. Tous doivent prouver au ministère du Travail qu'ils sont *campesinos*⁴⁷. Le ministère privilégie les hommes mariés avec des enfants, qui doivent bien sûr rester au Mexique, afin de diminuer les risques d'une immigration illégale (Aguilar, Tomic et Trumper, 2011 ; Preibisch, 2007). Ce processus réduit les

⁴⁷ Paysans.

travailleurs à une simple force de travail, “[...] trying to import labour but not people” (Castles, 2000).

« Los patrones nos quieren porque trabajamos mucho...mucho y no decimos nada. Nosotros trabajamos mucho más que los quebequenses. Trabajamos doce horas por día y ellos solamente ocho... » (Travailleur, État de Tlaxcala, entrevue 2010)

[...] faut faire attention parce que tu vois que comme le programme dans lequel ils viennent maintenant ils n’ont pas beaucoup de ... ils ont des droits mais des droits que ... c’est le producteur qui a le dernier mot et si c’est comme ça, bon tu dois te plier (Bénévole salvadorien, entrevue 2010)

En plus des critères de sélection, le gouvernement canadien accorde le droit aux employeurs de choisir le pays d’origine des travailleurs. Ceci donne du pouvoir aux employeurs et crée une compétition féroce entre les représentants des pays pour « livrer » des travailleurs productifs et disciplinés (Basok, 2000).

Une fois sélectionnés, les travailleurs seront confiés à un employeur pour la durée du contrat et devront habiter à l’endroit désigné par celui-ci. Il peut arriver qu’un travailleur souhaite changer d’emploi à la suite d’un conflit⁴⁸. Le contrat permet le transfert de ferme, mais la procédure lourde fait obstacle aux changements (Brem, 2006). Les deux employeurs impliqués doivent approuver le transfert, mais il arrive que l’employeur de la ferme initiale refuse par paresse administrative ou par méchanceté (Sook Lee, 2003). Un travailleur employé depuis six ans sur une ferme de la région de Saint-Rémi a placé une demande de transfert en 2009 pour 2010. Les agents du consulat à Montréal lui ont suggéré de faire sa demande une fois au Mexique. Après avoir placée sa demande auprès du ministère du Travail au Mexique, on l’a informé qu’il devrait sauter une saison pour ensuite retourner dans le

⁴⁸ Contrat de travail pour l’embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 – Section I, art. 5

programme avec un employeur différent. Cependant, la réinsertion au programme n'est jamais garantie et souvent les hommes qui demandent un transfert ne seront souvent pas réadmis.

Un troisième mécanisme de contrôle illégal, mais répandu au sein du programme est celui de la rétention des papiers (carte d'assurance maladie, assurance sociale, passeport, papiers de banque, etc.). Selon nos interviewés, le gouvernement reconnaît la situation comme étant problématique, mais ne prend aucune mesure pour corriger la situation. Aucune disposition du contrat ne prévoit qu'un employeur conserve les papiers des employés. Toutefois, à la suite de cas de pertes et même de vols, les employeurs ont décidé de les garder par sécurité.

Les travailleurs avaient tendance à perdre leurs papiers ou certains, même à se les faire voler, donc de là la pratique de vouloir mettre les papiers en sécurité dans les bureaux et les coffres forts des employeurs. Sauf que les employeurs confondaient consigner les papiers et les garder. [...] à la fois au niveau international avec les outils de protection et à la fois la charte québécoise dit, on ne peut pas...toute personne a la libre disposition de ses biens et ses papiers d'identité en font partis (Agente de la CDPDJ, entrevue 2010)

Les travailleurs doivent garder leurs papiers. Ils peuvent, sur une base volontaire, demander à l'employeur de consigner leurs papiers, mais en conservant une photocopie avec eux en cas de besoin (Coordonnatrice du CATTÀ, entrevue 2010). Malgré les avertissements faits par FERME et le RHDCC, la rétention des papiers persiste. Il y a quelques années, un travailleur a dû être hospitalisé et son employeur refusait de lui remettre sa carte d'assurance maladie. Le travailleur a dû se rendre chez l'employeur avec le personnel du CATTÀ et le service de police de la municipalité pour la récupérer. Le patron avait jugé que l'employé n'était pas malade même si le médecin avait affirmé le contraire (Agente du CDPDJ, entrevue 2010). À la suite d'événements semblables, le RHDCC a publié un avertissement sur son site

internet concernant l'interdiction de retenir les papiers sous la menace d'une réprimande. Toutefois, les employés des CATTA et les bénévoles doutent qu'un avertissement modifie le comportement des employeurs.

Un autre moyen efficace pour assurer la bonne conduite des travailleurs est la désignation par nom. Celle-ci n'est pas inscrite au contrat, mais elle invite les producteurs à « nommer » les travailleurs qu'ils voudraient revoir l'année suivante. Les plus obéissants seront nommés et assurés de reprendre leur poste. Les autres se feront transférer. Cette pratique bénéficie les producteurs en réduisant la rotation d'employés et les coûts de leur formation. Chez les employés, elle encourage la discipline et le silence (Preibisch, 2007). Par contre, la méthode pose parfois problème lorsqu'un travailleur n'est pas invité à revenir. Le fait qu'il n'a pas été nommé est communiqué au ministère du Travail mexicain (Basok, 2000). Les travailleurs se font interroger sur leurs agissements et une évaluation négative peut mener à leur suspension par rapport au programme. La pratique de désignation par nom s'avère donc efficace pour empêcher les travailleurs de parler ou de dénoncer (Brem, 2006). De plus, c'est à la suite de quelques années de participation qu'un travailleur peut bénéficier de son salaire (Ribeiro, 2004). Les gains de la première saison serviront à payer les dettes, l'éducation des enfants et les besoins immédiats. Il est donc plus avantageux pour eux d'obéir à leur employeur afin de s'assurer une place l'année suivante.

En plus de la désignation par nom, il y a l'évaluation de fin de saison requise par le ministère du Travail mexicain et remplie par les employeurs au Québec. Chaque travailleur doit remettre aux agents du ministère une évaluation confidentielle dans une enveloppe scellée, afin de rester dans le programme (Basok, 2000 ; Brem, 2006). Dans le cas d'une évaluation positive et qu'un travailleur demeure en santé, ses chances de participer l'année suivante sont bonnes. En général, les travailleurs craignent une évaluation négative ou de ne pas être nommé, car ça pourrait

compromettre leur participation future au programme (Preibisch, 2007). Plusieurs ne peuvent pas se permettre d'être renvoyés.

« Venimos aquí por necesidad, no por gusto » (Travailleur, État de México, entrevue 2010)

En plus de ces deux méthodes évaluatives coercitives, une autre méthode a fait ses preuves avec les années : le rapatriement. Selon le contrat de travail⁴⁹, une période d'essai de quatorze jours permet à l'employeur d'évaluer un travailleur et de le congédier ou transférer s'il ne convient pas. Le congédiement doit être basé sur un motif valable ou un refus de travailler et les agents du consulat doivent avoir été avertis⁵⁰ (RHDCC, 2012). Les agents sont rarement consultés permettant aux employeurs de congédier les travailleurs pour des raisons non valables telles que maladie, contestation de salaire, refus de faire du travail dangereux, etc. (Brem, 2006). Le rapatriement est devenu le moyen privilégié d'assurer l'obéissance, le bon comportement des travailleurs. Même si les employeurs ne peuvent pas légalement contrôler les allers et venues de leurs employés, le contrat accorde toutefois le droit de les congédier (Preibisch, 2007). À ce jour, le taux de rapatriement est relativement bas, mais la menace est efficace.

Le consulat ne connaît pas toujours les raisons du rapatriement et propose rarement une solution sous prétexte que le travailleur n'a pas demandée d'assistance (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

« [...] fue al cónsul a hablar con el patrón que porque trataba tan mal a este muchacho y la única conclusión a la que llegaron fue que tenía que regresar y lo despidieron » (Frère mariste, entrevue 2010)

⁴⁹ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 -Section I, art. 4

⁵⁰ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 -Section X, art. 1

La plupart des travailleurs ont entendu des histoires de collègues qui se sont plaints et ensuite se sont faits congédier (Bolduc, 2004). Habituellement, il sera averti moins de 24 heures avant son départ. Pour le travailleur, peu importe la raison du congédiement, il devra assumer les frais de son billet d'avion de retour (Ribeiro, 2004). De plus, la plupart des cas de rapatriement passent inaperçus. Encore aujourd'hui, la mauvaise gestion des plaintes entre les instances concernées n'améliore pas la situation pour les travailleurs (Brem, 2006).

La nature du contrat justifie le rapatriement puisqu'elle définit les travailleurs comme temporaires, non immigrants, non-citoyens et non libres. (Preibisch, 2007 ; Basok, 2000 ; Sharma, 2001). Il est inscrit au contrat que le travailleur doit retourner au Mexique dans les plus brefs délais à la fin de la période d'emploi⁵¹. Le statut temporaire différencie les travailleurs migrants des résidents permanents et des citoyens en leur retirant tout pouvoir (Basok, 2003).

[...] un autre enjeu c'est la stabilisation de la main-d'œuvre. On trouve qu'y'a des travailleurs qui viennent ici d'année en année et qui font leur carrière ici, quand ça fait 20 ans que t'es travailleur agricole quand t'arrives ici, t'as vieilli, t'as de l'ancienneté, mais l'employeur est pas obligé de le reconnaître comme tel. La plupart des travailleurs qui sont ici depuis longtemps ont appris à baragouiner le français donc ils se débrouillent. Nous ce qu'on dit c'est qu'à partir du moment où un travailleur est intéressé à immigrer et rester en lien d'emploi avec son employeur, il faut faciliter l'acquisition de la citoyenneté canadienne (Agente de la CDPDJ, entrevue 2010)

[...] ces travailleurs là viennent ici depuis 20 ans, 25, 30 ans sans aucun avantages [...] ça prend des dispositions pour qu'ils puissent demander la résidence permanente [...] parce que tout ce qu'il voulait c'est d'être reconnus comme des êtres humains. Ils trouvent ça difficile parce que les autres travailleurs ont le droit mais pas eux et ils sentent qu'ils ne comptent pas dans la société (Avocate des TUAC, entrevue 2010)

⁵¹ Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada 2012 – Section IX, art. 6

L'impossibilité de faire reconnaître l'ancienneté même après toutes ces années, démontre bien qu'ils se font traiter comme une marchandise, c'est-à-dire comme une « chose » (Abraham, 2008). Les conditions actuelles et les moyens dont nous disposons pour assurer la performance des travailleurs, confirment que le PTAS recherche une force de travail docile et soumise. La preuve, du moment qu'un travailleur ne peut plus ou ne veut plus performer, il est congédié.

Conclusion

Les travailleurs saisonniers quittent leur pays par nécessité. Ils saisissent une occasion pour améliorer le sort de leur famille. « *Esto es muy valioso – el sueño de cada ser humano, el deseo de tener una vida digna, la ilusión de que los hijos vivan mejor* » (Sook Lee, 2003). Toutefois, ces hommes ne réalisent pas que le même contrat qui représente un meilleur futur, sera la source des problèmes auxquels ils seront confrontés pendant leur séjour. Aussi, ils découvriront rapidement que les seules choses qui intéressent les producteurs sont leur ténacité et leur habileté à travailler la terre.

En quittant leur pays, ils devront laisser derrière eux leur communauté, leur famille, leurs habitudes, leur culture et une partie d'eux-mêmes. Ici, ils seront confrontés à de dures conditions de travail, seront limités dans leurs interactions à l'extérieur de la ferme, possiblement exclus de la communauté et volontairement maintenus dans un statut temporaire qui rendra difficile voire impossible l'exercice de leurs droits. Pendant quatre à huit mois, ils ne seront ni ici ni là.

La citoyenneté moderne se définit par des droits universels rattachés à la participation d'un individu au sein d'une société (Ku, 2002). Si un citoyen peut s'attendre à avoir des droits, à quoi peut s'attendre le « non-citoyen »? En se faisant refuser la participation aux communautés d'accueil par les populations locales, les

gestionnaires du programme peuvent facilement maintenir les travailleurs dans une position vulnérable (Basok, 2003). Puisqu'ils n'appartiennent pas réellement à la communauté, les abus et les inégalités abondent.

En réponse aux services inadéquats des instances responsables du programme et des travailleurs, ainsi qu'au retrait volontaire des populations d'accueil, une source d'aide alternative a émergé. Elle se compose dans ce cas-ci de bénévoles interpellés par les injustices du travail saisonnier, de membres de l'Église catholique et d'organismes à but non lucratif de défense des droits. L'objectif commun de tous vise à défendre l'intérêt de ces travailleurs.

CHAPITRE V

L'ASSERVISSEMENT DES TRAVAILLEURS ET LA QUÊTE DE RECONNAISSANCE

5.1 Introduction

Les témoignages recueillis ainsi que les sources pertinentes utilisées ont permis de définir les conditions de vie et de travail des travailleurs en plus d'observer de quelles façons leur contrat de travail influence ces conditions. Le séjour des travailleurs se caractérise par l'isolement ce qui les maintient dans une position vulnérable face à l'employeur et la société d'accueil. Tel que nous l'avons établi, les dispositifs contractuels constituent l'une des sources des problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés. En sachant ceci, nous pouvons affirmer que le contrat de travail est porteur d'exclusion et d'inégalités. Cependant, d'autres facteurs contribuent. L'exclusion sociale et les inégalités se reproduisent chaque saison entre autres à cause du système de soutien non adapté aux besoins des travailleurs.

L'inefficacité du système, l'insuffisance de ressources, ainsi que le manque de reconnaissance influencent les conditions de vie et de travail des travailleurs. Dans le chapitre précédent, nous avons présenté le manque de reconnaissance comme conséquence des facteurs porteurs d'inégalités. Toutefois, nous jugeons important de traiter le manque de reconnaissance comme facteur qui influence les conditions de vie et de travail, au même titre que le contrat de travail.

Malgré le cadre légal sous lequel les travailleurs sont embauchés, nous les considérons toujours comme une main-d'œuvre « bon marché ». Les mécanismes de contrôle tels que le processus de sélection, l'obligation de résidence, la rétention des papiers, l'évaluation et la désignation par nom, le pouvoir de congédiement et de rapatriement, des longues journées et semaines de travail, l'isolement social, la

barrière de la langue et l'inaccessibilité aux services et aux droits, maintiennent les travailleurs saisonniers dans une situation de « précarité à perpétuité » (Morice, 2005). Face à l'inefficacité des ressources institutionnelles, de nouvelles ressources ont vu le jour pour répondre aux lacunes. Issues de la société civile, elles jouent un rôle déterminant pour la cause des travailleurs migrants saisonniers au Québec.

Dans le présent chapitre, nous établirons de quelles façons la structure du système institutionnel intensifie l'exclusion et les inégalités provoquées par le contrat de travail. De plus, nous discuterons de l'implication des nouvelles ressources ancrées dans la société civile et de l'importance du soutien qu'elles offrent, palliant ainsi l'inefficacité des gestionnaires de programme.

Notre analyse se basera sur le concept clé de la reconnaissance, tel que développé par Axel Honneth. La reconnaissance, présente dans toute une série de luttes et de mouvements, manifeste le désir d'une personne ou d'un groupe de voir son existence prise en considération (Le Blanc, 2009). Dans le contexte de l'expérience migratoire des Mexicains, le concept de la reconnaissance est approprié puisque le contrat affecte la relation entre les travailleurs et la société d'accueil et constitue un obstacle à la représentation des travailleurs lorsque surviennent des injustices.

5.2 Une force de travail temporaire

Un Programme de migration temporaire (PMT) tel que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers fonctionne avec des mécanismes de contrôle, légaux et illégaux. Par exemple, une simple menace de renvoi peut suffire pour mettre fin aux protestations. L'obéissance, la docilité et le silence sont les exigences pour un bon travailleur et les mécanismes de contrôle sont là pour faire en sorte que les travailleurs s'y astreignent. La catégorisation des participants en tant que non

immigrants et un accès limité aux droits sociaux, économiques et politiques associés à la citoyenneté sont des aspects fondamentaux des PMT (Sharma, 2001). La nuance entre le citoyen et le migrant temporaire entraîne la « différence » et différence ne signifie pas diversité dans ce cas-ci, mais inégalité (Ibid, 2001).

Selon Morice (2005), en tant qu'étrangers les travailleurs subissent un triple déni juridique. D'abord, l'autorisation provisoire de travail n'autorise pas le séjour permanent et les travailleurs perdent la possibilité d'obtenir un statut de résident qui leur permettrait de s'installer avec leur famille, et ce même après des années de services. Deuxièmement, ils sont recrutés pour des contrats à durée déterminée qui ne se convertissent jamais en contrats permanents. Finalement, ils sont « nommés » à la fin de la période d'embauche et dépendent du pouvoir discrétionnaire de l'employeur pour renouveler leur contrat la saison suivante. Ceci maintient les travailleurs dans un état de « précarité à perpétuité » (Morice, 2005). Malgré les conditions limitatives, le contrat de travail demeure le fruit d'une convergence d'intérêts (Ibid, 2005).

Le statut temporaire permet de manipuler facilement les migrants. Si un travailleur a accès à tous les services et connaît mieux ses droits, cela lui permettrait de « vendre » plus cher sa force de travail sur le marché de l'emploi. Seulement, accorder plus de liberté à un travailleur va à l'encontre de l'objectif de l'employeur et du programme, qui tirent profit de cette relation de dépendance (Abraham, 2008). Cette dépendance résulte de l'obligation de résidence. Elle permet aux producteurs de traiter la main-d'œuvre comme n'importe quel autre facteur de la production. Les travailleurs deviennent également dépendants des gains économiques et acceptent des conditions de vie sous les normes canadiennes (Sook Lee, 2003). La réserve de travailleurs prêts à remplacer le prochain rapatrié permet aux employeurs d'imposer leurs propres conditions et le programme devient un dispositif institutionnel qui assure la « marchandisation » de la main-d'œuvre mexicaine (Abraham, 2008).

5.2.1 Le travail comme marchandise

Les dispositifs institutionnels du contrat accordent un pouvoir significatif aux employeurs quant aux conditions de travail. Selon Abraham (2008) dans son article *Le travail, marchandise fictive ? 100 ans de marchandisation de la main-d'œuvre mexicaine aux États-Unis*, ce type de contrat tend à dissocier la « force de travail » de l'homme. À ce sujet, Castles (2006) pose la question suivante: « Is it acceptable to trade off worker rights for economic gain? » (Castles, 2006). Les témoignages recueillis démontrent que l'échange est acceptable. Par contre, dissocier la force de travail de l'homme est difficile, voire impossible. Les Mexicains qui participent au programme se font toujours refuser les conditions auxquelles ils ont droit. Toutefois, leur statut temporaire leur assure un minimum de recours. Pour un employeur, le fait que sa force de travail ait la particularité d'être une « marchandise » pose problème. Le travail ne peut donc pas être séparé de l'homme, entreposé ou mobilisé, car il n'est rien d'autre que les êtres humains dont chaque société est constituée (Abraham, 2008). Les contraintes morales, psychologiques et sociologiques de l'homme empêchent de traiter la force de travail comme une pure marchandise (Ibid, 2008). Ainsi, les employeurs utilisent les mécanismes à leur disposition et se tournent vers la deuxième meilleure option, la servitude (Morice, 2005).

5.3 Une nouvelle forme de servitude ?

La relation de servitude qui existe entre travailleurs et employeurs ramène selon certains à une relation qui rappelle à certains auteurs le servage propre aux rapports feudaux (Taran, 2000; Botte, 2005; Abraham, 2008). Selon Taran (2000), la situation des travailleurs agricoles se décrit de la façon suivante:

'[...] resistance to recognition of migrants' rights is bound up in exploitation of migrants in marginal, low status, inadequately regulated or illegal sectors of economic activity. Unauthorized migrants are often treated as a reserve of

flexible labor, outside the protection of labor safety, health, minimum wages and other standards, and easily deportable'

Dans les faits, des travailleurs légaux sont traités comme des illégaux. Souvent, les efforts requis pour accéder à leurs droits découragent les travailleurs, car ils veulent éviter les malentendus et réactions qui peuvent entraîner la perte de leur emploi (Guilbert, 2005). L'exploitation des travailleurs migrants est justifiée par l'emploi de l'argument selon lequel les citoyens ont des droits que les non-citoyens n'ont pas et que ceci est « normal ». Il s'agit de la position selon laquelle certaines personnes 'just are citizens' et d'autres 'just are not' (Sharma, 2001). Le programme de migration temporaire *Braceros* (1942-1964) aux États-Unis a connu la même situation. Le pouvoir de négociation des *braceros* était faible, voire inexistant et les employeurs subissaient peu de contrôle du gouvernement (Basok, 2000). De nos jours, la France se retrouve face à cette situation avec les travailleurs agricoles marocains et tunisiens :

Séparés des leurs, les migrants ne sont guères pressés de rejoindre la promiscuité des logements étroits et peu salubres où le racisme aidant, ils se voient cantonnés loin des agglomérations : pour la plupart, il s'agit d'amasser le plus en dépensant le moins possible. Ajoutons que, dans l'ensemble, les exploitants sont impitoyables avec tous ceux qui sont victimes de maladie, d'accidents ou de simple usure physique [...] (Morice, 2005)

Selon des experts internationaux, les conditions dans lesquelles un individu est maintenu en servitude correspondent à la nature et au degré du contrôle exercé sur la personne, au recours à la violence physique ou psychologique, à la vulnérabilité des personnes et à la valeur de leur consentement (Botte, 2005). Par exemple, le travailleur migrant dont le passeport a été confisqué par l'employeur a perdu sa capacité de choisir sa vie et d'en être maître (Ibid, 2005). Ce sont ces mêmes conditions qui maintiennent les travailleurs en état de servitude sur les fermes au Québec.

Même avec la popularité des emplois, il y a une croyance répandue selon laquelle les PMT peuvent difficilement survivre dans une démocratie à cause de l'existence du système légal fort et des instruments internationaux qui protègent les droits de la personne (Castles, 2006). Selon nos observations, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers parvient à survivre au Canada grâce à l'absence de contrôle et du respect partiel des lois. Puisque le Canada n'est pas signataire de la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles*⁵², adopté en 1990 par l'assemblée générale de L'ONU, il est plus facile d'exercer un contrôle sur la marchandisation des travailleurs sans répercussions.

5.4 Des travailleurs, une industrie

Le manque de contraintes légales permet aux gestionnaires du programme de favoriser d'abord leurs intérêts. Malheureusement, personne ne représente les intérêts des travailleurs saisonniers.

Mentionnons d'abord que l'industrie de la remise d'argent du Canada vers le Mexique est profitable aussi bien pour le pays pourvoyeur et que pour le pays receveur⁵³. Les partis, sauf celui des travailleurs, profitent de la « migration industry » qui s'est développée autour de la migration temporaire (Hennebry, 2008). L'industrie a créé un environnement compétitif dans lequel le Mexique affronte d'autres pays pour placer ses travailleurs dans le programme (Botte, 2005). La migration temporaire est souhaitée par toutes les parties impliquées. Il s'agit d'une situation « win-win-win », dit-on : les travailleurs y gagnent en gagnant plus d'argent à l'étranger et en acquérant des connaissances; les pays receveurs gagnent, car

⁵² <http://www.un.org/fr/rights/overview/conventions.shtml>

⁵³ Exemple : les remises d'argent entre les États-Unis et le Mexique représentent 1 trillion de dollars (60% pour le Mexique et 40% pour les États-Unis)

l'économie agricole se porte bien; les pays pourvoyeurs gagnent par les remises d'argent (Rush, 2006). En théorie du moins, les choses se passent ainsi.

5.4.1 Un manque de reconnaissance

Le manque de reconnaissance est l'une des causes des inégalités dont les travailleurs sont victimes. Il fait partie d'un cercle vicieux qui contribue à la vulnérabilité des migrants saisonniers. Depuis les débuts du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, le dialogue entre les travailleurs, le consulat et les gouvernements est inexistant. Une partie du problème s'explique par le retrait progressif du consulat des dossiers concernant les travailleurs.

L'écart social entre les communautés et les travailleurs existe depuis les débuts du programme. Nous avons présenté auparavant les raisons qui expliquent le phénomène et qui mènent à l'isolement des travailleurs. Les communautés qui refusent d'accepter la présence des travailleurs et qui évitent tout contact avec eux contribuent au problème. Les travailleurs prennent les emplois mal vus et mal payés de la société, rejetés par les citoyens et devenus avec le temps les plus boudés du Québec (Mimeault et Simard, 1999). Ainsi, ils ne remplissent pas un rôle socialement accepté sur le marché de l'emploi. Selon Mead (in Honneth, 1992), la réalisation d'un individu passe par le travail et l'accès à ses droits. Il dit que chaque personne peut être considérée comme porteuse de droits dès lors qu'elle se voit reconnue socialement en tant que membre d'une communauté. Si cette dernière refuse de lui accorder une place, elle lui refuse aussi ses droits. Il ajoute aussi que le rôle joué par une personne dans la société détermine le degré de la reconnaissance de ses droits (Mead in Honneth, 1992). Dans le cas des travailleurs agricoles, la reconnaissance sociale influence directement la reconnaissance juridique.

Le manque de reconnaissance est observable aussi dans l'utilisation du terme « peu qualifié » lorsque nous nous référons aux travailleurs. Les travailleurs embauchés pour un emploi dit « peu qualifié » dans un pays à haut revenu, sont souvent qualifiés ou sur qualifiés (Rush, 2006). Lors du processus de sélection, les pères de famille de régions pauvres sont privilégiés. Être originaire d'une région pauvre ne signifie pas être peu qualifié. La plupart d'entre eux travaillent la terre depuis longtemps. Les Mexicains sont des travailleurs modestes, mais ils connaissent la valeur de leur travail auprès des producteurs. Malgré tout, pour ces travailleurs, au statut d'étranger, s'ajoute le manque de reconnaissance du caractère durable et régulier de leur apport à l'économie rurale de la collectivité au sein de laquelle ils travaillent (Morice, 2006).

Respecter une personne signifie respecter ses droits, l'un ne va pas sans l'autre. Ce que nous appelons la dignité humaine n'est peut-être rien d'autre que la capacité d'exercer les droits rattachés à leur condition d'être humain (Honneth, 1992). Or, les travailleurs saisonniers se retrouvent dans une condition paradoxale : ils n'existent pas socialement. Ils n'existent que par les profits que génère ce déni d'existence (Morice, 2005).

5.5 Les nouvelles ressources : un système de soutien adapté

Nos résultats démontrent bien la déficience des moyens mis à la disposition des travailleurs par les gouvernements du Mexique et du Québec leur permettant d'exercer leurs droits. Il convient cependant d'examiner les ressources mises à leur disposition par la société civile.

Un système de soutien a été mis en place par différentes organisations et par les bénévoles qui offrent une assistance aux travailleurs migrants temporaires (Valarezo, 2007). Sans ces organisations, ces travailleurs se trouveraient dans une

situation encore plus vulnérable. Par exemple, le Centre d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles (CATTA) est un organisme qui intervient auprès des travailleurs agricoles depuis 2004 au Québec (Bolduc, 2004). Cette organisation rend des services que les gouvernements n'assurent pas et qui sont importants pour les travailleurs saisonniers (Avocate des TUAC, entrevue 2010).

Les services existaient avant l'intervention des ressources issues de la société civile, mais ils étaient non adaptés à la réalité des besoins des travailleurs. Les interventions de ces groupes ou personnes-ressources a permis d'améliorer modestement, mais significativement les conditions générales des travailleurs. Elles sont devenues la solution à un problème qui ne changera pas tant que la gestion du programme suivra les mêmes politiques. Le Consulat du Mexique à Montréal a avoué se retirer peu à peu des règlements de conflits entre les travailleurs et les employeurs. Il a expliqué qu'un rôle important du consulat vise à renforcer les politiques du programme (Valarezo, 2007). Depuis le retrait du consulat, le centre d'appui est le seul débouché vers lequel les Mexicains peuvent se tourner.

Depuis 2004, le centre a permis de faire connaître les conditions de vie et de travail des migrants agricoles saisonniers à la population via les médias, afin de lancer un débat public sur le sujet. De plus, les relations que créent les travailleurs avec les employés du centre et les bénévoles, tendent à améliorer leurs liens avec la communauté,

'I argue, however, that the nature of relationships between the migrant and permanent communities is undergoing small but perceptible transformations through the development of personal ties as well as the emergence of non-state actors who have become increasingly relevant [...]' (Preibisch, 2007).

Afin de briser l'isolement géographique, les employés et bénévoles des CATTA se déplacent régulièrement pendant la saison afin de rejoindre les travailleurs

des régions plus isolées. Les travailleurs n'ont souvent pas les moyens de se déplacer vers les centres urbains. Son objectif est d'informer les travailleurs de leurs droits, discuter des problèmes qu'ils vivent et recueillir leurs plaintes. Les travailleurs qui déposent des plaintes officielles auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse permettent de rendre ces problèmes visibles à l'égard des gouvernements québécois et mexicain. Les plaintes recueillies représentent un pas de plus vers la reconnaissance des travailleurs (Coordonnatrice du CATTÀ, entrevue 2010).

D'autres groupes et personnes-ressources jouent un rôle tout aussi important auprès des travailleurs que les CATTÀ. Les bénévoles⁵⁴ rencontrent les travailleurs pour les écouter, répondre à leurs questions de tout ordre (médicales, administratives, etc.), les référer à des personnes plus qualifiées selon les besoins, les informer de leurs droits et les inviter à participer à des activités. Certains se préoccupent plutôt de la détresse émotionnelle et spirituelle des travailleurs : « [...] on fait l'écoute, une aide spirituelle parce qu'il y a des gens aussi qui se sentent seuls, déprimés, y'a beaucoup de détresse à ce niveau-là » (Bénévole salvadorien, entrevue 2010).

L'Église s'implique aussi à ce niveau-là. Elle organise des messes dominicales en espagnol pour favoriser la création de liens avec les paroissiens locaux, organise une messe annuelle spéciale à l'Oratoire Saint-Joseph, prépare des repas communautaires pour les travailleurs, producteurs et la communauté, etc. Des bénévoles de la communauté religieuse latine en région s'impliquent également (sur les fermes et à l'extérieur) et dénoncent les situations illégales auprès des centres d'appui (Coordonnatrice du CATTÀ, entrevue 2010). Les efforts combinés de ces

⁵⁴ Par bénévole nous entendons les personnes qui s'impliquent auprès des travailleurs mexicains par l'intermédiaire des centres d'appui, d'organisations religieuses, autres organisations de protection des migrants, etc.

ressources abordent des problèmes auxquels ni les instances publiques ni le consulat mexicain ne s'attardent :

'Municipal employees at city hall indicated that assistance is not offered to workers by the local authorities. In addition, they have made no attempts to forge links with migrants directly, nor do they have any future plans to do so' (Valarezo, 2007).

Depuis que le CATTa, l'Église et les bénévoles interviennent auprès des travailleurs saisonniers, les employeurs subissent une pression pour mieux traiter leurs employés. Toutefois, des changements sont encore nécessaires. En réalité, les travailleurs souhaitent se faire respecter et reconnaître pour le dur travail qu'ils font avant de vouloir se faire intégrer au sein de la communauté. D'une part, le désir d'être reconnu comme personne ne peut être satisfait que si la communauté d'accueil accorde une place plus valorisante à cette même personne. Le manque de reconnaissance et l'invisibilité sociale sont à la fois une cause et une conséquence de l'impossibilité de participer à la vie publique. Un groupe minoritaire tel que celui des travailleurs cherche à affirmer son identité en désirant la voir confirmée par le groupe majoritaire de référence ou par d'autres groupes avec lesquels il est en rapport (Le Blanc, 2009).

5.5.1 Le pouvoir de l'association

Un des moyens privilégiés par les CATTa pour défendre les travailleurs passe par l'association, puisque ces centres font partie du syndicat des travailleurs unis pour l'alimentation et le commerce (TUAC). Dans une position manifestant la honte sociale et la perte du respect de soi, la résistance collective se présente comme une option logique pour les travailleurs. En s'engageant ainsi, l'individu découvre une forme d'expression à travers laquelle il peut se convaincre de sa propre valeur morale et sociale (Honneth, 1992). L'action collective montre que l'engagement dans l'action politique sert à sortir les personnes concernées d'une situation paralysante ou

humiliante. Dans le cas des travailleurs saisonniers, le côté positif de l'association est qu'elle leur offre la possibilité de se faire entendre et de se faire voir.

Les producteurs se demandent comment le pouvoir d'association affectera leurs entreprises. Dans les pays européens par exemple, les travailleurs ont rejoint des groupes syndicaux au début des années 1970 et la migration a abouti au regroupement des familles et à la migration permanente. Des pays comme l'Allemagne ont fermé en 1973 leur frontière à la migration temporaire et d'autres pays ont suivi en 1974 (Castles, 2006).

Au Québec, puisque les Mexicains viennent depuis presque quarante ans, ils connaissent davantage leurs droits, ainsi que les bénéfices de l'association. Les producteurs ne veulent donc pas embaucher des travailleurs qui en demanderont toujours plus. Le droit d'association rend aussi la main-d'œuvre plus coûteuse pour les employeurs. En 2010, la Commission des relations du travail a confirmé la contestation constitutionnelle de l'article 21.5 du Code du travail, lequel empêche les travailleurs saisonniers de négocier collectivement à moins qu'il n'y ait au minimum trois employés travaillant continuellement dans l'entreprise concernée (TUAC, 2011).

Puisque le droit d'association n'est pas accordé à toutes les entreprises agricoles à ce jour, les TUAC ont conclu des ententes d'assistance mutuelle avec les plus grands États du Mexique, afin de protéger les droits des citoyens lorsqu'ils sont au Canada. Les TUAC et l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) travaillent en étroite collaboration avec un grand nombre de syndicats et de groupes d'intérêt public importants au Mexique, ainsi qu'avec d'autres organisations civiles mexicaines pour protéger les droits des travailleurs agricoles saisonniers au Québec (TUAC, 2011). Ces mesures entreprises par le centre d'appui et par les organisations syndicales ont pour but de faire pression sur les instances responsables des politiques du PTAS.

Conclusion

Le travail des groupes et des personnes-ressources s'avère une source d'aide efficace pour les besoins des travailleurs. Avec peu de ressources à leur disposition, ils arrivent tout de même à sortir les travailleurs de l'isolement géographique et social.

Les efforts combinés des groupes et des personnes-ressources issues de la société civile ont sans aucun doute amélioré les conditions générales des travailleurs mexicains au Québec. Ce système de soutien dépend principalement de l'implication de bénévoles. Même les centres d'appui ne pourraient fonctionner sans l'implication de bénévoles. Toutefois, les changements à faire demandent plus que le travail des bénévoles. Les changements doivent s'opérer au niveau des politiques, du contrat et des instances institutionnelles.

Un des facteurs déterminants pour modifier la structure du Programme des travailleurs agricoles saisonniers est la présence des travailleurs à la table de négociation annuelle qui décide de leur sort. Tel que nous l'avons mentionné, le syndicat des Travailleurs unis pour l'alimentation et le commerce (TUAC) signe des ententes avec les États du Mexique pour protéger contre les abus les travailleurs qui viennent au Canada. Une des conditions pour la reconnaissance des travailleurs saisonniers et pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail est que la TUAC représente officiellement ces travailleurs lors des négociations entre le gouvernement fédéral et le Consulat du Mexique (TUAC, 2011). De cette façon, les intérêts des mexicains seraient considérés lors de l'évaluation du contrat de travail.

CONCLUSION

Dans ce mémoire, nous avons démontré que l'expérience migratoire des Mexicains au Québec se définit par un statut non libre, ce qui est source d'exclusion sociale et légale, ainsi que d'un manque de reconnaissance. Nous avons conclu que le contrat de travail est responsable d'un mode de vie façonné par la mobilité, l'exclusion sociale et les inégalités vécues par les travailleurs migrants. Ceci est vrai tant par les dispositions limitatives incluses à même le contrat que par l'« interprétation » qu'en font les employeurs. Le manque de ressources en appui aux migrants contribue également de façon significative au maintien de ces conditions.

Les mécanismes que nous avons présentés et qui découlent du contrat de travail offrent à l'État et aux employés un contrôle considérable sur les conditions de vie et de travail des migrants. En tentant de démontrer que le contrat est porteur d'exclusion et d'inégalités, nous avons aussi montré que les travailleurs accordent une grande importance à l'absence de reconnaissance à leur égard de la part de la communauté. Le désir d'être reconnu est une préoccupation que partage l'ensemble des travailleurs agricoles migrants mexicains. Ce constat a été confirmé à la fois par les propos recueillis auprès des travailleurs agricoles et auprès des personnes ressources. Cependant, peu d'efforts sont faits pour améliorer le soutien des travailleurs. Cette lacune a également porté notre attention sur le rôle des organisations telles que le Centre d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles.

Le système de contrat de travail est le fruit d'une convergence d'intérêts qui rappelle qu'il existe bien des exemples de l'esclavage « métaphorique ». Malgré tout, l'usage du contrat présente une différence avec l'esclavage, son homologue historique, de se développer sous le leurre d'un consentement (Morice, 2005). Les

conséquences des dispositions du contrat portent les travailleurs à insister sur le fait que la société devrait être mieux informée sur les problèmes qu'ils rencontrent. La majorité d'entre eux croit qu'il est impératif que les communautés locales reconnaissent la valeur de leur travail pour que leurs conditions de vie puissent s'améliorer. De plus, le manque d'harmonie des programmes de migration canadiens doit être rectifié afin de pouvoir changer la situation. Les gestionnaires de programmes doivent écouter le point de vue des migrants, puisque ceux-ci en sont les plus affectés. Ultimement, la méthode la plus efficace serait d'inclure les migrants dans les processus de négociations pour discuter des termes du contrat de travail. Le manque de satisfaction des travailleurs relativement aux conditions de travail et de vie pourrait ainsi être abordé afin d'améliorer la relation entre les parties impliquées. Jusqu'au jour où ceci deviendra une réalité, les sentiments de déception et de frustration ne feront que s'intensifier.

De ce fait, même si les travailleurs apprécient le soutien offert par le Centre d'appui des travailleurs et travailleuses agricoles, le besoin d'une aide supplémentaire de la part du Consulat du Mexique, des gouvernements québécois et canadien et des communautés locales se fait ressentir plus que jamais. Les migrants ont dénoncé le fait qu'ils sont laissés à eux-mêmes et souhaitent avoir accès à plus de ressources pour répondre à leurs questions et à leurs problèmes. Wieviorka (1995) mentionne que pour assurer un traitement démocratique des demandes qui proviennent des minorités, cela implique des ressources administratives et juridiques appropriées. Malheureusement, ces ressources ne font pas partie de la réalité des travailleurs. Cependant, la visibilité des travailleurs agricoles migrants en tant que groupe social devient de plus en plus grande grâce aux médias qui attirent l'attention sur les conditions de travail et également grâce à la pression faite pour la syndicalisation par les groupes tels que le centre d'appui (Preibisch, 2007).

Ainsi, nous pouvons répondre à notre question de départ, à savoir dans quelle mesure les dispositions contractuelles du PTAS sont porteuses d'exclusion et d'inégalités? Elles sont porteuses d'exclusion et d'inégalités à travers les mécanismes de contrôle inclus à même le contrat de travail qui rendent difficile, peut-être même impossible, l'accès aux services et aux droits, ainsi que par l'utilisation et l'interprétation qu'en font les employeurs. L'application des règlements et des lois est peu contrôlée par les gouvernements, ce qui laisse place à plusieurs abus. Le contrat est devenu un moyen d'asservir les travailleurs et en assurer leur marchandisation. Il maintient volontairement les travailleurs dans un statut précaire et sert uniquement les intérêts des employeurs et des gouvernements. De plus, sans la présence des ressources issues de la société civile, les travailleurs seraient maintenus dans des conditions encore pires que celles qu'ils connaissent aujourd'hui. Sans ces groupes, leur situation serait toujours peu connue par la société. Puisque les travailleurs recherchent la reconnaissance de la communauté locale et qu'ils sont constamment victimes de leur contrat, nous constatons que l'association présente une solution efficace pour changer leur sort.

En somme, les travailleurs prennent les emplois que la population locale refuse et ils sont forcés d'accepter les conditions qui accompagnent le statut non libre de leur contrat de travail. Cette recherche nous a permis d'écouter les points de vue des acteurs impliqués, dont ceux des travailleurs, et de nous rendre compte que les préoccupations de ces derniers sont constamment ignorées. Les personnes impliquées dans le processus de décisions en ce qui concerne les politiques et les programmes doivent dorénavant inclure les travailleurs au sein de ce processus, afin de maximiser leur contribution à la collectivité locale dans leur lieu d'accueil et à la société québécoise dans son ensemble.

« C'est depuis la possibilité de la voix que le visage peut acquérir une visibilité. Le visage n'est jamais assuré de sa visibilité tant qu'il n'est pas garanti par une voix dont l'audition est l'épreuve sociale par excellence »

Le Blanc, 2009

APPENDICE A FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Les travailleurs migrants mexicains agricoles au Québec et les communautés transnationales.

BUT GÉNÉRAL DU PROJET

Vous êtes invité à prendre part à ce projet qui vise à mieux comprendre le travail des différents types de personnes impliquées auprès des travailleurs migrants et la portée de leurs actions. Nous cherchons à évaluer de quelle façon le travail de ces personnes peut contribuer au développement d'un sentiment d'appartenance au territoire d'accueil ainsi que les obstacles à son développement. L'étude se concentre sur la région de la Montérégie, où se situent la majorité des travailleurs.

PROCÉDURE

Votre participation consiste à réaliser une entrevue individuelle au cours de laquelle il vous sera demandé de partager avec nous la nature de votre implication auprès des travailleurs, vos objectifs et les relations que vous entretenez avec les autres ressources du milieu. Cette entrevue est enregistrée sur support audio avec votre permission et prendra environ une heure trente de votre temps. Le lieu et l'heure de l'entrevue sont convenus avec l'interviewé-e. La transcription sur support informatique par la suite ne permettra pas de vous identifier.

AVANTAGES et RISQUES

Votre contribution permettra l'avancement des connaissances par une meilleure connaissance des ressources existantes et des liens potentiels entre ces dernières et le développement d'une communauté de travailleurs saisonniers au Québec. Il n'y a pas de risque d'inconfort important associé à votre participation lors de cette rencontre. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante ou qui vous met mal à l'aise sans avoir à vous justifier.

CONFIDENTIALITÉ

Il est entendu que les informations recueillies lors de l'entrevue sont confidentielles et que seuls les membres de l'équipe de recherche, soit moi et mon directeur de

recherche, auront accès à votre enregistrement et au contenu de sa transcription. Le matériel de recherche et votre formulaire de consentement seront gardés sous clé au laboratoire du chercheur responsable pour la durée du projet. Les enregistrements et formulaires de consentement seront détruits quatre ans après les dernières publications.

PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas et à votre demande, les renseignements vous concernant seront détruits. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, conférences et communications scientifiques) et à des fins pédagogiques, les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement, à moins d'un consentement explicite de votre part.

COMPENSATION FINANCIÈRE

Aucune compensation financière ne vous est accordée pour votre participation au projet.

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Vous pouvez contacter le directeur du projet de recherche au (514) 987-3000 #8909 ou au Klein.juan-luis@uqam.ca pour des questions additionnelles sur le projet ou sur vos droits en tant que sujet de recherche. Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des renseignements concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan éthique de la recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter monsieur Mario Bédard qui préside le comité d'éthique du département de géographie de l'université du Québec à Montréal au (514) 987-3000 #3025 ou au bedard.mario@uqam.ca.

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est essentielle pour la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous :
SIGNATURES :

Je, _____ reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais aussi que l'intervieweur a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

Signature du sujet: _____ Date : _____

Nom (lettres moulées) et coordonnées : _____

Signature du chercheur responsable ou de son, sa délégué(e) :

Date :

Veuillez conserver le premier exemplaire de ce formulaire de consentement pour communication éventuelle avec l'équipe de recherche et remettre le second à l'intervieweur.

APPENDICE B
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Los trabajadores migratorios agrícolas en Québec y las comunidades transnacionales

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

Esta investigación corresponde a una tesis de maestría en Geografía. Su autora es alumna de la Universidad de Quebec en Montreal.

Usted esta invitado a participar en esta investigación para profundizar los conocimientos sobre los voluntarios (voluntarias) implicados con los trabajadores migratorios, y sobre el efecto de sus acciones. Queremos evaluar de qué manera el trabajo de esos voluntarios (voluntarias) contribuye a construir una comunidad de trabajadores, aquí en Quebec.

PROCEDIMIENTO

Su participación consiste en realizar una entrevista individual durante la cual será invitado a compartir con nosotros la relación que usted tiene con esos voluntarios. Además, la relación que existe entre usted y el lugar de recepción (granja, pueblo, país, etc). Esa entrevista será grabada con su permiso y tendrá una duración de aproximadamente 30 minutos.

BENEFICIOS Y RIESGOS

Gracias a su participación en esta investigación, será posible profundizar los conocimientos sobre la red de voluntarios implicados con los trabajadores y sus acciones. No hay riesgos asociados con su participación en esa entrevista. Siéntase usted libre de aceptar o de negarse a participar, y, si lo estima necesario, de suspender su participación, sin ningún perjuicio para usted.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información obtenida será confidencial. Solo la alumna responsable de la tesis y su director tendrán acceso a ella. La información servirá únicamente a la

realización de la tesis del alumno y la presentación de informes científicos a través de coloquios y artículos científicos en los cuales se respetara el anonimato de los participantes.

PARTICIPACION VOLUNTARIA

Su participación es voluntaria y no implica ninguna remuneración.

PREGUNTAS SOBRE EL ESTUDIO O SUS DERECHOS?

El trabajo de la alumna Sophie Falciglia se efectúa bajo la dirección del Doctor Juan-Luis Klein (Klein.juan-luis@uqam.ca) de la Universidad de Québec en Montreal

La realización de esta investigación de maestría ha sido sometida a la aprobación del Comité de ética de la investigación del departamento de Geografía de l'UQÀM. Para cualquier información adicional acerca de este comité o para formular una queja, se puede contactar el director de este comité, Mario Bédard, dirigiéndose a su teléfono (514) 987-3000 #3025 o por correo electrónico a la dirección electrónica siguiente: bedard.mario@uqam.ca

AGRADECIMIENTOS

Su colaboración en esta investigación es esencial para su realización y el equipo de trabajo quiere agradecerle por ello.

FIRMAS

Acepto participar, reunirme con la alumna y responder a sus preguntas :

Firma : _____ Fecha : _____

Nombre del participante : _____

Firma de la alumna : _____

APPENDICE C
CONTRAT POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES
SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA - 2012

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique désirent qu'un emploi saisonnier soit réservé aux travailleurs agricoles mexicains au Canada, lorsque le Canada considère que l'embauche de ces travailleurs est nécessaire pour satisfaire aux besoins du marché du travail agricole canadien; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique ont signé un protocole d'entente afin que ce désir commun se réalise;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique conviennent que chacun des employeurs et des travailleurs participants signera un contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique consentent à ce qu'un représentant du gouvernement des États-Unis du Mexique, ci-après appelé le «**REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**», soit posté au Canada pour faciliter l'administration du Programme;

EN CONSÉQUENCE, le présent contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada est fait en deux exemplaires ce _____ jour de _____ 2012.

I. PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

L'EMPLOYEUR convient d'embaucher le (les) **TRAVAILLEUR(S)** désigné(s) par le gouvernement des États-Unis du Mexique, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique, et accepte les conditions énoncées ci-dessous en tant que partie intégrante du contrat de travail liant **L'EMPLOYEUR** et le **TRAVAILLEUR**. Le nombre de **TRAVAILLEURS** devant être embauchés sera tel qu'indiqué dans l'offre de mise en circulation ci-jointe.

Les **PARTIES** conviennent de ce qui suit :

1. i) sous réserve des conditions du présent contrat, **L'EMPLOYEUR** s'engage à embaucher le **TRAVAILLEUR** à titre de _____ pour une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit mois. La période d'emploi devrait se terminer :
le _____ jour de _____ 2012.
- ii) dans le cas d'un **TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ**, la période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures.
- iii) **L'EMPLOYEUR** doit respecter la durée d'emploi convenue avec le **TRAVAILLEUR** et ce dernier doit retourner dans son pays d'origine au plus tard le 15 décembre à moins de circonstances extraordinaires (p.ex. urgence médicale).
2. La journée de travail normale est de huit heures, mais en cas d'urgence et à la demande de **L'EMPLOYEUR**, le **TRAVAILLEUR** peut accepter de la prolonger, et dans le cas où il est rémunéré à la pièce, pourvu qu'une telle demande soit conforme aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme et que les **TRAVAILLEURS** mexicains aient les mêmes droits que les **TRAVAILLEURS** canadiens. Les journées de travail d'urgence ne doivent pas être de plus de 12 heures chacune.
3. Après six jours consécutifs de travail, le **TRAVAILLEUR** aura droit à un jour de congé mais, lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, et à la demande de **L'EMPLOYEUR**, le **TRAVAILLEUR** peut accepter de différer ce congé et de le prendre un autre jour arrêté d'un commun accord.
4. **L'EMPLOYEUR** doit accorder au **TRAVAILLEUR** une période d'essai de quatorze jours ouvrables à compter de la date de son arrivée au lieu de travail. **L'EMPLOYEUR** ne doit pas congédier le **TRAVAILLEUR** pendant la période d'essai à moins d'un motif valable ou d'un refus de travailler.
5. Au moment du transfert, **L'EMPLOYEUR** précédent doit fournir au nouvel **EMPLOYEUR** un état précis de la rémunération versée et des retenues effectuées à la date du transfert. Il faut noter que cet état doit indiquer clairement les sommes devant encore, le cas échéant, être récupérées auprès du **TRAVAILLEUR**.
6. **L'EMPLOYEUR** doit accorder à un **TRAVAILLEUR** transféré une période d'essai de sept jours ouvrables depuis la date de son arrivée au lieu de travail. À compter de la 8e journée ouvrable, le **TRAVAILLEUR** est considéré comme nommé désigné par **L'EMPLOYEUR** et visé par la clause X-1(i).

7. **L'EMPLOYEUR** fournira au **TRAVAILLEUR**, et sur demande au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, une copie des règles concernant la conduite, la sécurité, ainsi que le soin et l'entretien de la propriété que le **TRAVAILLEUR** peut être tenu de respecter.

II. LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

1. **L'EMPLOYEUR** devra fournir gratuitement au **TRAVAILLEUR** un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être conforme aux normes fixées par le représentant des autorités responsables de la santé et des conditions de vie dans la province d'emploi ou, à défaut, par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.
2. **L'EMPLOYEUR** devra fournir au **TRAVAILLEUR** des repas suffisants et convenables et, lorsque le **TRAVAILLEUR** prépare lui-même ses repas, lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins 30 minutes pour les pauses repas.
3. **L'EMPLOYEUR** devra permettre au **TRAVAILLEUR** au moins deux périodes de repos de 10 minutes chacune, la première en avant-midi et la deuxième en après-midi, payées ou non, selon les normes du travail de la province.

III. VERSEMENT DES SALAIRES

L'EMPLOYEUR s'engage à faire ce qui suit:

1. Rendre accessible au ministère des **RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DU CANADA (RHDC)** ou à son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de cette entente.
2. Verser une prime de reconnaissance hebdomadaire de 4,00 \$, pour un maximum de 128,00 \$ aux **TRAVAILLEURS** qui auront été à l'emploi du même **EMPLOYEUR** pour une période de cinq années consécutives, et cela **SEULEMENT** s'il n'y a pas de paie de vacances prévue par la loi dans la province d'emploi. **LA DITE** prime de reconnaissance est payable aux **TRAVAILLEURS** admissibles lorsque le contrat de travail est terminé.
3. Payer au **TRAVAILLEUR**, à son lieu de travail et en monnaie légale du Canada, un taux de salaire équivalant au plus élevé des trois taux suivants:
 - i) le salaire minimum des **TRAVAILLEURS** prévu par la loi dans la province d'emploi;
 - ii) le taux de salaire déterminé sur une base annuelle que **RHDC** établira comme représentant le taux de salaire courant pour le genre de travail agricole effectué par le **TRAVAILLEUR** dans la province où est effectué ce travail; ou
 - iii) le taux de salaire versé par l'**EMPLOYEUR** aux **TRAVAILLEURS** canadiens effectuant le même genre de travail agricole;
4. la semaine de travail moyenne comptera au minimum 40 heures;
 - i) si, en raison de circonstances particulières, la clause 4 ci-haut ne peut être respectée, le salaire hebdomadaire moyen versé au **TRAVAILLEUR** pendant la durée de son emploi sera celui précisé à la clause 4 ci-haut, au taux horaire minimum; et
 - ii) si, pour une raison quelconque, aucun travail ne peut être effectué, le **TRAVAILLEUR** recevra une avance de salaire raisonnable, avec un reçu signé par le **TRAVAILLEUR**, pour couvrir ses dépenses personnelles et l'**EMPLOYEUR** aura alors le droit de récupérer cette avance de fonds avant le départ du **TRAVAILLEUR**.

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT ET LES PARTIES conviennent de ce qui suit:

Dans le cas où l'**EMPLOYEUR** est incapable de localiser le **TRAVAILLEUR** pour cause d'absence ou de décès de celui-ci, l'**EMPLOYEUR** versera toutes les sommes dues au **TRAVAILLEUR** au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**. Cet argent sera gardé en fiducie par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** pour le **TRAVAILLEUR**. Le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** prendra toutes les mesures nécessaires pour localiser le **TRAVAILLEUR** et lui verser l'argent qui lui est dû ou, advenant le décès du **TRAVAILLEUR**, verser l'argent à ses héritiers légitimes.

IV. RETENUES SUR LE SALAIRE

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR:

1. Recouvre le coût de l'assurance médicale non professionnelle au moyen de retenues salariales régulières de 0,94 \$ par jour par **TRAVAILLEUR**.

2. Puisse retenir sur le salaire du **TRAVAILLEUR** un montant ne dépassant pas 6,50 \$ par jour pour les repas fournis au **TRAVAILLEUR**;
3. Puisse retenir sur le salaire du **TRAVAILLEUR** un montant qui tienne compte des frais des services publics associés à l'emploi du **TRAVAILLEUR** uniquement dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan*, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le montant de la retenue est de 2,16 dollars canadiens par journée de travail, et sera ajusté annuellement d'une année à l'autre dès le 1er janvier 2012 en fonction d'un pourcentage correspondant aux variations du salaire PTAS, tel qu'il est prévu dans la Section III, sous-section (3) du contrat. Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre heures. La retenue faite en vertu de cette clause ne doit s'appliquer qu'à la période de paie en cours.

* En Saskatchewan, les travailleurs embauchés dans les serres et les pépinières sont exemptés de cette retenue.
4. Ne puisse faire aucune retenue autre que les suivantes sur le salaire du **TRAVAILLEUR** :
 - i) les retenues que l'**EMPLOYEUR** est tenu de faire en vertu de la loi;
 - ii) toutes les autres retenues requises aux termes du présent contrat.

V. ASSURANCE POUR LES FRAIS MÉDICAUX PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS

L'EMPLOYEUR s'engage à:

1. Respecter toutes les lois ainsi que tous les règlements et arrêtés municipaux que les autorités compétentes ont établis relativement aux conditions et aux normes d'emploi, et à défaut de lois prévoyant l'indemnisation du **TRAVAILLEUR** pour toute blessure ou maladie découlant de son travail, contracter une assurance qui fournisse une telle indemnisation et qui soit approuvée par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**;
2. Rapporter au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** dans un délai maximal de 48 heures, toute blessure que le **TRAVAILLEUR** a subie et qui requiert des soins médicaux.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit:

3. **L'EMPLOYEUR** paiera à l'avance directement à la compagnie d'assurance engagée par le gouvernement du Mexique la somme totale de la prime d'assurance calculée pour la période du séjour au Canada. Cette somme sera recouvrée par l'**EMPLOYEUR** à l'aide des retenues faites sur le salaire du **TRAVAILLEUR** conformément à la clause IV-1. Dans le cas où le **TRAVAILLEUR** quitte le Canada avant que le contrat ne prenne fin, l'**EMPLOYEUR** aura droit de recouvrer de la compagnie d'assurance toute portion de la prime d'assurance non utilisée;
4. Il rapportera à l'**EMPLOYEUR** ainsi qu'au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, dans un délai maximal de 48 heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.
5. La couverture d'assurance inclut :
 - i) les dépenses pour les frais médicaux non professionnels, y compris les accidents, la maladie, l'hospitalisation et les prestations de décès;
 - ii) toutes les autres dépenses qui peuvent être engagées aux termes du présent contrat entre le gouvernement du Mexique et la compagnie d'assurance au bénéfice du **TRAVAILLEUR**.
6. En cas de décès du **TRAVAILLEUR** pendant la période d'emploi, l'**EMPLOYEUR** devra en aviser le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** et, selon les directives de ce dernier, soit:
 - i) assumer les frais d'enterrement; ou
 - ii) remettre au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** une somme équivalant aux frais qu'aurait engagés l'**EMPLOYEUR** aux termes de la clause V-6 (i) ci-dessus, afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du **TRAVAILLEUR** auprès de ses parents au Mexique.

VI. TENUE À JOUR DES REGISTRES DE TRAVAIL ET

DES RELEVÉS DES GAINS

L'EMPLOYEUR s'engage à:

1. Tenir à jour et faire parvenir au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** des registres de présence et des feuilles de paye convenables et exactes.
2. Fournir au **TRAVAILLEUR** un état détaillé de ses gains et des retenues correspondantes avec chaque paye.

VII. DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL

L'EMPLOYEUR s'engage à:

1. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller et retour du transport par avion du **TRAVAILLEUR**, entre le Mexique et le Canada, par le moyen le plus économique possible.
2. Prendre les dispositions suivantes :
 - i) accueillir le **TRAVAILLEUR** à son point d'arrivée au Canada ou le faire accueillir par son représentant, l'accompagner ou le faire accompagner à son lieu de travail, et, à la fin de l'emploi, le transporter à l'endroit d'où il quittera le Canada, et
 - ii) informer le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** de toutes les dispositions prises pour le transport, comme l'indique la clause (i) ci-dessus, et obtenir son approbation.

Le **TRAVAILLEUR** s'engage à:

3. Rembourser à l'**EMPLOYEUR** les coûts relatifs au transport aérien et au traitement du permis de travail.
 - i) Les coûts reliés au transport seront déduits à même les déductions normales prélevées sur la paie au taux de 10 % du salaire brut du **TRAVAILLEUR** à partir du premier jour complet de travail. Le montant déduit pour le transport ne doit pas excéder 589,00 \$.
 - ii) Payer à l'**EMPLOYEUR** 150,00 \$ pour les frais de traitement du permis de travail durant les six premières semaines de travail au moyen de déductions proportionnelles hebdomadaires.

Le montant total versé à l'**EMPLOYEUR** pour le transport et les frais de traitement du permis de travail ne doit pas être inférieur à 150,00 \$ ni supérieur à 739,00 \$.

S'il existe une entente fédérale-provinciale sur la sélection des travailleurs étrangers qui prévoit le recouvrement des frais, les frais provinciaux seront remboursés à l'**EMPLOYEUR** à partir du chèque final de paye de vacances du **TRAVAILLEUR**.

Les **PARTIES** conviennent de ce qui suit :

4. Dans le cas d'un **TRAVAILLEUR** transféré, le **DEUXIÈME EMPLOYEUR** pourra continuer à déduire les frais relatifs à l'exécution du programme mais seulement à partir du montant total déjà retenu par le premier **EMPLOYEUR** et ce, sans dépasser les montants cités dans les paragraphes précédents.

Les **PARTIES** conviennent de ce qui suit :

5. Si, au moment du départ, un **TRAVAILLEUR** désigné n'est pas disponible pour voyager, l'**EMPLOYEUR** acceptera, à moins d'indication contraire par écrit sur le formulaire de demande, d'accueillir un **TRAVAILLEUR** substitut.

Le deuxième **EMPLOYEUR** consent:

6. Dans le cas d'un **EMPLOYÉ** transféré, à payer à l'avance à l'agent de voyage le coût du transport aller simple par avion du **TRAVAILLEUR** entre le Canada et le Mexique par le moyen le plus économique possible, tel que stipulé dans le Protocole d'entente.

VIII. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. L'**EMPLOYEUR** s'engage à ne pas déplacer le **TRAVAILLEUR** d'une région de travail à une autre, ni le transférer chez un autre **EMPLOYEUR**, ni prêter ses services à un autre employeur sans avoir obtenu préalablement le consentement du **TRAVAILLEUR** et l'approbation écrite de **RHDC** et du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.
2. L'**EMPLOYEUR** convient que les **TRAVAILLEURS** approuvés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada sont autorisés par leur permis de travail à n'effectuer que du travail agricole pour le compte de l'**EMPLOYEUR** pour lequel ils travaillent. Toute personne qui, sciemment, incite ou aide un **TRAVAILLEUR** étranger, sans l'autorisation de **RHDC**, à travailler pour le compte d'une autre personne ou à

effectuer du travail non agricole est passible, sur reconnaissance de culpabilité, d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 \$ ou à deux ans d'emprisonnement, ou aux deux, conformément à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (124 (i)(c) et 125).

3. **L'EMPLOYEUR** s'engage à ce que les travailleurs qui manipulent des produits chimiques et/ou des pesticides aient des vêtements de protection sans frais pour le **TRAVAILLEUR** ; qu'ils reçoivent une formation de façon formelle ou non et qu'ils fassent leur travail sous supervision, lorsque la loi l'exige.
4. Selon les lignes directrices approuvées dans la province de travail, **L'EMPLOYEUR** doit faire le nécessaire pour que le **TRAVAILLEUR** bénéficie d'une protection en matière de santé, conformément aux règles provinciales applicables.
5. **L'EMPLOYEUR** accepte et reconnaît être responsable d'organiser le transport vers un hôpital ou une clinique chaque fois que le **TRAVAILLEUR** a besoin de soins médicaux. Le Consulat travaillera en partenariat avec **L'EMPLOYEUR** pour s'assurer que les soins médicaux adéquats sont fournis au **TRAVAILLEUR** et ce, dans les meilleurs délais.

IX. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le **TRAVAILLEUR** convient de ce qui suit:

1. De travailler et d'habiter au lieu de travail ou à tout autre endroit fixé par **L'EMPLOYEUR** et approuvé par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.
2. De travailler en tout temps pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de **L'EMPLOYEUR** et d'accomplir de façon professionnelle les travaux agricoles qui lui sont assignés.
3. D'observer les règles établies par **L'EMPLOYEUR** concernant la sécurité, la discipline, le soin et l'entretien de la propriété.
4. Qu'il :
 - i) devra garder le logement fourni par **L'EMPLOYEUR** ou son agent dans le même état de propreté qu'il était lorsqu'il y est entré; et
 - ii) sache que **L'EMPLOYEUR** peut, avec l'approbation du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, retenir sur son salaire le montant qu'il en coûte à **L'EMPLOYEUR** pour maintenir le logement dans ce même état de propreté.
5. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de **RHDCC**, du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, et de **L'EMPLOYEUR**, sauf dans les situations découlant de la rupture du présent contrat par **L'EMPLOYEUR** et du fait que d'autres dispositions ont été prises relativement à l'emploi, en vertu de la clause X-4.
6. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.
7. De remplir et soumettre sa déclaration de revenus. À cette fin, le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** doit fournir l'information sur les manières adéquates de remplir cette obligation.

X. RAPATRIEMENT PRÉMATURÉ

1. Après la période d'essai prévue, **L'EMPLOYEUR** peut, après avoir consulté le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, congédier le **TRAVAILLEUR** s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du présent contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable, provoquant ainsi le rapatriement du **TRAVAILLEUR**. Le coût du rapatriement sera assumé de la façon suivante :
 - i) dans le cas d'un **TRAVAILLEUR** nommé par **L'EMPLOYEUR**, le coût total du rapatriement sera payé par **L'EMPLOYEUR**;
 - ii) dans le cas d'un **TRAVAILLEUR** qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a terminé au moins la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût total du rapatriement sera payé par le **TRAVAILLEUR**;
 - iii) dans le cas d'un **TRAVAILLEUR** qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a travaillé moins de la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût du billet d'avion aller-retour sera assumé par le **TRAVAILLEUR**. Si le **TRAVAILLEUR** est insolvable, le gouvernement du Mexique, par l'entremise de son représentant, remboursera à **L'EMPLOYEUR** le montant impayé moins les sommes retenues en application des dispositions de la clause VII, relatives aux engagements du **TRAVAILLEUR**.
2. Dans le cas où, de l'avis du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, des circonstances personnelles ou la situation qui prévaut dans le pays d'origine du **TRAVAILLEUR** justifient son rapatriement, le **TRAVAILLEUR** sera rapatrié et payera le coût total du rapatriement.

3. Dans le cas où le **TRAVAILLEUR** doit être rapatrié pour des raisons d'ordre médical, vérifiées par un médecin canadien, l'**EMPLOYEUR** payera, dans une proportion raisonnable, les frais de transport et de subsistance relativement au rapatriement. L'**EMPLOYEUR** ne peut continuer de récupérer les coûts entraînés via les chèques émis au **TRAVAILLEUR** par la compagnie d'assurance. Le gouvernement du Mexique payera le coût total du rapatriement lorsque nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le **TRAVAILLEUR** ne quitte le Mexique.
4. S'il est établi par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, après consultation auprès de **RHDC**, que l'**EMPLOYEUR** n'a pas respecté les engagements contractés en vertu des présentes, le présent accord sera résilié par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** au nom du **TRAVAILLEUR**, et si **RHDC** se voit dans l'impossibilité de trouver au **TRAVAILLEUR** un autre emploi agricole dans la même région au Canada, l'**EMPLOYEUR** devra payer tous les frais de rapatriement du **TRAVAILLEUR** à Mexico (Mexique); en outre, si la période d'emploi prévue à la clause I-1 des présentes n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de la clause X-4, l'**EMPLOYEUR** versera au **TRAVAILLEUR** une somme qui portera le total des salaires payés au **TRAVAILLEUR** à un montant équivalant à la somme que le **TRAVAILLEUR** aurait reçue s'il avait occupé son emploi pendant la période minimale prévue.
5. Si un **TRAVAILLEUR** transféré n'est pas apte à remplir les fonctions attribuées par le nouvel **EMPLOYEUR**, ce dernier doit renvoyer le **TRAVAILLEUR** à son employeur précédent avant la fin de la période d'essai de sept jours, et il incombera à l'**EMPLOYEUR** précédent de payer les frais de rapatriement du **TRAVAILLEUR**.

XI. DIVERS

1. En cas d'incendie, la responsabilité de l'**EMPLOYEUR** à l'égard des effets du **TRAVAILLEUR** se limite au tiers du coût de remplacement de ceux-ci jusqu'à concurrence de 150 \$. Le gouvernement du Mexique assume la responsabilité relative au reste de ce coût.
2. **LE TRAVAILLEUR** consent à ce que tous les renseignements que le gouvernement du Canada et le gouvernement de la province d'emploi possèdent à son sujet, puissent être divulgués à **RHDC**, à Citoyenneté et Immigration Canada, au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, au Service de gestion des ressources étrangères agricoles, dans le cas du Québec, à la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère, ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, afin de faciliter le fonctionnement du Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers.
Le consentement du **TRAVAILLEUR** est requis, entre autres, pour la transmission des renseignements suivants:
 - i) les renseignements détenus en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (y compris le numéro d'assurance sociale du travailleur);
 - ii) tous les renseignements relatifs à des indemnités en matière de santé, de service social ou d'accident que possède le gouvernement de la province d'emploi, y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province;
 - iii) les renseignements et dossiers médicaux et de santé qui peuvent être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.
3. Le présent contrat est régi par les lois du Canada et de la province d'emploi. Les versions en langue française, anglaise et espagnole du présent contrat ont toutes trois force de loi.
4. Le contrat peut être exécuté dans un nombre illimité d'exemplaires, dans la langue préférée du signataire, et conserver la même valeur que si toutes les **PARTIES** avaient signé le même document. Tous les exemplaires doivent être interprétés ensemble et ne constituer qu'un seul et même contrat.
5. Les **PARTIES** acceptent qu'en aucun cas les termes ou conditions de cet Accord soit remplacés, annulés ou modifiés, sans la permission écrite des autorités compétentes canadiennes et mexicaines, ainsi que de l'**EMPLOYEUR** et son **TRAVAILLEUR**.
6. À la demande du **TRAVAILLEUR**, le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** accepte d'aider le **TRAVAILLEUR** et l'**EMPLOYEUR** à remplir les formulaires de demande de prestations parentales nécessaires.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES DÉCLARENT AVOIR LU, OU AVOIR ÉTÉ INFORMÉES ET ACCEPTENT LES CONDITIONS GÉNÉRALES STIPULÉES DANS CE CONTRAT.

DATE : _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : _____

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____
SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR: _____
TÉMOIN: _____
NOM DE L'EMPLOYEUR: _____
ADRESSE : _____
RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : _____
No DE TÉLÉPHONE: _____ No DE TÉLÉCOPIEUR: _____
LIEU DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR
(SI DIFFÉRENT DE L'ADRESSE CI-DESSUS) : _____
SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT : _____
TÉMOIN : _____

Le masculin est utilisé ici, sans distinction de genre, dans le seul but d'alléger le texte.

APPENDICE D
QUESTIONNAIRE POUR LES PERSONNES RESSOURCES IMPLIQUÉES
AUPRÈS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS SAISONNIERS AGRICOLES AU
QUÉBEC

Questions préalables

Votre âge

Votre pays d'origine

Depuis combien de temps habitez-vous au Québec ? (Si né-e à l'extérieur du Canada)

Votre occupation

Section 1 (Nature de l'implication auprès des travailleurs)

1. Depuis combien de temps êtes vous impliqué-e auprès des travailleurs agricoles migrants au Québec ?

1.1 Êtes-vous bénévole, faites-vous parti d'une organisation, groupe, etc. ?

1.2 Pour quelles raisons avez-vous décidé de vous impliquer?

1.3 En quoi consiste votre travail auprès d'eux ?

Si l'interviewé(e) est née à l'extérieur du Québec)

1.4 Avez-vous déjà été impliqué-e auprès des travailleurs dans votre pays d'origine ?

2. Quel a été votre premier contact avec les travailleurs saisonniers ?

2.1 Pouvez-vous me décrire le contexte ?

2.3 Par un intermédiaire ?

Si oui, lequel ?

Si non, directement avec les travailleurs ?

Section 2 (Relation avec les autres ressources du milieu)

1. Êtes-vous en relation avec d'autres personnes ou organismes qui offrent un service, une aide ou un soutien aux travailleurs?

Si oui, lesquels?

1.1 Avez-vous une bonne connaissance du travail que font ces personnes?

2. Êtes-vous en contact avec ces personnes ou organismes sur une base régulière?

2.1 À quelle fréquence ?

Si vous n'entretenez aucun lien, pouvez-vous m'expliquer pourquoi ?

3. Êtes-vous en relation avec le centre d'appui pour les travailleurs et agricoles ?

4. Quelle perception avez-vous du centre et du travail qu'il fait ?

Section 3 (Relation avec les travailleurs)

1. Avez-vous établi des relations d'amitié avec des travailleurs dans le cadre de votre travail ou sur une base personnelle ?

1.1 Quel(s) type(s) de relation ?

2. Par votre travail et/ou votre implication avez-vous créé des liens de confiance entre vous et les travailleurs approchés ?

3. Le fait d'être d'origine latino-américaine facilite-t-il la création de liens avec les travailleurs ? (Si ceci est le cas)

3.1 Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ?

4. Y-a-t-il des facteurs qui rendent difficile l'établissement des relations avec les travailleurs ?

Section 4

5. Quelles améliorations pour le futur ?

6. Selon vous, qui est en mesure de faire ces changements ?

APPENDICE E
CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO SOBRE LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS AGRICOLAS EN QUÉBEC

Preguntas previas

Edad

País y lugar de origen

¿Cuántas temporadas (periodos) con el *Programa de los trabajadores agrícolas* ?

¿Cuántas temporadas (periodos) ha pasado en Quebec ? Si antes en otra provincia, ¿cual ?

¿Como entro en relación con el programa ? (De que manera oyó hablar de el ?)

¿Cuántas temporadas con el mismo patrón en Quebec ?

¿Cuántos meses de trabajo por año ?

¿Cual es su ocupación en su lugar de origen cuando no está en Quebec ?

Primera parte (Conocimiento y contexto de utilización de un recurso formal de ayuda/apoyo)

1. ¿De que manera ha conocido el Centro de apoyo ?

1.1 ¿Desde cuando frecuenta el Centro de apoyo ?

1.2 ¿Con qué frecuencia ?

2. ¿Por qué razón(es) frecuenta el Centro de apoyo principalmente ?

3. ¿Viene solo o con otras personas ?

4. ¿Como se siente cuando está en el Centro de apoyo?

5. ¿Ha participado en actividades sociales organizadas por el Centro ?

5.1 ¿Cuales de ellas ?

Segunda parte (Conocimiento de los recursos informales)

1. ¿A parte de los empleados y voluntarios del Centro, ha tenido acceso o conoce a otras personas implicadas con los trabajadores ?

1.1 Si es el caso, ¿Que personas?

2. ¿En qué contexto las ha encontrado ?

3. ¿Puede hablar del trabajo que hacen estas personas ?

4. ¿Ha beneficiado de sus servicios (ayuda/apoyo) ?

- 4.1 Si no, ¿Quisiera poder hacerlo ?
- 5. ¿Ha participado en alguna actividad (salidas o encuentros sociales) durante su permanencia en Quebec ?**
- 5.1 ¿Que actividades ?
- 6. ¿Frecuenta servicios u organizaciones del pueblo (iglesia, tiendas, etc.)**
Si es el caso, ¿Qué organizaciones ?
- 7. ¿Ha establecido relaciones de amistad con quebequeses ?**
- 7.1 ¿Que tipo de relaciones ?
- 7.2 ¿Como ha conocido a estas personas ?
- 8. ¿Que opinión tiene del pueblo quebequense donde vive ?**
- 9. ¿Existe algún vínculo entre la comunidad de trabajadores aquí en Quebec y su lugar de origen ?**
- 10. ¿Mantiene relaciones con su lugar de origen durante el tiempo pasado que está en Quebec ?**
- 10.1 ¿Con quien ? (familia, amigos, etc.)
- 10.2 ¿De que manera ? (correo postal, internet, teléfono)
- 11. ¿Como utiliza el dinero ganado en Quebec ?**
- 11.1 ¿Lo gasta en Quebec ?
- 11.2 ¿Envía dinero a su familia ?
- 11.3 ¿Lo gasta a su vuelta ? En que ?

BIBLIOGRAPHIE

Abraham, Yves-Marie. 2008. « Le travail, marchandise fictive ? 100 ans de marchandisation de la main-d'œuvre mexicaine aux États-Unis ». *Revue Interventions économiques*, no 38, 22 p.

Aceytuno, Jorge et David Greenhill. 1999. « Managed migration and the seasonal agricultural worker program ». Présenté lors de la quatrième édition de *International Metropolis Conference*, Washington, DC.

Aguiar, Luis, Tomic, Patricia et Ricardo Trumper. 2011. « Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia ». *Center of Excellence for Research on Immigration and Diversity*, Working Paper series, no 11 (4), 39 p.

Assemblée des évêques catholiques du Québec, 2008. « Les travailleurs agricoles saisonniers ». *Comité des affaires sociales*, 11 p.

Basok, Tanya. 2007. « Canada's Temporary Migration Program : A Model Despite Flaws », *Migration Information Source*, (<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=650>). Page consultée le 25 février 2011

Basok, Tanya. 2003. « Human Rights and Citizenship : The Case of Mexican Migrants in Canada ». *The Center for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego*, working paper no72, 23 p.

Basok, Tanya. 2003. « *Diasporas, Cultural Divides, and Social Encounters : Mexican Workers and their rights* », Présenté lors de *The International Migration Conference in The Americas : Emerging Issues Conference*, York University, September 2003, 10 p.

Basok, T. 2002. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Ville de Québec, McGill-Queen's University Press.

Basok, Tanya. 2000. « He Came, He Saw, He ... Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return ». *International Immigration*, vol. 38 (2), p. 215-238.

Basok, Tanya. 1999. « Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada », *Labour, Capital and Society*, no. 32 (2), p. 192-221.

Bauder, Harald. 2006. *Labor movement: how migration regulates labor markets*. Toronto, Oxford University Press, 269 p.

- Blanchard, Raoul. 1930. *La presqu'île de Gaspé*. Grenoble (France), Institut de Géographie Alpine, Université de Grenoble, 112 p.
- Bolduc, Clément. 2004. « Derrière la montagne – Coup d'œil sur la vie des travailleurs étrangers au Québec ». *Vivre Ensemble*, vol. 12, no 43, p. 3-6.
- Botte, Roger. 2005. « Les habits neufs de l'esclavage : métamorphoses de l'oppression au travail ». *Cahiers d'études africaines*, 2005/3, no.179-180, p. 651-666.
- Brem, Maxwell. 2006. « Les travailleurs migrants au Canada : Une revue du programme des travailleurs saisonniers agricoles au Canada ». L'institut Nord-Sud, Dossiers de politiques, 18 p.
- Canada, Ressources humaines et développement des compétences Canada. 2012. *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada*.
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/ptasmc2012.pdf, site visité le 24 avril 2012
- Casanova, V. et J. McDaniel. 2005. “No sobra y no falta”: Recruitment Networks and Guest Workers in Southeastern U.S. Forest Industries”, *Urban Anthropology*, no 34 (1), p. 45-85.
- Castles, Stephen. 2006. « Guestworkers in Europe : A Resurrection ? ». *International Migration Review*, vol. 40, no 4, p. 741-766.
- Castles, Stephen. 2000. *Ethnicity and Globalization*. London : SAGE Publications Ltd, 228 p.
- Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois. 2008. *Agriculture et agroalimentaire : assurer et bâtir l'avenir*. Rapport, 272 p.
- Creswell, John W. 1994. *A Framework for the Study*. Research Design : Qualitative and Quantitative Approaches, London : Sage Publications, p. 1-19.
- Diaz, Aaron (réal.). 2011. *Matices – Migracion « Temporal » en Canada*. Documentaire, Mexico. DVD, 54 mn.
- Ferguson, Nelson. 2007. « Le Programme de travailleurs agricoles saisonniers : considérations pour l'avenir de l'agriculture et incidences de la gestion des migrations ». *Nos divers cités*, no. 3 été 2007, p.207-211.
- Gardner, Keri J. 1999. “Mexican Migrant Workers : Are They the Image of a Global Village”. Mémoire, Alberta, The University of Calgary, 125 p.

Gayet, Anne-Claire. 2009. « Les travailleurs temporaires au Canada : historique, évolution et perspectives – Introduction : l’immigration temporaire, mise en contexte international ». Consultation de printemps du CCR – Atelier sur les travailleurs temporaires, Québec, 29 mai 2009, 7 p.

Glenn, Evelyn. 2000. « Citizenship and Inequality: Historical and Global Perspective », *Social Problems*, no 47 (1), p. 1-20.

Guilbert, Lucille. 2005. « L’expérience migratoire et le sentiment d’appartenance ». *Ethnologies*, vol. 27, no 1, p 5-32.

Hennebry, Jenna. 2008. « Bienvenidos a Canada ? Globalization and the Migration Industry Surrounding Temporary Agricultural Migration in Canada ». *Canadian Studies in Population*, vol. 35, no 2, p.339-356.

Herman, Patrick. 2008. *Les nouveaux esclaves du capitalisme*. Éditions Au diable vauvert, France, 407 p.

Hiermaux-Nicholas, Daniel. 2001. « La mondialisation et le territoire la vision de la géographie » In *Géographie et société vers une géographie citoyenne*, Suzanne Laurin ; Juan-Luis Klein et Carole Tardif, p. 43-60, Montréal : Presse de l’Université du Québec.

Honneth, Axel. 2000. *La lutte pour la reconnaissance*. Les Éditions du Cerf, Paris, 232 p.

Jean, Bruno. 1993. « Terre, territoire, territorialité : les agriculteurs et leur attachement au territoire ». *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 37, no 101, p. 291-307.

Kearney, Michael. 1995, “The Local and the Global: The Anthropology of Globalization and Transnationalism”. *Annual Review of Anthropology*, no 24, p. 547-565.

Klein, Juan-Luis et C. Champagne. 2011. *Initiatives locales et lutte contre la pauvreté et l’exclusion*. Québec, Presse de l’Université du Québec, Collection Innovation sociale, 328 p.

Klein, Juan-Luis. 2008. « Territoire et régulation ». *Cahiers de recherche sociologique (Sociologie UQÀM)*, no 45, p. 45-58.

Klein, Juan-Luis. 1997. « L’espace social à l’heure de la globalisation : la part de la mobilisation sociale ». *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 41, no. 114, Numéro spécial sur le thème « Les sociétés en mal de territoires : Modernité, postmodernité, territorialité », p. 367-377.

Klein, Juan-Luis. 1986. « Des genres de vie aux modes de vie : splendeur et déclin de la géographie régionale au Québec ». *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 30, no 80, p.203-216.

Ku, Agnes. 2002. « Beyond the Paradoxical Conception of 'Civil Society without Citizenship' ». *International Sociology*, 17, p. 529-548.

Labelle, Micheline et Franklin Midy. 1999. « Re-reading citizenship and the transnational practices of immigrants ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, no 35 (2), p. 213-232.

Lamarche, Catherine. 2008. « Les minorités ethno-culturelles : une analyse fondée sur la théorie sociale critique et le concept de reconnaissance ». Mémoire, Québec, Université du Québec à Montréal, 72 p.

Le Blanc, Guillaume. 2009. *L'invisibilité sociale*. Paris (France) : Presses Universitaires de France, 197 p.

Massey, D. 1988. "Economic Development and International Migration in Comparative Perspective". *Population and Development Review*, no 14 (3), p. 383-413.

Mimeault, Isabelle et Myriam Simard. 1999. « Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec ». *Relation industrielles / Industrial Relations*, vol. 54, no 2, p. 388-410.

Moghadam, Valentine M. 2000. « Gender and the Global Economy ». *Revisioning Gender*, sous la direction de Myra Marx Ferree, Judith Lorber et Beth B. Hess, Walnut Creek, California: AltaMira Press, p. 128-160.

Morice, Alain. 2006. « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier – L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale ». *Migrations et société*, vol. 18, no. 117 (septembre/octobre), p. 211-231.

Morice, Alain. 2005. « « Comme des esclaves », ou comme les avatars de l'esclavage métaphorique ». *Cahiers d'études africaines*, 2005/3, no 179-180, p. 1015-1036.

Organisation internationale des migrants. 2010. *The Future of Migration Policies in the Americas*. Background Paper WMR 2010, 23 p.

Overbeek, Henk. 2002. « Neoliberalism and the Regulation of Global Labor Mobility », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, no 581, p. 74-90.

Parents, Gilbert. 2003. « Aperçu de l'horticulture canadienne ». Agriculture et Agroalimentaire Canada, www.agr.gc.ca

- Pailhé, Joël. 1979. « Migration, migrant, géographie de la population ». *Espace, populations, sociétés : Géographie et population*, 2002/1-2, p. 73-82.
- Paul-Limoges, Guillaume. 2008. « Les transformations sociales et économiques dans l'agriculture au Québec depuis 1980 ». Mémoire, Montréal, Université du Québec à Montréal, 124 p.
- Preibisch, Kerry L. 2004. « Migrant Agricultural Workers and Process of Social Inclusion in Rural Canada : Encuentros and Desencuentros ». *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, vol. 29, no 57-58, p. 203-239.
- Preibisch, Kerry. 2007. « Local Produce, Foreign Labour : Labour Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada ». *Rural Sociology*, no 72 (3), p. 418-449.
- Preibisch, Kerry. 2007. « Social Relations Practices between Agricultural Workers, their Employers, and the Residents of Rural Ontario ». The North-South Institute, 17p.
- Preibisch, Kerry et Leigh Binford. 2007. « Interrogating Racialized Global Labour Supply : An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agriculture Workers in Canada ». *CRSA/RCSA*, vol. 44, no 1, p. 5-36.
- Ribeiro, Marcia. 2004. « Défendre les droits des travailleurs agricoles migrants ». *Vivre ensemble*, vol. 12, no 43 (automne), p. 7-10.
- Roberge, Geneviève. 2007. « La migration transnationale saisonnière : quels effets sur les migrants ? Le cas des travailleurs agricoles mexicains au Québec ». Cahiers du Groupe de recherche régions et développement au Mexique (GREDEM), no 6, 8 p.
- Roberge, Geneviève. 2008. « La main-d'œuvre agricole mexicaine et guatémaltèque au Québec : perspective d'ethnicité, de classes sociales et de genre ». Mémoire, Québec, Université Laval, 139 p.
- Rush, Martin. 2006. « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales ». *Revue internationale du travail*, vol. 145, no 1-2, p. 7-41.
- Salas, C. 2005. "The Decline of the Decent Job". *NACLA Report on the Americas*, no 39/1, p. 23-24.
- Satzewich, Vic. 1991. *Racism and the incorporation of foreign labour : Farm labour migration to Canada since 1945*. London : Routledge.

- Sharma, Nandita. 2001. « On Being Not Canadian : The Social Organization of « Migrant Workers » in Canada ». *Canadian Regional Science Association*, vol. 38, no 4, p. 415-439.
- Smart, Josephine. 1997. « Borrowed Men on Borrowed Time : Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta ». *Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration (PCERII)*, Department of Anthropology, The University of Calgary, 20 p.
- Sook Lee, Min (réal.). 2003. *El Contrato*. Film en ligne. Montréal : Office national du film, Documentaire, 51 mn 11 sc. <<http://www.onf-nfb.gc.ca>>. Consulté le 23 février 2011.
- Taran, P.A. 2000. « Human Rights of Migrants : Challenges of the New Decade », *International Migration Review*, vol. 38, no 6, p. 7-46.
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce. 2011. *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2010-2011*. Rapport annuel, 25 p.
- Valarezo, Giselle. 2007. « Out of necessity and into the fields : Migrant farmworkers in St-Rémi ». Mémoire, Kingston, Queen's University, 124 p.
- Velasco-Graciet, Hélène. 2009. *Territoires, mobilités et sociétés : contradictions géographiques et enjeux pour la géographie*. Pessac (France), Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine, 348 p.
- Verduzco, Gustavo. 2004. « The Temporary Mexican Migrant Labor Program in Canadian Agriculture ». The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS), University of California, Working Paper 90, 13 p.
- Vidal de la Blache, Paul. 1911. « Les genres de vie dans la géographie humaine ». *Annales de Géographie*, t. 20, no 111, p. 193-212.
- Wieviorka, Michel. 1998. *Le racisme: une introduction*. Éditions La Découverte & Syros, Paris, 156 p.
- Wieviorka, Michel, 1995. *Différenciation culturelle et conflictualité*. Montréal, Université du Québec à Montréal, 27 p.