

Université de Montréal

« Ils viennent pour travailler »

**L'utilitarisme migratoire et les ouvriers agricoles saisonniers au
Québec**

Par Lucio Castracani

Département d'anthropologie
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de Philosophiæ Doctor (Ph.D.)
en anthropologie

Septembre 2017

© Castracani, 2017

Résumé

Résumé : Cette recherche porte sur les rapports sociaux et les significations associées à l'expérience des ouvriers migrants saisonniers dans les entreprises agricoles québécoises, qui sont embauchés par le biais de programmes de migration temporaire. L'argument principal de la recherche est que les programmes, en reflétant une logique utilitariste, ne répondent pas seulement à une pénurie de main-d'œuvre, mais formatent un profil idéal d'ouvrier agricole pour faire face aux nécessités productives des entreprises dans le contexte agroalimentaire actuel. Notamment, les règles administratives des programmes qui régulent l'expérience des migrants au Québec se rapportent aux migrants embauchés comme s'ils étaient seulement une force de travail détachée du tissu social.

La thèse développe cette argumentation à partir de trois axes de recherche. Tout d'abord, elle analyse comment les employeurs incorporent cette fiction, à partir des attentes qu'ils ont envers les ouvriers migrants agricoles et par rapport aux autres profils de travail présents dans les entreprises agricoles. Ensuite, la recherche analyse les significations produites par les ouvriers migrants eux-mêmes sur leur condition de vie et de travail dans les entreprises québécoises, dans ce contexte de marchandisation. La recherche se penche sur certains récits récurrents qui aident les ouvriers migrants à expliquer leur condition au Québec. Ensuite, elle analyse des pratiques des ouvriers migrants qui ont défié l'utilitarisme migratoire en question dans les programmes.

La thèse contribue donc à analyser une forme d'utilitarisme migratoire actuel, en regardant son application au quotidien et les constructions de sens qui sont produites dans ces relations spécifiques. À partir du regard ethnographique, elle apporte des éléments nouveaux pour éclairer le façonnement des subjectivités et le degré d'adhésion ou de contestation, dans un contexte contemporain de flexibilisation et d'intensification du travail.

Mots-clés : travail migrant, migration temporaire, utilitarisme migratoire, production agricole, anthropologie politique, anthropologie économique, ethnographie.

Abstract

This research focuses on the social interactions and representations associated to the experience of seasonal migrant workers in Quebec agricultural enterprises hired through temporary migration programs. The central argument of this research is that such programs, by reflecting an utilitarian approach, are not only answers to a labor shortage but also serve to format an ideal type of agricultural worker to face the productive needs of agribusinesses in the contemporary trade context. In particular, the administrative rules of programs that regulate the experience of migrant workers in Quebec relate to hired laborers as if they were only a workforce detached from the social fabric.

The thesis develops this argumentation through three axes of research. First, it analyzes how employers incorporate this fiction through the expectations they have regarding the migrant workers and how those expectations compare to other work profiles present in agricultural businesses. Secondly, the research explores the significations produced by migrant workers themselves regarding their life and work conditions in Quebec enterprises in this context of commodification and looks at recurring narratives helping migrant workers explain their condition in the province. Finally, the research examines the practices of migrant workers who have challenged the migratory utilitarianism inherent to the programs.

The thesis thus contributes to the analysis of a current type of migratory utilitarianism by observing its daily application and the construction of meaning produced in those specific relations. Through the ethnographic perspective, the research brings original elements to shed a light on the shaping of subjectivities and the degree of adhesion or contestation in a contemporary context of flexibilization and intensification of work.

Keywords : migrant work, temporary migration, migratory utilitarianism, agricultural production, political anthropology, economic anthropology, ethnography

Table des matières

Prologue	2
Mise en contexte : pénurie et profil idéal	6
L'utilitarisme des programmes de migration temporaire	9
Analyse de l'utilitarisme migratoire et de la dimension subjective du travail	11
Plan de la thèse	13

Design d'une recherche

Chapitre 1 : Travail migrant et marchandisation : la boîte à outils conceptuels	15
1.1 Au croisement de l'anthropologie économique et de l'anthropologie politique	15
1.2 Travail migrant circulaire. Un regard théorique.....	19
1.3 La production et la reproduction du travail migrant	22
1.4 Le rôle de l'État dans la segmentation du marché du travail	26
1.5 Penser la dimension subjective du travail	31
1.5.1 « Le travail sans le travailleur »	33
1.5.2 Le formatage du travail agricole saisonnier	41
Chapitre 2 : Enquête de terrain	46
2.1 Le regard ethnographique.....	46
2.2 Situer le terrain	50
2.3 Participation auprès de l'Association des travailleurs et des travailleuses étrangers temporaires (ATTET).....	53
2.4 Travailler à la ferme	57
2.4.1 Enquêter dans la semi-clandestinité	62

Traces

Chapitre 3 (Im)mobilité contrôlée. Les programmes de migration temporaire	65
3.1 Un regard sur ce type de programmes à l'international	68
3.2 Les programmes de migration temporaire pour l'agriculture canadienne	71
3.3 Le Projet-pilote et le volet agricole pour la flexibilisation de l'embauche	75
3.4 Structure actuelle des programmes au Québec	77
Chapitre 4 : L'agroalimentaire au Québec	86
4.1 Introduction	86
4.2 De la seigneurie à la colonisation : la phase de l'agriculture domestique (1600-1920) ..	87
4.3 L'Union des cultivateurs catholiques et la commission Héon (1920-1970)	93
4.4 L'Union des producteurs agricoles (UPA) et l'agroalimentaire mondialisé (1970-1994)	100
4.5 L'état actuel de l'agroalimentaire au Québec, entre crise et opportunité.....	108
4.6 Le formatage des entreprises agricoles québécoises	115
L'ethnographie de l'utilitarisme migratoire	
Chapitre 5 : Qui sont les producteurs agricoles québécois ?	118
5.1 Introduction	118
5.2 Lorenzo : la pression de la compétition internationale et des réglementations.....	120
5.3 Joanne et Laurent : la grande entreprise et les problèmes de recrutement	126
5.4 Jacques : la gestion prudente et l'absence de relève	132
5.5 Ajustements vers l'expansion.....	136
Chapitre 6 : La réduction à une simple force de travail au quotidien	139
6.1 Introduction	139
6.2 La composition de la main-d'œuvre agricole.....	141

6.2.1 La main-d'œuvre locale.....	144
6.2.2 La main-d'œuvre urbaine embauchée à la journée.....	145
6.2.3 La main-d'œuvre migrante agricole saisonnière	147
6.3 Les attentes envers les ouvriers agricoles migrants dans les processus de travail	150
6.3.1 Flexibilité dans le temps.....	151
6.3.2 Intensité	158
6.3.2.1 La récolte des concombres	161
6.3.3 Diversification des tâches.....	168
6.4 Les attentes envers les ouvriers agricoles migrants dans leur temps libre	177
6.5 Idéal type de la journée de l'ouvrier agricole migrant	181
6.6 « Ils veulent travailler fort » : de la construction des attentes.....	185
Chapitre 7 : Les récits d'acceptation et les « bonnes conduites »	189
7.1 Introduction.....	189
7.2 Masculinité(s) au travail.....	196
7.2.1 L'Homme fort.....	198
7.2.2 <i>Divide et impera</i>	210
7.2.3 Pourvoir à la famille	223
7.3 Les bonnes conduites	231
Chapitre 8 : Contre-conduites et organisation collective	234
8.1 Introduction	234
8.2 La syndicalisation de la main-d'œuvre agricole	236
8.3 Les cas de Gonzalo, Ezequiel et Edinson et la lutte pour l'accès au soin.....	243
8.4 Noé, de la lutte individuelle à l'organisation communautaire	254
8.5 Le « droit de fuite », Rodrigo et les autres AWOL.....	261
8.6 La multiplication des stratégies contre la marchandisation du travail	272
Considérations finales.....	275
Considérations sur les changements des programmes	277

Considérations scientifiques.....281

Liste des tableaux

Tableau I : Les différences et les analogies entre les volets pour embaucher la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière au Québec.....	82
Tableau II : Composition de la main-d'œuvre dans les fermes québécoises.....	149

Liste des graphiques

Graphique I : Origine de la main-d'œuvre en 2016	78
Graphique II : Rapport entre PTAS, VA, VBS au Canada, Ontario et au Québec en 2015.....	79
Graphique III : Rapport entre PTAS et VA au Québec (2011-2015)	80
Graphique IV : Entreprises par nombre de travailleurs et travailleuses mexicains embauchés par le PTAS.....	114

Liste des figures

Figure 1 : Récolte des concombres	5
Figure 2 : Point d'embarquement d'Agrijob	142
Figure 3 : Tentative de réparation du convoyeur	154
Figure 4 : Bâtiment de l'entreprise à Victoriaville. Crédit photo : Luigi Pasto.....	157
Figure 5 : Le tracteur avec la remorque où s'allongent les travailleurs.....	163
Figure 6 : Les concombres jetés sur le convoyeur	164
Figure 7 : Les ouvriers migrants recommencent le travail à 16 heures.....	168
Figure 8 : Assignation des tâches dans une entreprise. Crédit photo : ATTET	170
Figure 9 : Avis de punition en cas de non-déblayage de la neige. Crédit photo : ATTET	171
Figure 10 : Le bus réservé à l'équipe de la récolte des concombres.....	203
Figure 11 : Avec les travailleurs à l'île d'Orléans. Crédit photo : ATTET.....	206
Figure 12 : Un travailleur me montre comment couper les tomates dans une serre.....	207
Figure 13 : Les drapeaux des pays d'origine dans l'église à Laval	217
Figure 14 : Photo de groupe avec le prêtre.....	218
Figure 15 : Noé me montre le travail qu'il faisait dans la serre. Crédit photo : Luigi Pasto	260
Figure 16 : Banderoles lors d'une conférence de presse de l'ATTET	262

Liste des sigles

ALÉNA	Accords de libre-échange nord-américain
ATTET	Association des travailleurs et travailleuses étrangères temporaires
AWOL	<i>Absent without official leave</i>
CATTA	Centre d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles migrants
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
CTI	Centre des travailleurs et travailleuses immigrants
FERME	Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, de la Pêcherie et de l'Alimentation au Québec
OIM	Organisation internationale pour les migrations
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
OMC	Organisation mondiale du commerce
PME	Petites et moyennes entreprises
PTET-PS	Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés
TUAC	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
UCC	Union des cultivateurs catholiques

UPA Union des producteurs agricoles

VA Volet agricole

Remerciements

Plusieurs personnes m'ont accompagné pendant ces années de recherche et chacune à sa manière m'a soutenu pour porter à terme ce travail. Je prends finalement le temps de les remercier.

Je voudrais tout d'abord remercier Mariella Pandolfi et Jorge Pantaleón de m'avoir poussé à ne jamais me contenter des réponses faciles, à chercher la complexité, à explorer librement tout en ayant une forte influence intellectuelle sur mon travail. Ils ont été de vrais modèles de direction.

Cette thèse n'aurait pas pu se réaliser sans la disponibilité des personnes rencontrées pendant le terrain de recherche qui ont partagé avec moi leur temps, leurs idées, parfois leurs émotions. Ma reconnaissance à toutes ces personnes et en particulier aux ouvriers migrants qui ont accepté de me rencontrer malgré les difficultés décrites dans ce travail. De même, cette recherche n'aurait pas pu être portée à terme sans le soutien financier et essentiel de l'International Research Training Group Diversity, du département d'anthropologie de l'Université de Montréal, de l'Université de Liège et du Centre canadien des études allemandes et européennes.

Je voudrais ensuite remercier tous les membres, bénévoles, stagiaires, militants et militantes du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants de Montréal et de l'Association des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires de Montréal qui ont animé les campagnes pendant mon engagement. Je tiens à remercier Eric Shragge, Jill Hanley, Loïc Malhaire, Manuel Salamanca, mes exceptionnels compagnons de voyage Joey Calugay, Enrique Iglesias, Viviana Medina et Mohamed Ben Dellej. Merci à Luigi Pasto qui a documenté ces déplacements et m'a autorisé à publier deux photos dans cette thèse. Un remerciement spécial à Noé Arteaga pour tous les échanges sur le sujet et pour avoir été parfois l'intermédiaire avec les personnes rencontrées.

Merci à toutes les personnes rencontrées lors de cours, séminaires, conférences dont Sara María Lara Flores et Kim Sánchez Saldaña qui ont enrichi ma réflexion avec leurs commentaires et suggestions de lecture. Merci aux doctorants et doctorantes du séminaire des doctorants et au professeur Gilles Bibeau de nous avoir donné le privilège de partager avec lui sa dernière année

d'enseignement. Merci à toutes les personnes qui ont enrichi les débats au sein de l'International Research Training Group Diversity avec leurs idées, leurs spécialités et la passion pour la recherche, notamment aux doctorants et aux doctorantes, à Laurence McFalls, Till van Rahden, Michael Schonhuth, Barbara Thériault et Bruno Ramirez. Un remerciement spécial pour leurs lectures, commentaires, corrections à Marie-Claude Haince et Philippe Rousseau. Ma gratitude également au Centre d'études de l'ethnicité et des migrations et à tous ses membres pour m'avoir accueilli un an à Liège, au directeur Marco Martiniello et au travail d'« intégration » d'Alessandro Mazzola et de Marco De Biase.

Grazie ai miei genitori e a mia sorella che hanno contribuito a loro modo alla realizzazione di questo lavoro, non facendomi mai mancare il loro sostegno nonostante le distanze.

Et finalement, je voudrais remercier Sandra pour les corrections de mes textes depuis le début du séminaire doctoral, mais surtout pour tout ce que nous avons vécu et tout ce que nous vivons encore ensemble.

À elle, à toi, la thèse est dédiée.

Montréal, le 7 septembre 2017

**Ἴσόν τοι κακόν ἐσθ', ὅς τ' οὐκ ἐθέλοντα νέεσθαιξεῖνον
ἐποτρύνει καὶ ὅς ἐσύμενον κατερύκει¹**

Homère (Odyssée, Chant XV)

¹ « Il est également blâmable de repousser le voyageur qui veut rester et de retenir celui qui veut partir ».

Prologue

« ...Hay manos de hombres que cargan las cajas de tomates y cuidan una tierra que no es la suya. Manos, manos, manos por lo qué. Usadas, gastadas, mano sin rostro ni nombre [...] Nosotros, los invisibles, los de la máscara y la cara burrada, face voilée »
Inti Barrios² — « Los invisibles »

Aujourd'hui, le ciel est assez couvert sur les champs de monsieur Lazette, où je travaille depuis quelques jours. Pour les travailleurs cela ne fait pas trop de différence, car pour la récolte des concombres nous sommes allongés dans un véhicule couvert, ainsi même lorsque le soleil est fort, il ne bat pas directement sur nos têtes et tout autour de nous reste dans l'ombre. Vu ces conditions particulières de récolte, et surtout le fait de ne pas être debout sur le terrain, monsieur Lazette nous dit que c'est comme un « travail de bureau », sauf que personne, parmi nous, n'a jamais vu un employé de bureau étiré sur le ventre, avec les bras bien enfoncés dans le terrain et la tête baissée à un demi-mètre du sol respirant toute la poussière remuée par le tracteur qui nous traîne, avec les nerfs du cou tendus, pour avoir plus de force dans le mouvement rapide des bras.

Ces pensées me passent par la tête quand j'écoute la voix du collègue à mes côtés, en train de parler avec une autre personne. Profitant de l'absence de plantes à la fin des rangs sur lesquels nous travaillions, la personne sur ma gauche, Eduardo, un travailleur guatémaltèque à sa deuxième saison, a commencé à parler avec Mariano, un autre travailleur venu lui du Mexique. En raison de mes intérêts de recherche d'une part, et d'autre part pour la possibilité de me distraire de l'activité monotone et fatigante à laquelle nous sommes soumis, je décide de tendre l'oreille et d'écouter la conversation qui d'ailleurs, vu les conditions dans lesquelles elle se déroule, n'avait pas la prétention d'être privée.

Comme n'importe quel résident du Québec, les deux abordent un sujet assez récurrent ici, la météo, probablement un sujet suggéré par le ciel gris. Eduardo dit que depuis son arrivée au

² Inti Barrios est une scénariste, comédienne, narratrice orale scénique d'origine mexicaine. En 2014, elle vivait à Montréal où elle était engagée dans un projet d'art communautaire et activiste intitulé « Bloc d'artistes ».

Québec cette saison-ci, il a plu plusieurs fois. Mariano semble être d'accord. À la différence du soleil, la présence de la pluie, de beaucoup de pluie, ne leur est pas indifférente, car ils peuvent alors sauter la journée de travail. Mariano dit qu'au Mexique ils ont eu le problème opposé l'année passée ; l'absence de pluie a rendu, en effet, la pousse des cultures assez difficile.

Eduardo aussi a eu ce même problème au Guatemala. Il soutient que l'année dernière il n'a presque jamais plu, et que pour toute l'année ils n'ont pu manger que du maïs. Il ajoute, se réjouissant, qu'hier il a plu au Guatemala. Suite à cet échange, les deux confirment réciproquement qu'ils sont des agriculteurs aussi dans leur pays d'origine, une condition préférentielle pour être recrutés au Canada, mais qui n'est pas toujours appliquée. Ils commencent à parler de leurs terres, pas très grandes, mais qui leur permettent de nourrir leurs familles et de vendre un peu de leurs récoltes au marché. Chacun parle de ses cultures et de ses difficultés, les deux semblent être contents quand ils découvrent que tous deux cultivent le café.

Le tracteur se déplace lentement vers de nouveaux rangs. Une fois en position, il commence à accélérer un peu. Les nouveaux rangs présentent rapidement beaucoup de plants, avec les concombres prêts à la récolte cachés un peu partout. Le travail demande plus d'effort physique et d'attention par rapport à la fin du rang précédent. Eduardo et Mariano, sans rien dire, arrêtent la conversation et chacun retourne à ses pensées, moi également. Je ne sais pas s'ils ont continué à penser à leur conversation, à la pluie, à leurs terres, au café, pendant qu'ils jetaient les concombres détachés sur le convoyeur devant eux. Pour ma part, j'ai pensé à leur conversation pendant le travail. Je me répétais ce qu'ils avaient dit, pour ne pas l'oublier et pouvoir ensuite le noter sur mon téléphone portable pendant la pause puis sur mon ordinateur une fois rentré à la maison. Une fois la conversation mémorisée, j'ai commencé à réfléchir à ce à quoi je venais d'assister.

Mariano et Pedro, deux agriculteurs autochtones d'Amérique centrale qui, traversés par les frontières, sont nés à la fois Guatémaltèque et Mexicain, viennent chaque année au Canada comme plusieurs milliers de leurs concitoyens et concitoyennes pour travailler dans les entreprises agricoles canadiennes et québécoises, pendant plusieurs mois, parfois un an entier dans le cas des Guatémaltèques, avant de rentrer dans leurs pays, par le biais de programmes de migration temporaire.

À l'international, les programmes qui régulent ce type de mobilité ont été adoptés avec un succès variable au cours des décennies passées. Depuis les années 1990, ils ont progressivement repris de l'envergure. Cette reprise s'explique par le fait que les organismes internationaux et les gouvernements impliqués ont commencé à regarder cette forme de mobilité, par son aspect légal et ordonné, comme une solution vis-à-vis de la migration non documentée, tout en satisfaisant les besoins économiques spécifiques des États. La formule « gagnant-gagnant-gagnant » par laquelle l'accent est mis sur les bénéfiques pour tous les acteurs concernés, le pays qui reçoit la main-d'œuvre, le pays d'envoi et les migrants eux-mêmes, semble condenser la logique inhérente des programmes et célébrer leur succès (GCIM 2005 ; OIM 2008 ; World Bank 2006).

Pourtant, en écoutant Pedro et Mariano parlant de leurs terres respectives à des milliers de kilomètres de leurs familles, travaillant une terre qui n'est pas la leur avec l'impossibilité en tant qu'ouvriers agricoles saisonniers³ de pouvoir s'établir de façon permanente au Canada avec leurs familles, il me semblait que les programmes étaient loin de constituer une formule « gagnant-gagnant-gagnant ».

Je restais perplexe envers les programmes, mon sujet d'étude, alors que Clifford Geertz (Geertz 1973, p. 16) dans les années 1970 soutenait que le but de l'ethnographie était celui de réduire la perplexité des autres, face à des actions qui pouvaient sembler non familières. Mais est-ce encore le cas ? Aujourd'hui, il me paraît plutôt que l'enquête ethnographique et l'anthropologie en général font face à une nécessité inverse : celle de questionner des pratiques présentées comme inévitables et légitimées par le discours d'experts, un discours aplati au calcul de coûts et bénéfiques, surtout économiques. Nous retrouvons partout ce discours gestionnaire dans nos sociétés et surtout dans le cas des migrations, où le plus souvent les intérêts et les besoins des États sont mis de l'avant par rapport aux êtres humains. Cette recherche est née de cet inconfort. Elle regarde ce que les personnes font et pensent, comment elles subissent,

³ Au Canada certains profils de travailleurs et travailleuses migrants temporaires peuvent accéder à la résidence permanente suite à douze (travail qualifié) ou vingt-quatre (aides familiaux) mois de travail au Canada. Cette possibilité n'est pas prévue pour les ouvriers agricoles migrants.

adhèrent ou réagissent à une logique utilitariste caractérisant les programmes de migration temporaire au Québec, pour soulever des problématiques avant de les résoudre.



Figure 1 : Récolte des concombres

Mise en contexte : pénurie et profil idéal

Cette recherche porte sur les rapports sociaux et les constructions de sens associés à l'expérience des ouvriers⁴ migrants agricoles saisonniers dans les entreprises agricoles québécoises. Chaque année, environ 53 000 personnes (Statistique Canada 2016), dont au moins 11 000 au Québec (Statistique Canada 2016), arrivent au Canada, en provenance du Mexique, d'Amérique centrale (notamment du Guatemala), des Antilles, du sud-est de l'Asie pour travailler dans les entreprises agricoles canadiennes, par le biais des programmes de migration temporaire. Ces programmes fédéraux⁵ permettent aux producteurs des entreprises agricoles canadiennes et québécoises d'embaucher des personnes d'autres pays, lorsqu'ils prouvent l'impossibilité de recruter parmi la population possédant la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente.

En place au Canada depuis les années 1960⁶, cette forme de recrutement a commencé à être exercée de façon systématique dans le marché du travail agricole québécois depuis vingt ans. Plusieurs facteurs peuvent expliquer le virage des entreprises agricoles québécoises vers les ouvriers migrants recrutés à l'international. Au Québec, à l'instar des autres provinces canadiennes, la pénurie de main-d'œuvre locale, citoyenne ou résidente permanente, soulignée par les défenseurs de ce type de programmes, principalement les employeurs, est un de ces facteurs. Selon des données du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), au Canada les emplois non comblés apportent une perte en recettes monétaires agricoles égale à 1,5 million de dollars chaque année aux producteurs agricoles et l'agriculture primaire est particulièrement touchée avec un taux d'emplois vacants de 7 % (CCRHA 2016).

La difficulté de recruter des personnes locales s'explique par la décroissance démographique dans les zones rurales à cause notamment de l'émigration vers les centres urbains. En outre, il faut aussi considérer que les tâches associées au travail agricole correspondent aux *3-D Jobs*

⁴ J'utiliserai le terme au masculin, car dans le cadre de mes recherches de terrain j'ai pu mener des entretiens seulement avec des hommes. Cela s'explique par le fait que le pourcentage de femmes recrutées, bien que croissant, demeure largement inférieur par rapport aux hommes, surtout au Québec.

⁵ Il s'agit du « Programme pour les travailleurs agricoles saisonniers » (PTAS), du « volet agricole » et du « volet des professions peu spécialisées — secteur agricole ». Les caractéristiques respectives des trois programmes seront abordées davantage dans le chapitre 3.

⁶ En 1966, le Canada signa un premier accord avec la Jamaïque.

(Dirty, Demanding and Dangerous). Le travail agricole, le plus souvent, est rémunéré au salaire minimum⁷, les activités demandent beaucoup d'effort physique et exposent la main-d'œuvre à plusieurs maladies professionnelles et au risque d'accident, à cause notamment de l'usage de machinerie et de pesticides (Amar et al. 2009 ; Bolaria 1992 ; Gravel et al. 2013 ; McLaughlin 2009 et Hennebry 2013, Hennebry et al. 2014 ; Otero et Preibisch 2010). À l'évidence, ces caractéristiques ne rendent pas le travail agricole très recherché parmi la population canadienne.

Si la pénurie de main-d'œuvre est donc bien réelle, elle ne suffit pas à expliquer le développement croissant du recrutement des ouvriers migrants à l'international. Cette forme de recrutement doit s'inscrire également dans les changements du secteur agricole québécois dans les dernières décennies. Dans les années 1990, alors que les entreprises agricoles québécoises se tournaient davantage vers les ouvriers migrants, elles assistaient aussi, malgré les luttes des années 1980 avec des prises de position publiques et des manifestations (voir chap. 4), à l'entrée en vigueur des Accords de libre-échange nord-américain (ALÉNA)⁸ en 1993 et à la fin des négociations sur le libre échange du « cycle Uruguay » qui ont abouti à la naissance de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 1995⁹.

Ces deux évènements sont l'emblème d'un nouveau scénario international, résultat de l'adoption de politiques économiques néolibérales, qui a vu une majeure propension au libre-échange, la remise en question des formes de subvention traditionnelles de la part de l'État pour les entreprises, ainsi que la concentration de la distribution dans les mains de quelques grandes chaînes qui imposent les conditions quant à la productivité et aux délais. Ces changements ont bouleversé l'économie agricole mondiale, dont le secteur agricole canadien et québécois.

⁷ Au Québec, le salaire minimum est de 11,25 \$ par heure depuis le 1^{er} mai 2017.

⁸ Les accords de libre-échange nord-américain sont des accords multilatéraux entre Canada, États-Unis et Mexique, qui ont suivi et remplacé les accords de libre-échange entre Canada et États-Unis (ALE) de 1989. En ce qui concerne l'agriculture, ces accords prévoyaient la fin immédiate, ou étalée dans le temps, des principales barrières douanières pour favoriser le libre-échange entre les trois pays. L'ouverture de nouveaux marchés a permis ainsi aux entreprises québécoises et canadiennes d'exporter plus facilement leurs produits, mais en même temps de concurrencer les entreprises mexicaines et étasuniennes dans les marchés internes.

⁹ Avec la création de l'OMC entrent aussi en vigueur les accords sur l'agriculture, négociés pendant le cycle Uruguay. Ces accords s'appuyaient sur trois piliers : la révision du soutien public avec la classification des subsides à l'agriculture selon le degré de distorsion apporté aux échanges et à la production ; la diminution des barrières douanières entre les pays membres de l'OMC ; la diminution des subsides pour les exportations de la part des pays à capitalisme avancé.

Comme soutenu par le rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAQ) en 2008, connu comme le rapport Pronovost, le secteur agricole québécois vit aujourd'hui « une phase de doute, de remise en question et même de crise » (CAAQ 2008, p. 13).

Désormais, l'agriculture québécoise est de plus en plus polarisée entre des entreprises qui essaient de survivre face à la compétition, aux réglementations et aux conditions de production imposées par la concentration de la distribution et des entreprises visant l'expansion, favorisées par la possibilité de « conquérir » de nouveaux marchés, selon les mots utilisés par l'Union des producteurs agricoles au Québec (voir chapitre 4). Le secteur agricole québécois s'est ainsi tourné vers les ouvriers saisonniers non seulement pour répondre à une absence de main-d'œuvre en nombre, mais aussi pour trouver le profil idéal d'ouvrier agricole dans ce nouveau scénario caractérisé par l'intensification et la flexibilisation du travail¹⁰.

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

Or, dans la recherche d'un profil idéal de main-d'œuvre pour le contexte actuel de production agricole québécois, et canadien, le Canada a eu un rôle central. En effet, les programmes de migration temporaire, et les contraintes disciplinaires qui découlent de ceux-ci sur les personnes embauchées ont créé les conditions favorables au « formatage »¹¹ (Callon 1998) de l'ouvrier idéal, répondant ainsi aux nécessités productives de l'économie agricole québécoise et canadienne.

¹⁰ Si les politiques néolibérales montrent en partie les raisons derrière la demande québécoise pour une main-d'œuvre saisonnière migrante, elles expliquent aussi les raisons soutenant la disponibilité des personnes à entrer dans le programme. En effet, comme le montre l'anthropologue Leigh Binford les politiques néolibérales ont transformé aussi le secteur agricole mexicain, détériorant les conditions des petits fermiers. Ces derniers se voient ainsi obligés d'aller cultiver des terres au Québec (Binford 2014).

¹¹ Le concept sera analysé dans le chapitre suivant.

L'utilitarisme des programmes de migration temporaire

Les programmes de migration temporaire, en répondant exclusivement aux nécessités des entreprises canadiennes et québécoises tant de manière quantitative (pénurie de main-d'œuvre) que qualitative (création de l'ouvrier idéal), reflètent une forme d'« utilitarisme migratoire ». Par utilitarisme migratoire, j'entends la « propension qu'ont les sociétés à régler la question migratoire sur l'intérêt (ou le désavantage) escompté des étrangers qu'elles font ou laissent venir, principalement sous le rapport de la force de travail fournie » (Morice 2004, p. 2).

La logique utilitariste, comme l'a souligné Victor Piché, s'appuie sur deux postulats : que la politique migratoire relève toujours de la souveraineté nationale et qu'elle fasse les intérêts économiques de la nation (Piché 2009). Or, ces deux postulats n'ont jamais vraiment été mis en discussion depuis la naissance des politiques d'immigration internationales, et ainsi le principe utilitariste a été toujours dominant dans l'orientation des politiques migratoires (Piché 2012). Toute l'histoire de l'immigration a été ainsi caractérisée par le questionnement sur la maximisation des avantages (en particulier les avantages économiques) et la réduction des coûts (surtout en termes sociaux et culturels) déterminés par la présence des immigrants, avec les réglementations appliquées aux immigrants qui répondaient à cette question selon les besoins (Sayad 1991).

Si le principe utilitariste a caractérisé toute politique d'immigration, les programmes de migration temporaire peuvent être considérés comme un archétype de l'utilitarisme migratoire (Décosse 2011 ; Hellio 2014). En effet, dans le cas de ces programmes, la logique utilitariste est complètement assumée et leur raison d'être est liée de façon exclusive aux intérêts économiques nationaux, réduits ici aux intérêts patronaux. En regardant les réglementations adoptées pour les ouvriers agricoles migrants, il est possible de constater comment les règles administratives des programmes, ou celles déterminées par les contrats de travail spécifiques à ce type de main-d'œuvre rendent le profil de l'ouvrier agricole migrant particulièrement adapté aux entreprises québécoises, répondant précisément à leurs nécessités.

Deux caractéristiques principales émergent des réglementations adoptées pour les ouvriers agricoles saisonniers et, comme le soulignent plusieurs études, elles ne sont pas conformes aux droits et libertés protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la Charte des droits

et libertés de la personne du Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse 2012 ; Depatie-Pelletier et Dumont Robillard 2013 ; Gayet 2010.). Premièrement, l'impossibilité pour les ouvriers agricoles migrants d'accéder à la résidence permanente, et ensuite à la citoyenneté, avec leur statut d'ouvrier agricole et cela même après des décennies de travail au Québec. Il s'agit d'une différence importante par rapport à d'autres profils de migration temporaire qui, suite à des expériences préalables d'étude ou de travail au Canada, peuvent accéder à la résidence permanente. Cette différence révèle d'une politique migratoire à deux vitesses (Piché 2012), visant à la permanence des personnes définies qualifiées et à la « permanente temporalité » (Hennebry 2012) des personnes considérées non qualifiées, soumises ainsi à une « rotation forcée » (Wong 1984).

L'autre facteur qui caractérise le profil de l'ouvrier agricole migrant en le rendant attirant pour les entreprises, c'est l'immobilité dans le marché du travail (Wong, 1984 ; Satzewich, 1991 ; Basok, 2002 ; Sharma, 2006). À l'instar d'autres profils de travail embauchés par le biais des programmes de migration temporaire, qualifiés ou non, les ouvriers agricoles migrants ont un permis de travail nominatif, c'est-à-dire qu'ils sont liés de façon exclusive à leur employeur spécifique. Dans le secteur agricole, cette condition vise particulièrement à résoudre le problème de la rétention de la main-d'œuvre agricole pour les entreprises. Cependant, l'immobilité détermine aussi une relation de pouvoir très disproportionnée entre entreprises et ouvriers migrants et la création de liens de dépendance personnelle (Pantaleón et Castracani 2017).

Toutes ces mesures administratives et disciplinaires visent donc à créer un profil particulier d'ouvrier agricole. Comment résumer ces caractéristiques déterminées par la logique utilitariste des programmes ? Plusieurs universitaires qui ont analysé d'autres programmes de migration temporaire et pendant des décennies, ont affirmé que ce type de programmes vise à importer la marchandise travail, mais sans considérer les personnes embauchées en tant qu'êtres sociaux différenciés (Arat-koç 1989 ; Morice 2004 ; Castles and Kosack 1973). Également, dans sa recherche sur les ouvriers agricoles migrants en Ontario, l'anthropologue Leigh Binford a mis l'accent sur cet aspect :

« In 'inviting' guest workers, nation states sought to import laborers, producers of surplus value, *without* (en italique dans le texte N.D.A.) importing real people with families and needs and expectations that extended beyond the field, the factory, or the construction site. » (Binford 2014, p. 2)

La réduction des personnes embauchées à leur force de travail me semblait condenser les caractéristiques de l'ouvrier migrant agricole déterminées par les réglementations et observables pendant mon travail de terrain. De fait, la marchandisation de ces personnes se réalise concrètement par une panoplie de mesures administratives et de techniques disciplinaires quotidiennes auxquelles les participants aux programmes sont soumis. Certainement, les personnes embauchées ne sont pas exclusivement une force de travail, mais les mesures administratives et les processus disciplinaires agissent comme s'ils l'étaient. Or, pour que cette fiction fonctionne, la personne idéale à recruter doit incorporer elle-même cette représentation de soi et la logique utilitariste. Elle doit ainsi considérer la saison de travail au Québec seulement comme le moment durant lequel maximiser les gains, tout en gardant un profil bas et en projetant ce qui concerne la sphère sociale et affective au pays d'origine où, par imposition, les migrants ont laissé leurs familles. C'est ainsi que les règles administratives des programmes et le savoir sur lequel elles s'appuient sont performatifs et formatent le profil idéal d'ouvrier agricole.

Analyse de l'utilitarisme migratoire et de la dimension subjective du travail

Cette recherche a pour objectif de comprendre comment l'utilitarisme migratoire façonne les rapports sociaux, en mettant en évidence les différentes configurations entre le formatage du travail produit par les discours institutionnels et les règles administratives, qui réduit les personnes à la marchandise force de travail par pratiques et les significations produites par les ouvriers pour expliquer leur expérience dans le programme.

Ces propos ont été structurés autour de trois questions :

- 1) Quelles sont les attentes des employeurs vis-à-vis des ouvriers agricoles migrants ?
- 2) Comment les ouvriers agricoles migrants donnent-ils une signification aux attentes des employeurs ?
- 3) Comment les ouvriers agricoles migrants contestent-ils le formatage dominant du travail comme marchandise ?

Malgré l'importante littérature produite sur les programmes canadiens, diversifiée tant en ce qui concerne la méthodologie que les aspects abordés, les significations que les ouvriers eux-mêmes attribuent aux conditions imposées ont rarement été prises en considération. En fait, dans le cadre des analyses sur les programmes, cette dimension subjective est demeurée longtemps en arrière-plan par rapport à la mise en lumière des contraintes objectives qui affectaient les travailleurs migrants, et a été prise en considération seulement récemment (Basok et Bélanger 2016 ; Becerril 2011 ; Labrecque 2016 ; Perry 2015).

Mon intérêt pour les significations attribuées par les ouvriers à leur expérience, que je définis comme la « dimension subjective du travail », s'est imposé lors du travail de recherche sur le terrain. En effet, au fur et à mesure que je côtoyais les ouvriers migrants, je me rendais compte qu'il fallait intégrer à l'analyse sur les contraintes objectives, qui le plus souvent restitue une représentation statique du migrant comme victime passive, les constructions de sens, diversifiées, que les ouvriers eux-mêmes portent sur leur situation. L'attention aux significations, loin de sous-estimer les facteurs structureaux qui contraignent les ouvriers migrants, vise plutôt à restituer la complexité du terrain et mettre en évidence une négociation continue et instable autour du formatage du travail, qui mène à différents degrés d'adhésion ou d'opposition.

En ce sens, cette recherche ethnographique fait face à une absence relative dans la littérature sur les programmes canadiens, et particulièrement dans le cadre du Québec qui a été rarement pris en considération pour analyser la situation des ouvriers migrants agricoles¹², sauf rares exceptions (Bélanger et Candiz 2014, 2015 ; Labrecque 2016 ; Roberge 2008). De façon plus générale, cette recherche contribue à éclairer le façonnement des subjectivités et le degré d'adhésion dans un contexte contemporain de flexibilisation et d'intensification du travail et d'utilitarisme migratoire.

¹² En effet, les analyses se sont penchées le plus souvent sur l'Ontario, car le recrutement dans cette province a une histoire plus ancienne et encore aujourd'hui l'Ontario embauche le nombre le plus élevé d'ouvriers migrants dans le secteur agricole.

Plan de la thèse

La thèse est structurée en trois parties. Dans la première partie, je définirai les outils théoriques et méthodologiques adoptés pour analyser l'utilitarisme migratoire et les rapports sociaux concernés. Notamment, dans le premier chapitre, je prendrai en considération plusieurs travaux qui ont analysé cette forme de travail sur le plan économique, à partir notamment de la séparation entre production et reproduction du travail, et sur le plan politique, mettant en lumière comment l'État participe à la construction des marchés du travail. Finalement, je prendrai en considération plusieurs sources théoriques qui m'ont aidé à penser cette condition de travail comme marchandise sur le plan subjectif, à partir notamment du concept marxien d'« abstraction de travail », dans l'élaboration développée par Dipesh Chakrabarty et le concept de « formatage » défini par Michel Callon.

Dans le chapitre 2, j'exposerai la méthodologie utilisée et les problèmes rencontrés. Je présenterai d'abord la spécificité de la démarche ethnographique dans la production de savoir. Ensuite, je montrerai davantage les problématiques d'accès au terrain qui m'ont amené d'abord à participer aux activités d'une association de soutien à la main-d'œuvre, et ensuite à me faire embaucher en tant qu'ouvrier agricole. Dans ce chapitre, je discuterai aussi les enjeux éthiques liés à la nécessité d'adopter une position de semi-clandestinité, pour mieux accéder aux lieux de travail et analyser les relations quotidiennes.

Dans la deuxième section, je présenterai le contexte de recherche. Dans le chapitre 3, j'analyserai l'historique des programmes de migration temporaire au Canada, particulièrement dans le secteur agricole, en insistant sur les récents et multiples changements à partir des années 2000, pour terminer avec l'analyse des volets actuels, leurs analogies et différences.

Dans le chapitre 4, je retracerai l'histoire de l'industrie agroalimentaire au Québec et sa relation avec les gouvernements provinciaux successifs. Je mettrai en lumière les différentes phases qui ont amené à une logique productiviste de l'agriculture, au détriment d'une agriculture familiale de subsistance. Je prendrai notamment en considération les changements du secteur, à partir des années 1980, qui reflètent l'adoption de politiques économiques néolibérales, surtout avec les subventions publiques et la libéralisation des marchés. Si les programmes de migration

ont contribué à formater le profil idéal d'ouvrier agricole, il n'est pas erroné de parler du formatage de l'entreprise agricole idéale avec ce nouveau scénario.

Cet aspect sera approfondi dans le chapitre 5, premier chapitre de la partie de la thèse portant sur le travail empirique. Dans ce chapitre, j'analyserai les problèmes des agriculteurs, à partir de quelques portraits des producteurs rencontrés, qui montrent leur comportement face au formatage des entreprises agricoles. Dans le chapitre 6, je prendrai en considération les attentes que les producteurs ont envers les ouvriers agricoles migrants dans les processus de travail et dans le temps libre.

Dans le chapitre 7, j'analyserai les significations des ouvriers migrants agricoles associées aux attentes des producteurs. Il s'agit notamment de prendre en considération certains récits récurrents, comme celui du « père pourvoyeur pour la famille », de « l'homme fort », ou du « représentant de son pays » et montrer comment ces récits sont incorporés par les ouvriers et favorisent ainsi l'accomplissement des attentes.

Finalement, dans le chapitre 8, je prendrai en considération les « contre-conduites », des comportements qui défient l'objectification des personnes et la marchandisation du travail et remettent en question la spatialité et la temporalité imposées par les programmes migratoires. Il s'agit, par exemple, de la lutte pour l'accès au soin, de la lutte contre la déportation et du refus de retourner dans le pays d'origine pour rester au Canada en tant qu'irréguliers.

En conclusion, je reviendrai sur la logique utilitariste des programmes. D'abord, je discuterai de plusieurs propositions de changement, désormais partagées assez largement par la communauté scientifique, les groupes communautaires et les syndicats. Ensuite, je présenterai des réflexions finales à caractère plus strictement scientifique et de possibles pistes de recherche futures.

Chapitre 1

Travail migrant et marchandisation, la boîte à outils conceptuels

« None of them is produced for sale. The commodity description of labor, land, and money is entirely fictitious »

Karl Polanyi (1944, p. 76)

1.1 Au croisement de l'anthropologie économique et de l'anthropologie politique

Cette recherche se situe au croisement de l'anthropologie économique et de l'anthropologie politique. De façon générale, elle partage avec l'anthropologie économique l'insatisfaction envers une approche universaliste et métahistorique de l'économie marchande et de la logique de maximisation des gains, qui a été au cœur du débat entre formalistes et substantivistes dans les années 1950 et 1960¹³, le principal débat de cette branche de l'anthropologie.

Refuser l'universalisme de la logique marchande ne signifie pas nier son existence dans le cadre de ma recherche. En effet, comme je l'ai déjà dit, les programmes de migration temporaire pour les ouvriers agricoles s'appuient particulièrement sur une logique utilitariste, avec des processus disciplinaires qui relèvent de la marchandisation des personnes embauchées. Sous le

¹³ Le débat a caractérisé les années 1950 et 1960. Les partisans de la thèse formaliste soutenaient que les principes de l'économie néoclassique avaient une valeur universelle, car toutes les sociétés faisaient leurs choix face aux conditions de rareté et selon une logique de maximisation (Herskovitz 1965 ; LeClair et Schneider 1968). Les différences reportées lors des terrains ethnographiques étaient ainsi considérées comme des différences de degré vis-à-vis des sociétés au capitalisme avancé. En revanche, les substantivistes affirmaient que la diversité des systèmes économiques entre les sociétés était de nature, déterminée par les institutions dans lesquelles les rapports économiques étaient incorporés et à l'histoire respective de chaque société. Selon les substantivistes, l'application des principes de l'économie classique devait ainsi se limiter aux sociétés capitalistes (Dalton 1961 ; Polanyi 1944).

regard anthropologique, il s'agit plutôt de prendre du « recul » face à la logique marchande (Dupuy 2016 [2001], p. 10), en regardant ce que les personnes font et pensent, pour dénaturiser cette logique (p. 10) et analyser le décalage, toujours existant, entre la logique utilitariste et les comportements humains.

Or, dans le cas de ma recherche, ce décalage ne se réalise pas sans conflits. En effet, le degré d'adhésion à la logique des programmes concerne directement des processus disciplinaires, l'intervention étatique, la création d'une relation de pouvoir entre capital et travail très disproportionnée et des formes de domination personnelle. C'est dans ce sens que ma recherche s'inscrit aussi dans l'anthropologie du politique (Abélès et Jeudy 1997) et notamment dans les débats contemporains sur la place de la subjectivité dans la compréhension du politique et des relations de pouvoir (Ciavolella et Wittersheim 2016 ; Pandolfi et Crapanzano 2008).

L'approche qui condense probablement le mieux les questionnements de ces deux sphères mobilisées, celle de l'anthropologie économique et celle de l'anthropologie politique est l'approche de l'anthropologie de l'économie politique ou « anthropologie marxiste ». Elle a été, par cela, une source d'inspiration dans le cadre de ma recherche.

Dans son acception originare, l'anthropologie marxiste a marqué les études d'anthropologie dans les années 1960 et 1970, lorsque l'insatisfaction pour le structuro-fonctionnalisme britannique¹⁴ et le contexte politique de la fin des années 1960 ont amené plusieurs anthropologues à se confronter avec la pensée de Marx. L'école française a été l'expression principale de ce renouvellement, grâce aux recherches de plusieurs africanistes sur les sociétés traditionnelles en Afrique (Meillassoux 1975,1964 ; Rey 1971 ; Terray 1969) influencés par la pensée de Louis Althusser et aux recherches de Maurice Godelier (1973 ; 1966) en Océanie, ce dernier étant plus proche du structuralisme de Claude Lévi-Strauss¹⁵.

¹⁴ Selon Alfred R. Radcliffe Brown (1969) qui a défini la théorie structuro-fonctionnaliste, la vie sociale doit être conçue comme un « processus » qui est dans une relation de dépendance réciproque avec les « structures sociales ». La relation entre processus et structure est régulée par des « fonctions ». Les concepts de processus, de structure et de fonction représentent ainsi les pivots de cette théorie.

¹⁵ Influencé par la linguistique de Ferdinand de Saussure et notamment par l'idée que l'étude morphologique de la langue et de ses règles est indépendante de ses variations dans le temps, Lévi-Strauss (1958) identifiait des structures communes élémentaires de la pensée humaine qui demeurent inchangées dans le temps.

Dans leurs analyses sur la production¹⁶ des sociétés traditionnelles et des interconnexions avec les autres sphères de la société, les anthropologues marxistes reprennent, développent, parfois constatent l'inapplicabilité de plusieurs outils conceptuels de Marx. Dans ce bagage théorique, le concept-clé de leurs travaux est sûrement celui de « mode de production »¹⁷. Notamment, l'accent sur la coprésence et l'articulation de plusieurs modes de production, dont l'un domine sur les autres pour se garantir la reproduction, a permis aux anthropologues marxistes d'analyser le dynamisme des sociétés dites « traditionnelles »¹⁸ et de comprendre davantage la société coloniale, mais aussi pré- et post- coloniale (Meillassoux 1975 ; Rey 1971).

En partie comparable à l'école française, quelques années après aux États-Unis se développait aussi une anthropologie d'inspiration marxiste, mais également influencée par les théories plus récentes de « système-monde » et de « théorie de la dépendance »¹⁹ qui apporta des analyses historiques retraçant la pénétration de relations sociales de production capitaliste dans des sociétés non capitalistes et la prolétarianisation de la paysannerie²⁰ (Mintz 1985, 1974 ; Wolf 1982).

Or, si ces travaux ont été une source d'inspiration, notamment la contribution de Meillassoux qui, comme je le montrerai dans les pages suivantes, permet de comprendre davantage les raisons économiques de la migration circulaire du travail, une troisième approche s'inscrivant dans l'anthropologie de l'économie politique a orienté davantage mes réflexions. Cette approche, se développant dans les années 1980 surtout aux États-Unis, plus proche de l'anthropologie politique que de l'anthropologie économique, a été influencé par le virage culturel des sciences sociales entre la fin des années 1970 et le début des années 1980 et elle a constitué un pont important entre l'anthropologie marxiste classique et la pensée

¹⁶ L'accent sur la production différencie ainsi l'anthropologie économique marxiste des courants précédents qui avaient analysé ces sociétés surtout à partir de l'échange et de la circularité.

¹⁷ D'après la définition « restreinte » donnée par Godelier (1973, p. 18), qui s'appuie sur celle de Marx, le mode de production est la combinaison de forces productives (outils, travail humain) et relations sociales de production, capable de se reproduire, et qui détermine la structure du processus de production et la circulation des biens dans une société historiquement déterminée. À ces facteurs correspondent, dans ce que Godelier appelle avec Marx « compatibilité et causalité structurelles », des rapports politiques et idéologiques déterminés, qui sont englobés au mode de production.

¹⁸ Environ dans les mêmes années, George Balandier (1971) faisait la même opération, dans le cadre de l'anthropologie politique.

¹⁹ Voir Wallerstein (1974) et Andre Gunder Frank (1966).

²⁰ Le parcours de l'anthropologue étasunien Marvin Harris est différent. Il développe une théorie matérialiste de la culture influencée par Marx pour ensuite prendre ses distances (Harris 1979).

poststructuraliste. Ces travaux ont ainsi commencé à s'intéresser davantage aux individus et leurs subjectivités, imbriquées à leurs relations économiques et politiques.

L'école française et celle de l'économie politique n'avaient pas complètement évacué cette problématique dans leurs travaux. Cependant, leur réflexion, notamment dans le marxisme français, se limitait à l'application stricte du concept d'idéologie, avec une connotation très déterministe et mystificatrice (Ortner 1984). Dans les années 1980, les sources d'inspiration changent et la réflexion sur ces enjeux se fait plus nuancée. Si pour l'école française et celle étasunienne les références, à part Marx, étaient le structuralisme d'Althusser ou de Lévi-Strauss et la théorie du système-monde, pour cette troisième approche marxiste, plusieurs auteurs ont commencé à regarder plutôt vers Gramsci et le poststructuralisme de Michel Foucault, ou vers les contributions des historiens anglais comme Edward Thompson (1966).

Notamment, Gramsci dans ses notes de prison pendant le fascisme, en Italie, publiées pour la première fois dans l'après-guerre, avait attiré l'attention sur l'importance d'étudier l'incorporation de la relation de domination et sa dimension « culturelle », avec les concepts de « sens commun », de « folklore progressif », mais surtout d'« hégémonie »²¹ (Gramsci 2007 [1929-1935]).

Je m'inscris donc particulièrement dans ce courant de l'anthropologie de l'économie politique, moins définie par rapport aux précédentes et plus diversifiée. Elle s'appuie généralement sur des travaux anthropologiques qui ont porté le regard sur les pratiques de domination et de résistance, élargissant les analyses économiques et politiques à la dimension subjective (Comaroff 1985 ; Ong 1987 ; Taussig 1980).

Si ma recherche s'inscrit dans ces deux domaines de l'anthropologie et tend en particulier vers cette approche de l'anthropologie de l'économie politique, elle s'ouvre à des réflexions théoriques développées dans d'autres disciplines, comme la sociologie ou la philosophie. Ces réflexions partagent avec moi l'intérêt pour la migration internationale et temporaire du travail et m'ont aidé à la comprendre. En effet, je voulais éviter le risque d'utiliser le terrain comme

²¹ Toutefois, il faut souligner que dans le contexte italien déjà vers la fin des années 1950 Gramsci était devenu une ressource théorique fondamentale pour l'anthropologue napolitain Ernesto de Martino, un vrai précurseur de plusieurs tendances qui se sont affirmées dans l'anthropologie nord-américaine dans les années 1980 (voir Pandolfi 1992).

prétexte pour des débats théoriques enfermés sur eux-mêmes, mais plutôt utiliser la théorie pour comprendre le terrain.

1.2 Travail et migration circulaire. Un regard théorique

L'enthousiasme pour la logique utilitariste dans le recrutement à l'international de la main-d'œuvre n'est pas confiné aux institutions politiques ou aux organismes qui prennent part à ce projet. En effet, les discours sur les programmes qui mentionnent le développement des pays d'envoi ou les bénéfices économiques qu'en retirent les participants évoquent ce qui depuis les années 1960 a été soutenu dans le milieu académique par les universitaires ayant élaboré la théorie néoclassique et la théorie de la modernisation.

Vers la fin des années 1950 et le début des années 1960, plusieurs chercheurs ont réalisé des études comparatives des salaires pour comprendre les raisons de l'immigration et les conséquences de l'immigration sur le développement. Notamment, l'économiste étasunien Michael Todaro a mené plusieurs études pour comprendre la migration du secteur rural au secteur urbain dans les pays du Sud (Harris et Todaro 1970, Todaro 1969). Todaro soutenait que la migration continuait malgré la permanence de la production agricole et le chômage urbain (1970, p. 126). Cette donnée, d'après l'économiste, amenait à croire que la différence salariale entre contexte rural et contexte urbain, ou sur le plan international entre pays de départ et pays d'arrivée, était la raison principale des migrations, plus que l'existence de plus ou moins d'opportunités d'emploi dans le contexte d'origine. Selon cette théorie, les migrations visaient ainsi à rééquilibrer ces différences, car d'une part les migrants contribuaient à l'abaissement du coût du travail dans le pays d'arrivée, d'autre part leur émigration amenait une augmentation des salaires dans les pays d'origine afin d'éviter un départ massif de la main d'œuvre.

Sur le plan microéconomique, la décision de partir, selon Todaro et les autres partisans de la théorie néoclassique, était l'expression d'un choix rationnel de l'immigrant individuel, exemple d'*homo oeconomicus* qui décidait de partir suite au calcul des coûts d'immigration et du salaire attendu dans le nouveau pays. Comme dans la réflexion d'Adam Smith sur l'intérêt personnel, qu'avait influencé la théorie néoclassique, les auteurs de la théorie néoclassique croyaient que

malgré le choix individuel ou familial, l'immigration comportait toujours des bénéfices pour l'ensemble d'une communauté, grâce à l'accumulation d'argent à investir ou au développement du « capital humain ». C'est dans ce sens que la théorie néoclassique des migrations rejoint la théorie de la modernisation. Comme souligné par l'anthropologue Michael Kearney, dans ces travaux les migrants étaient perçus comme des figures progressives qui auraient contribué au développement des communautés d'origine et à la fin du « traditionalisme » (Kearney 1986, p. 333).

Ces théories, notamment l'explication simple et convaincante de l'immigration définie par le regard macroéconomique de la théorie néoclassique ont fortement influencé les politiques migratoires (Massey et al. 1993). Par leur accent sur le choix rationnel des individus et le développement que le (im)migrant peut apporter au contexte d'origine, ces réflexions ont constitué une ressource théorique, voire idéologique, importante pour l'implémentation et la célébration de ces programmes qui reviennent aujourd'hui d'actualité avec leur redécouverte.

Cela dit, la littérature académique n'a pas seulement fourni une ressource pour légitimer les programmes de migration temporaire. En effet, la littérature a aussi critiqué cette forme de recrutement et ces questionnements ont amené des réflexions théoriques importantes. Compte tenu du fait que mon travail s'inscrit plutôt dans une lignée critique de ce genre de recrutement, ces contributions seront analysées davantage dans les pages suivantes.

Notamment, j'ai pris en considération deux corpus de travaux. Le premier, s'est penché sur la dimension économique des programmes en employant les concepts marxistes de « production » et « reproduction » pour montrer l'intérêt économique pour la production capitaliste de garder séparés géographiquement, lorsque possible, la production et la reproduction, le lieu du travail et le lieu du lien familial.

Le deuxième corpus a abordé davantage la sphère politique. Une dimension qui n'est pas secondaire à celle qui est économique, car les accords internationaux, ainsi que les politiques migratoires des pays d'envoi et d'arrivée, travaillent pour que ce projet migratoire utilitariste soit réalisé. Ces travaux ont regardé comment les politiques migratoires participent à la création de la position subalterne de la main-d'œuvre migrante temporaire dans le marché du travail et dans les processus de travail au quotidien. Notamment, je me suis penché sur les études qui ont analysé cette catégorie de travail et migration comme une forme de « travail non libre », un

concept dominant dans l'analyse des programmes canadiens, et sur les travaux qui ont mis en lumière comment la citoyenneté, en relation avec d'autres variables, vise à hiérarchiser la main-d'œuvre, notamment dans l'agriculture intensive.

Ces deux corpus de littérature ont sûrement contribué à ma compréhension de ce type de programme et de recrutement migratoire. Cependant, je trouvais que dans les deux cas la dimension subjective était absente ou trop peu analysée. Pour penser donc l'articulation de la dimension subjective avec celles économique et politique, et notamment pour penser la dimension subjective dans le cadre de cette logique utilitariste qui recrute le travail sans la personne comme être social, je me suis tourné vers d'autres concepts, tels que ceux d'inspiration marxienne, d'« aliénation », « réification » et « abstraction du travail », la contribution sur les pratiques d'assujettissement et subjectivation de Foucault et le concept de « formatage » de Michel Callon.

Le dialogue entre ces concepts qui ne s'inscrivent pas nécessairement dans la même ligne de pensée reflète la volonté de ne pas adopter un positionnement théorique fermé, en faisant l'analyse complète de ce corpus et en écartant les autres approches. Si le point de départ a été la volonté d'analyser l'utilitarisme migratoire, par la suite j'ai été plutôt inspiré par la *Grounded Theory*, la théorie enracinée (Glaser et Strauss 1967), avec des concepts qui ont été choisis et développés dans la pratique. La pertinence de combiner ces différents concepts s'est révélée sur le terrain, me permettant de répondre aux problématiques qui se présentaient au fur et à mesure que j'avançais dans mes recherches.

Le terrain est donc aussi au cœur de mes choix théoriques. D'ailleurs, le fait que la dimension subjective soit cernable seulement à partir de l'observation, des rencontres et de la participation aux activités restitue aussi une valeur exclusive à l'observation participante et à la présentation des résultats par l'ethnographie. La mise en valeur de cette démarche sera approfondie dans le chapitre suivant.

1.3 La production et la reproduction du travail migrant.

Parmi les études qui ont analysé la migration circulaire, les analyses qui ont porté sur les concepts marxistes de « production » et « reproduction » me semblaient très utiles pour comprendre les raisons économiques de la circularité permanente. D'après Marx, les conditions de production sont toujours liées aux conditions de reproduction, car dans toute typologie de société, il est impossible d'avoir une production continue sans avoir le renouvellement des moyens productifs (Marx 1982 [1867] p. 535). Dans le cas spécifique de la production capitaliste, Marx souligne que ce processus commence avec l'achat de la force de travail et ce départ recommence à chaque fois que le contrat de travail est terminé. Or, le salaire reçu par la classe ouvrière en échange de la force de travail, dit Marx, qu'il soit consommé dans l'atelier ou ailleurs, est destiné à sa subsistance et la reproduction de sa force de travail : « de même que le nettoyage des machines, qu'il ait lieu pendant le procès de travail ou dans les intervalles d'interruption » (Marx 1982 [1867] p. 541). C'est pour cette raison que le salaire établi en échange de la force de travail est toujours lié aux coûts sociaux de sa reproduction. Une augmentation du salaire sans une utilisation majeure de la force de travail serait perçue comme improductive de la part du capitaliste et de l'État, du moment que le salaire ne viserait plus strictement la reproduction de la force de travail, mais aussi à la satisfaction des plaisirs de l'ouvrier ou de l'ouvrière (Marx 1982 [1867]). En même temps, un salaire inférieur aux coûts de reproduction serait également impossible, car il mettrait en danger le renouvellement des moyens productifs.

Dans les années 1970, sur la base de l'analyse marxienne, plusieurs contributions ont réfléchi sur le rapport entre la sphère productive et la sphère reproductive dans le cas spécifique du travail migrant. En 1975, l'anthropologue Claude Meillassoux publie l'ouvrage *Femmes, greniers et capitaux*, où il explique les raisons économiques du recrutement du travail migrant, en regardant la sphère reproductive et son rapport à la production.

Meillassoux distingue trois composantes de la reproduction qui déterminent la valeur de la force de travail : tout d'abord, il y a ce qu'il appelle la « reconstitution immédiate » de la force de travail, c'est-à-dire la sustentation des personnes employées pendant la période de travail ; ensuite, il y a son entretien pendant les périodes d'inactivité (comme en cas d'accident ou de chômage) ; finalement, il y a sa reproduction dans le temps, avec le remplacement par sa

progéniture, qu'il appelle simplement « reproduction » (Meillassoux 1975, p. 152).

L'anthropologue souligne que le salaire payé par l'employeur est établi sur la base des heures de travail de la personne employée et indépendamment de son état familial, de ses accidents passés ou futurs, du chômage ou de son contexte de formation intellectuelle et physique. En effet, le salaire horaire vise à absorber les coûts de la reconstitution immédiate pendant la période de travail, mais ne se charge pas de l'entretien pendant les périodes d'inactivité ou de la reproduction des générations futures de main-d'œuvre (p. 153).

Vu que le salaire ne peut pas être inférieur au coût de la reproduction sociale totale, pour ce qui est des coûts liés à l'entretien et à la reproduction de la classe ouvrière, Meillassoux indique l'existence d'un autre type de rémunération, qu'il appelle « salaire indirect » et qui dépend en effet de l'état familial, du nombre des jours de chômage ou de maladie. Il s'agit, dans sa forme plus actuelle, de la « sécurité sociale », une rémunération qui n'est pas payée par les employeurs, mais redistribuée par un « organisme socialisé » (p. 155).

Or, Meillassoux souligne qu'en effet l'accès à la sécurité sociale n'est pas garanti dans tous les pays et pour toutes les fractions de la classe ouvrière. Comment donc sont réabsorbés les coûts liés à l'entretien et à la reproduction des ouvriers et ouvrières sans salaire indirect ? Selon l'anthropologue, et contrairement à Marx qui affirmait que la production et la reproduction avaient toujours la même forme capitaliste, face à l'absence d'un salaire indirect c'est le mode de production domestique qui, dans l'articulation avec le mode de production capitaliste du contexte de travail, subvient aux dépenses d'entretien et reproduction.

Pour Meillassoux cette externalisation des coûts d'entretien et de reproduction révèle la surexploitation du travail migrant, car si d'une part le travail migrant, comme toute sorte de force de travail, produit ce que Marx définit une plus-value²², d'autre part le travailleur produit

²² Selon Marx, la plus-value est une différence de valeur entre la force de travail nécessaire à la création d'une marchandise et sa valeur d'échange dans le marché. L'extraction de la plus-value est accomplie par le biais de deux stratégies principales : l'extension de la journée de travail qui donne vie à ce qu'il appelle la plus-value absolue et l'intensification du travail qui permet la création de ce qu'il définit comme plus-value relative. Le prolongement de la journée de travail à des salaires très bas crée de la plus-value absolue, car son extension prolongerait de fait le temps destiné à la création de la plus-value. Cependant, cette stratégie doit faire face aux limitations physiques et sociales de la main-d'œuvre, ainsi qu'avec le temps, la création de la plus-value a été réalisée plutôt par l'intensification du travail, car elle favoriserait plus rapidement l'accomplissement du travail nécessaire, laissant

aussi une rente²³, puisque le secteur de production capitaliste bénéficie du transfert gratuit de la force de travail produite ailleurs.

Une argumentation similaire est présente dans un article de Michael Burawoy (1976) sur le travail migrant, paru en 1976. À l'instar de l'anthropologue français, Burawoy fractionne la reproduction, distinguant l'entretien quotidien de la main-d'œuvre de son renouvellement (ce que Meillassoux appelait tout simplement « reproduction »). Selon Burawoy, ces deux composantes de la reproduction sont souvent présentées comme un seul processus, alors que dans le cas spécifique du travail migrant, la séparation est visible, car les deux processus se déroulent dans deux lieux géographiques différents, le lieu de travail et le lieu d'origine.

Comme Meillassoux, Burawoy reconnaît dans cette séparation l'intérêt économique d'embaucher le travail migrant, car les coûts de renouvellement sont délocalisés dans le lieu d'origine. Cependant, à différence de l'anthropologue qui mentionne cet intérêt seulement dans l'articulation du capitalisme avec d'autres modes de production, notamment celui domestique, Burawoy souligne que les coûts de la reproduction peuvent être aussi externalisés vers un autre État et non nécessairement vers un autre mode de production. C'est le cas, mentionné par l'auteur, de l'État mexicain qui couvre les coûts de renouvellement pour les ouvriers mexicains embauchés dans les entreprises agricoles étasuniennes. Selon Burawoy, l'aspect fondamental c'est qu'une partie des coûts de reproduction, notamment ceux absorbés normalement par les bénéfices sociaux, ne soient pas pris en charge par l'État qui embauche ou par l'employeur (Burawoy 1976).

Cette dynamique d'externalisation bien que, comme Meillassoux le souligne, était déjà visible dans l'émigration rurale vers le mode de production capitaliste, a trouvé dans les migrations de travail temporaire, sa forme contemporaine et perfectionnée (Meillassoux 1975, p. 165). Cependant, pour que la migration du travail temporaire fonctionne, l'État doit prendre une série de mesures politiques et idéologiques visant à légitimer la circularité et à empêcher l'installation permanente.

donc de larges marges pour la création de la plus-value relative (Marx 1982 [1867] notamment chapitre VII et XII).

²³ Dans la définition de « rente foncière », Marx souligne que la rente c'est l'appropriation de la part du capital d'une valeur, dont sa création n'a pas vu l'intervention du capital (voir Marx 1982 [1867] livre 3 chap. XLVII).

Meillassoux indique certaines conditions structurelles qui permettent d'étendre le regard économique aux facteurs d'ordre politique et idéologique. Tout d'abord, Meillassoux souligne que pour externaliser les coûts de reproduction, il faut garantir la survivance d'une économie domestique dans les contextes d'origine. Cela arrive « par des moyens légaux et répressifs », comme dans le cas mentionné par l'auteur des « réserves » en Afrique, où la main-d'œuvre pouvait se reproduire à des niveaux minimums.

Une autre condition fondamentale c'est la création d'un double marché du travail pour diviser le prolétariat. D'une part, les personnes dont la reproduction est intégrée au système capitaliste par le biais du salaire indirect, de l'autre le travail migrant, qui ne dispose jamais de la stabilité d'emploi et qui n'a pas accès, ou de façon très limitée, à la sécurité sociale, donc par cela sa reproduction s'appuie sur la communauté domestique. Cette ségrégation, Meillassoux le souligne, s'appuie sur une « idéologie de la ségrégation », comme le racisme et la xénophobie.

Finalement, une dernière condition essentielle c'est l'imposition de la circularité et le retour périodique dans les communautés domestiques d'origine. Notamment, l'accès interdit ou difficile au salaire indirect oblige la personne à retourner dans sa communauté, mais aussi des mesures administratives, comme des contrats à temps limité ou l'interdiction de venir avec la famille, le chantage policier et patronal, jusqu'aux déportations arbitraires, créent les contraintes nécessaires à une circularité permanente (1975, p. 182).

Burawoy mentionne aussi la dimension politique, en soulignant que la séparation d'entretien et de reproduction dépend du statut de la personne migrante et de sa relation avec l'État où elle travaille. En effet, l'auteur soutient que pour garder l'interdépendance des deux moments d'entretien et de renouvellement, il y a l'articulation de l'économie et de la politique. Selon Burawoy, d'une part l'économie organise la dépendance de la reproduction sur la personne productive, car le renouvellement générationnel dépend des transferts d'argent (économisés des coûts d'entretien) de la personne au travail, d'autre part l'État organise la dépendance de la personne employée à son contexte d'origine et sa famille, car elle n'a pas de statut légal permanent dans le contexte de travail²⁴.

²⁴ Comme souligné par Piché (2013) le travail de Burawoy avec son accent sur la double dépendance, économique et institutionnelle, demeure pertinent pour comprendre les programmes de migration temporaire actuels.

Dans les pages suivantes, j'analyserai davantage les études qui ont examiné le rôle de l'État dans le maintien de la séparation entre les contextes sociaux des migrants et les contextes de travail, par le biais notamment de l'exclusion de la citoyenneté et de l'impossibilité pour certaines populations migrantes de s'installer de façon permanente. La littérature existante a montré comment la séparation permet aux États de conditionner l'incorporation de la main-d'œuvre migrante aux marchés du travail, contribuant de fait à leur création et à l'organisation du travail.

1.4 Le rôle de l'État dans la segmentation du marché du travail

Dans les années 1970 le sociologue Michael Piore, pour expliquer le recours à une main-d'œuvre immigrante, définissait l'existence d'un marché du travail dual : d'une part, un secteur primaire caractérisé par des investissements économiques importants, constitué par des emplois demandant des qualifications particulières, bien rémunérés, offrant de nombreuses possibilités de carrière et surtout stables, visés par la population citoyenne ; d'autre part, un secteur secondaire caractérisé plus par le recours à la main-d'œuvre que par les investissements, à cause de l'instabilité de la demande, et constitué par des emplois dévalorisés socialement, caractérisés par des conditions difficiles, par l'insécurité, par des contextes de travail non structurés et par des relations personnelles entre superviseurs et subordonnés. Ces emplois étaient refusés par la population interne, favorisant ainsi la demande pour le travail migrant (Piore 1979).

Selon Piore, la raison principale pour laquelle la population migrante acceptait la demande du secteur secondaire était sa condition temporaire, d'où l'appellation d'« oiseaux de passage » qui donnait le titre à l'ouvrage. En effet, pour Piore, le projet de migration des populations migrantes était le plus souvent caractérisé par l'idée de retour et le travail à l'étranger était perçu seulement comme un moment pour gagner plus de revenus. Dans ce sens, Piore soutenait que le migrant était l'exemple concret le plus proche de l'*homo oeconomicus* défini par l'économie néoclassique (p. 54). En outre, le fait de rentrer dans le pays d'origine permettait aux migrants de ne pas adhérer aux codes sociaux des pays où ils travaillaient. C'est ainsi que des emplois dévalorisés par les citoyens, surtout dans le secteur des services, étaient considérés plutôt comme l'expression d'une mobilité sociale par les migrants, car ceux-ci, qui venaient de pays

« sous-développés » et qui étaient d'origine rurale, associaient le secteur des services à la modernité (p. 58).

Dans l'analyse de Piore sur la construction du marché du travail dual, la demande et les facteurs sociaux sont ainsi explorés davantage vis-à-vis des enjeux institutionnels. Or, plusieurs travaux successifs ont montré comment les contraintes étatiques imposent la circularité à la population migrante, l'empêchant de s'installer de façon permanente et lui attribuant une position spécifique dans le marché du travail. En effet, sans sous-estimer les autres facteurs, l'État assume un rôle essentiel dans la construction du marché du travail, par le contrôle de la mobilité. Comme le souligne Harald Bauder : « *The state initiates policies that allow or deny people and workers physical entry to a country. In addition, it imposes legal categories on international migrants that define the parameters under which they can participate in the labor market* » (Bauder 2006, p. 23-24).

Un des résultats de cette activité régulatrice, voire coercitive, de l'État, c'est la création d'une main-d'œuvre migrante immobile dans le marché du travail. La création d'une main-d'œuvre non libre montre très bien la logique de l'utilitarisme migratoire dans son application concrète. En effet, imposer l'immobilité dans le marché du travail à certaines populations répond à l'exigence de destiner ces populations à un usage bien spécifique, selon les nécessités productives établies.

Depuis les années 1970, plusieurs contributions se sont penchées sur la persistance de formes de travail non libre, montrant qu'il ne s'agit pas d'un phénomène résiduel de modes de production précédents, mais d'une composante caractérisant à tous égards le mode de production capitaliste (Brass 1999 ; Cohen 1987 ; Miles 1987 ; Moulrier-Boutang 1998). Dans le cadre de ces études, souvent les migrants temporaires ont été mentionnés comme un exemple de la persistance dans les pays à capitalisme avancé de formes de travail non libre vu leur immobilité dans le marché du travail. Selon Robert Cohen, dans la mesure où les migrants ne peuvent pas s'installer de façon permanente dans le pays de travail et n'ont pas accès à la citoyenneté, ils sont à considérer comme les « descendants historiques » des premières formes de travail non libre (Cohen 1987, p. 29), telle la main-d'œuvre dans les plantations des régimes de travail colonial.

L'existence d'un salaire n'est pas suffisante pour nier le caractère non libre du travail. D'après Robert Miles : « *There is a formal exchange of labour power for a wage, and so unfreedom of contract migrant worker is created and reproduced by restrictions on the exercise of the right to dispose of labour power* » (Miles 1987), ce qu'il définit comme *unfree wage labour*. Également, c'est une condition qui va même au-delà de la volonté personnelle d'adhésion à ce type de contrats de travail, car les personnes embauchées se retrouvent dans la condition paradoxale d'« être libres de ne pas être libres » (Basok 1999).

Comme plusieurs études ont remarqué, la définition de « travail non libre » se rapporte à la main-d'œuvre migrante embauchée au Canada (Basok 2002, 1999 ; Sharma 2006 ; Satzewic 1991 ; Wong 1984), dans l'impossibilité de changer facilement d'employeur et d'accéder à la citoyenneté canadienne. Selon Basok qui a mené une étude ethnographique sur les travailleurs agricoles saisonniers d'origine mexicaine, à Leamington, en Ontario, l'absence de liberté est la caractéristique qui fait de ces travailleurs une « nécessité structurelle » à l'économie agricole ontarienne, à la différence d'autres figures de travail (im)migrant libres dans le marché du travail (Basok 2002).

Ces contributions montrent clairement comment la distribution de la citoyenneté soutient la logique de l'utilitarisme migratoire. C'est la citoyenneté, ou mieux, son absence, qui permet à l'État de traiter des personnes seulement en tant que marchandise selon les nécessités productives. La citoyenneté dans les pays à capitalisme avancé est donc à considérer comme une forme de capital (Bauder 2006), dont l'accès inégal vise à hiérarchiser les populations dans le marché du travail²⁵.

Les effets des politiques migratoires ne s'arrêtent pas au marché du travail. Plusieurs recherches ont montré que le pouvoir divisionnaire de la citoyenneté est exercé également dans l'organisation du travail au quotidien, s'ajoutant à d'autres facteurs discriminants comme le genre et la racialisation. Le secteur agricole a été particulièrement analysé sous cet aspect. En effet, l'agriculture intensive se caractérise par un investissement technologique modeste par rapport à d'autres secteurs de production. Cela a toujours déterminé une forte demande de main-

²⁵ En même temps, cette division contribue à des processus de précarisation du travail et de l'emploi qui affectent l'ensemble du marché du travail (Noiseux 2012 ; Soussi 2012).

d'œuvre et, par conséquent, une forte hétérogénéité de celle-ci en ce qui concerne l'âge, le genre, et l'origine. Si cette hétérogénéité a toujours caractérisé ce secteur de production, ce processus s'est intensifié au cours des dernières décennies à cause de la nécessité d'avoir une main-d'œuvre flexible, produite, entre autres, par la multiplication de statuts migratoires.

L'hétérogénéité du travail agricole a ainsi été analysée par de nombreuses études et souvent par l'observation participante (Bourgois 1989 ; Holmes 2013 ; Thomas 1985 ; Wells 1996)²⁶. Parmi ces travaux, le travail pionnier au début des années 1980 de Robert Thomas sur les entreprises californiennes de laitue a été sans doute exemplaire pour comprendre comment le statut migratoire a une influence dans l'organisation du travail. Thomas n'analyse pas la figure du travailleur saisonnier embauché par le biais d'un programme de migration temporaire, mais plutôt l'ouvrier migrant sans statut. Cela dit, sa réflexion est tout de même utile pour comprendre l'influence des politiques migratoires dans l'organisation et le contrôle du travail.

Selon Thomas (1985, p. 26), les travaux sur les processus de travail de Braverman, Edwards et Burawoy, quoique différents entre eux, avaient tous placé la classe sociale au cœur de l'analyse sur le fonctionnement de la vie sociale, sous-estimant l'interaction de l'organisation du travail avec des systèmes d'inégalité parallèles à la classe sociale, tels que la citoyenneté, la race et le genre.

L'argumentation de Thomas se développe en trois points principaux : tout d'abord, il met en lumière comment un secteur développé comme celui de la production de laitue est resté compétitif grâce à des processus économiques et politiques qui ont segmenté le marché du travail selon la citoyenneté et le genre. Le deuxième point de Thomas est que la citoyenneté et le genre ont eu aussi un impact direct sur les gains de la main-d'œuvre et ont déterminé des avantages pour l'entreprise en matière de contrôle de l'organisation et du rythme de travail, grâce à la collocation des personnes dans différents processus de travail, selon le degré de vulnérabilité politique et sociale. Finalement, Thomas affirme que la citoyenneté et le genre ont des bases matérielles externes aux processus de travail, c'est-à-dire qu'ils ne constituent pas seulement une étiquette pour les travailleurs et que, par cela, il est nécessaire de concevoir des

²⁶ Bien qu'il ne s'agisse pas d'une référence principale sur le sujet, il est intéressant de souligner que dans son article sur le rapport entre production et reproduction, Burawoy mentionne aussi l'hétérogénéité de la main-d'œuvre dans l'agriculture californienne, à différence du contexte sud-africain des mines (1976).

systèmes d'inégalités qui ne sont pas directement déterminés par la structure des classes sociales.

L'analyse de Thomas sur les processus de travail dans la production de laitue est extrêmement détaillée. Thomas identifie notamment deux processus de travail différents. D'une part, il y a la récolte de la laitue à la main qui est normalement effectuée en équipes de trois personnes. Dans la majorité des cas, les équipes sont payées par carton, selon un système par pièces. D'autre part, il y a un processus de travail mécanisé. En effet, les activités de ce deuxième processus de travail sont les mêmes, car la main-d'œuvre coupe les salades, les emballe et les charge. Cependant, c'est la machine qui impose le rythme et coordonne les différentes activités. Les personnes employées n'ont même plus besoin de communiquer entre elles, puisque les convoyeurs connectent les personnes qui coupent avec celles qui emballent. Ce type de travail est payé à l'heure, plutôt qu'à la pièce, réduisant les possibilités de gain de la main-d'œuvre.

Or, Thomas montre que les employeurs préféreraient utiliser la main-d'œuvre sans statut dans les groupes de travail qui faisaient la récolte à la main, demandant comme mentionné plus d'expertise que la récolte mécanique. Cela parce que malgré l'apprentissage de compétences particulières, la vulnérabilité politique empêchait ce type de main-d'œuvre de demander des salaires ou un statut plus élevés. En outre, étant donné que dans la récolte à la main le rythme n'était pas imposé par la machine, mais établi par le groupe de travail, la main-d'œuvre sans papiers devenait un outil pour pousser la productivité générale et créer de la compétition avec la main-d'œuvre immigrante en situation régulière (1985, p. 117). En revanche, les femmes étaient employées dans la récolte mécanisée, assurant une main-d'œuvre stable dans ce type de récolte moins désiré par les hommes en raison de salaires plus bas et des mouvements routiniers qui ne demandaient pas de compétences, construisant socialement la récolte mécanique comme une activité strictement féminine.

En tant qu'expression des politiques migratoires nationales et des accords internationaux, l'analyse des programmes de migration temporaire demande donc, sans doute, un regard sur la dimension politique et le rôle de l'État. Comme montré dans cette section, la littérature qui a pris en considération ces aspects a contribué énormément à la compréhension de ce profil de travail, en mettant en lumière comment les États participent à la construction d'un marché du travail hiérarchisé, avec des conséquences qui vont jusqu'à l'organisation des équipes au

quotidien. Cela dit, comme l'a souligné Tanya Basok dans le cas du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), le cadre juridico-légal n'est pas suffisant pour obtenir la discipline des personnes embauchées (Basok 1999), car le processus institutionnel qui crée la figure de l'ouvrier agricole saisonnier détermine aussi des conditions de proximité entre main-d'œuvre et employeurs et entre collègues mêmes (Pantaleón et Castracani 2017), où la relation personnelle et les considérations subjectives sont également centrales à la préservation du régime de travail. Cela était évident dans le cadre de mon travail de terrain et m'a amené à m'orienter vers l'analyse de la dimension subjective du travail, tout en considérant aussi la dimension économique et politique, pour comprendre de manière plus globale la logique utilitariste des programmes.

1.5 Penser la dimension subjective du travail

La théorie de l'articulation, ainsi que les études sur le rôle de l'État dans la hiérarchisation de la main-d'œuvre dans le marché du travail et au quotidien ont sûrement éclairé plusieurs aspects économiques et politiques liés à ce type de programmes de migration temporaire et constituent une source importante pour comprendre les programmes. Cependant, dans les deux cas nous faisons face à des analyses qui mettent en lumière des aspects structuraux, mais qui ne prennent pas en compte, ou très peu, la dimension subjective du travail.

Dans le cas de la théorie de l'articulation, comme souligné à plusieurs reprises dans les débats anthropologiques, ce sont l'interprétation strictement économique de la production et le regard exclusif sur ce moment qui posent problème (Friedman 1976 ; Graber 2006 ; Turner 1986). En effet, le plus souvent le concept marxien de « mode de production » a été conçu seulement en relation à la production de marchandises et de plus-value, alors qu'il s'agit en même temps, comme Marx et Engels l'avaient souligné dans *L'idéologie allemande* (1982 [1845-1846], p. 87-88), de la production de personnes, donc de subjectivités et de relations sociales. Ce deuxième niveau de la production n'est pas pris en considération dans les études de Meillassoux et de Burawoy. Le regard des personnes mêmes sur leur condition d'« ouvrier migrant » est absent et

la réflexion se développe surtout en relation aux débats théoriques plutôt qu'au travail de terrain mené.

Dans le cas de l'analyse sur le rôle de l'État dans la hiérarchisation des marchés du travail et dans l'organisation de la production de travail, son lien avec la dimension subjective demeure aussi limité. En analysant les études, il apparaît que la mise en lumière des composantes structurelles contraignantes produites par les politiques migratoires et les règles administratives des programmes dissuade la mise en examen de la dimension subjective, comme si l'importance et le caractère envahissant de ces contraintes rendaient secondaire, voire superflue, l'analyse des subjectivités.

Cette absence est notamment visible dans la littérature sur les programmes canadiens. Cette littérature s'est caractérisée particulièrement par le regard de la dimension politique et institutionnelle, en analysant en profondeur les contraintes administratives imposées par les programmes. C'est ainsi que les études qui ont pris en considération la dimension subjective sont rares et pour la plupart récentes (Basok et Belanger 2016 ; Becerril 2011 ; Labrecque 2016 ; Perry 2015). En outre, le plus souvent la réflexion sur l'expérience des personnes embauchées, lorsqu'elle est présente, s'est aplatie sur la condition administrative, c'est-à-dire sur la condition non libre de la main-d'œuvre dans le marché du travail, ou est restée circonscrite à la simple description ethnographique, dépourvue d'une réflexion théorique.

En revanche, je pense que l'analyse sur les expériences des ouvriers migrants dans les programmes et sur les significations attribuées à leurs conditions de vie et de travail au Québec est fondamentale pour la compréhension des programmes et leur perpétuation. En effet, les expériences et les significations révèlent une multiplicité de subjectivités produites par les contraintes imposées par les programmes, dont l'analyse permet d'éclairer le décalage existant entre les discours institutionnels et les pratiques, le degré d'adhésion et le conflit autour de la marchandisation du travail. Face à cette insatisfaction vis-à-vis des approches théoriques considérées, j'ai ainsi cherché d'autres concepts qui pouvaient me permettre d'explorer la production des subjectivités dans ce contexte de marchandisation du travail. Que signifie sur le plan subjectif « recruter la force de travail sans la personne » ? Quel type de subjectivités produit la logique utilitariste ? C'est pour répondre à ces questions que j'ai mis en dialogue les concepts marxistes d'« aliénation », de « réification » et d'« abstraction de travail » avec la pensée de Foucault et le concept de « formatage ».

1.5.1 « Le travail sans le travailleur »²⁷

Dans le cadre des études sur les programmes de migration temporaire, plusieurs universitaires ont souligné qu'il s'agit d'une forme de recrutement qui vise à embaucher le travail sans la personne comme être social (Arat-koç 1989 ; Binford 2013 ; Castles and Kosack 1973 ; Morice 2004). Cette caractéristique spécifique à la main-d'œuvre saisonnière est révélatrice de la logique utilitariste qui a façonné les programmes et elle est l'enjeu autour duquel le regard théorique croise mon travail de terrain. Les recherches mentionnées ne développaient pas cette expression sur un plan théorique, mais leur dette envers la vision marchande du travail de Marx est évidente, notamment envers les concepts précédemment mentionnés d'aliénation, de réification et d'abstraction du travail.

Ces trois concepts, bien que liés entre eux, ont caractérisé la pensée de Marx à des moments différents. Dans le cas du concept d'« aliénation », par exemple, celui-ci apparaît surtout dans les premiers écrits de Marx, notamment dans les *Manuscrits* de 1844. Marx présente l'aliénation comme un fait économique. Cela dit, ayant des effets sur la façon de se rapporter à soi et aux autres, le concept ouvre la réflexion à la dimension subjective. Tout d'abord, pour Marx l'aliénation est une séparation de la production. Cette séparation est double, car d'une part l'être humain est séparé de son travail, parce qu'une fois objectivé dans la marchandise celui-ci appartient au capitaliste. D'autre part, l'être humain est aussi séparé de son activité de travail, car elle lui est aussi étrangère dans la mesure où le travail n'est plus la satisfaction d'un besoin en soi, mais il est réduit à un moyen de satisfaction de besoins en dehors du travail, lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière ne travaillent pas.

Cette réduction amène Marx à considérer la séparation des hommes et des femmes de leur essence humaine. En effet, selon Marx l'humain se caractérise par une activité libre et consciente, mais dans la production capitaliste elle se réduit à une activité de subsistance, à l'instar des animaux. Finalement, face à la perte de leur essence humaine qui les rassemblait, les êtres humains se retrouvent aussi séparés l'un de l'autre, ou comme soutient Marx :

²⁷ Le titre fait référence à un article d'Alain Morice (2004).

« L'homme (sic) est rendu étranger à l'homme » (1969 [1844], p. 55-65). Ces quatre formes d'aliénation, de l'objet, de l'activité de travail, de son essence humaine et donc des autres êtres humains sont pour Marx une conséquence de la logique marchande des relations de production.

Dans le *Capital*, la marchandisation de l'être humain demeure centrale dans l'analyse, mais le concept d'aliénation n'est plus abordé. Ici, la réflexion sur la marchandisation se développe plutôt à partir des concepts d'abstraction et en relation au fétichisme de la marchandise. Le concept d'abstraction, qui assume également une importance centrale dans l'ouvrage incomplet connu sous le nom de *Grundrisse*, aide notamment à comprendre la création de plus-value. En effet, Marx souligne que la possibilité de quantifier le travail en lui donnant ce qu'il appelle une « valeur d'échange » s'appuie sur l'abstraction des caractéristiques spécifiques du travail et de ses « valeurs d'usage ».

L'abstraction du travail, en permettant de donner une valeur économique au travail, est donc à l'origine de sa marchandisation et de la marchandisation des produits de travail. Ce qui reste comme suite à l'abstraction, c'est d'une part la personnification des marchandises, qui assument un « caractère « mystique » (Marx 1977 [1867], p. 76) et semblent être indépendantes de l'être humain, ce que Marx définit le « fétichisme de la marchandise », et d'autre part la relation humaine qui se présente comme une relation entre choses, une relation « réifiée », même si Marx n'utilise pas ouvertement le terme, où les produits ne deviennent qu'une « réalité fantomatique [...] échantillons du même travail indistinct, tous ces objets ne manifestent plus qu'une chose, c'est que dans leur production une force de travail humaine a été dépensée, que du travail humain y est accumulé » » (Marx 1977 [1867] p. 46).

Comme souligné par Georg Lukács, qui a développé la réflexion marxienne sur la réduction de l'être humain à une chose et qui a introduit le concept de « réification », l'analyse de Marx sur la marchandise interpelle le sujet. Lukács mentionnait, contrairement au marxisme strictement économiste, que la « structure du rapport marchand » a des effets tant objectifs que subjectifs et que placer la marchandise comme le problème principal des relations capitalistes permet de comprendre le « prototype de toutes les formes d'objectivité et de toutes les formes correspondantes de subjectivité dans la société bourgeoise » (Lukács 2003 [1922], p. 85).

Dans ce sens, sur le plan théorique, placer au cœur de l'analyse des programmes cette scission entre travail comme marchandise et travailleur me paraît une porte d'entrée importante pour

analyser l'articulation des aspects objectifs et subjectifs du travail. Cependant, tant dans l'analyse de Marx que dans les développements de Lukács, la réduction du travail à une marchandise est une catégorie universelle, car elle caractérise toute sorte de travail inscrit dans une relation de production capitaliste²⁸. Autrement dit, tant l'ouvrier agricole saisonnier que l'ouvrier canadien employé dans une multinationale aérospatiale, pour citer un secteur florissant de l'économie canadienne, sont pris dans cette marchandisation de leur travail humain.

Or, dans les analyses sur les programmes, la séparation du travail de sa composante humaine, résumée dans la phrase « importer le travail sans le travailleur », semble se réaliser davantage dans le cas des ouvriers agricoles migrants, une position que je partage totalement. Comment expliquer cette spécificité de ce type de main-d'œuvre ? Le premier pas c'est de ne pas considérer la marchandisation comme une entité fixée et totalisante, mais comme un processus qui se présente toujours à des degrés différents. L'historien et théoricien des études postcoloniales Dipesh Chakrabarty a indiqué une possible direction pour comprendre cette diversité.

Au début des années 2000, Chakrabarty a analysé de façon critique la théorie marxienne de l'abstraction du travail. Selon Chakrabarty (2000), le travail abstrait est l'emblème de la pensée universaliste eurocentrique. L'auteur s'oppose aux thèses qui, s'appuyant sur une vision historiciste et eurocentrique, considéraient les différentes histoires comme soumises au devenir capitaliste ou produites par le capitalisme même. Selon l'auteur la fonction d'abstraction synthétisée dans le concept marxien de « travail abstrait » permet en effet d'expliquer la logique du capital d'absorber la diversité historique, mais cette dynamique n'est jamais linéaire et progressive, elle est plutôt une lutte permanente entre « la réalité fantomatique » du travail abstrait et ce que Marx même, dans les *Grundrisse*, définissait comme le « travail vivant »²⁹, la dimension subjective du travail.

²⁸ L'accent sur le caractère universel de cette condition humaine doit être aussi interprété en relation aux raisons politiques de Marx et ensuite de Lukács. En effet, l'universalisation du problème de la marchandisation permet d'appeler au rassemblement international du prolétariat, au-delà de ses différences internes. Le concept d'abstraction du travail, dans ce sens, en plus de mettre en lumière la marchandisation et la création de la plus-value, contribue à cette mission.

²⁹ « Le seul travail qui se distingue dès lors du travail objectivé, c'est le travail *non objectivé* c'est-à-dire celui qui est en train de s'objectiver, le *travail* sous sa forme *subjective*. On peut également opposer le *travail objectivé*, c'est-à-dire celui qui est *présent dans l'espace* en tant que *travail passé*, au *travail présent dans le temps*. Pour être

Dans la réflexion de Chakrabarty sur le rapport entre travail abstrait et travail vivant, émergent certaines caractéristiques de l'abstraction du travail qui me paraissent importantes pour comprendre la raison par laquelle il est possible d'associer de façon spécifique la marchandisation du travail à la figure de l'ouvrier agricole saisonnier et qui se révèlent particulièrement révélatrices sur le plan empirique. Tout d'abord, Chakrabarty soutient que le « travail abstrait » doit être conçu comme une catégorie performative : « *To organize life under the sign of capital is to act as if labor could indeed be abstracted from all the social tissues in which is embedded and which make any particular labor—even the labor of abstracting—concrete* » (p. 54).

Chakrabarty définit l'abstraction du travail comme une performance, pour souligner que pour Marx le travail abstrait n'est pas une entité substantielle, d'ailleurs, il serait impossible d'effacer le tissu social d'où le travail est produit et reproduit. L'abstraction du travail est plutôt une pratique, une activité concrète, et surtout visible, par laquelle le capital se rapporte au travail comme s'il était complètement dissocié de son côté humain. Pour cerner donc l'abstraction du travail, sur le plan empirique, il faut, d'après Chakrabarty, regarder les processus disciplinaires qui visent à se rapporter au travail humain, comme s'ils étaient du travail abstrait :

« Disciplinary processes are what make the performance of abstraction—the labor of abstracting—visible (to Marx) as a constitutive feature of the capitalist mode of production. The typical division of labor in a capitalist factory, the codes of factory regulation, the relationship between the machinery and men, state legislation guiding the organization of factory lives, the foreman's work—all these make up what Marx calls discipline. » (p. 55)

Si le regard est porté sur les processus disciplinaires qui rendent visible la performance de l'abstraction, il devient plus clair pourquoi le profil de l'ouvrier migrant agricole représente davantage l'expression de cette forme d'abstraction et donc de marchandisation de travail. En effet, au-delà des processus disciplinaires qui concernent l'organisation de travail dans les entreprises, les migrants sont aussi exposés davantage à ce que Lukács, influencé par Max

présent dans le temps et vivant, il ne peut être qu'un *sujet vivant*, en existant comme faculté et possibilité, donc un *travailleur* (sic) » (Marx 1967[1857-1858], p.219-220).

Weber, a défini comme le « principe de rationalisation » qui « pénètre jusqu'à l'âme du travailleur » (2003 [1922], p. 90). D'après Lukács, cette rationalisation est : « basée sur le calcul et la possibilité du calcul » (p. 90).

Le principe de rationalisation semble décrire de près la logique utilitariste qui régule l'expérience spécifique des personnes recrutées par les programmes de migration temporaire. Cela explique la majeure association de l'ouvrier agricole migrant à la marchandisation du travail. Certes, la main-d'œuvre agricole saisonnière ne représente pas une forme de travail marchand ou de travail abstrait fixée, car il s'agirait d'une certaine façon de corroborer la réification qui est critiquée. Cependant, la condition et la discipline des ouvriers migrants agricoles, notamment les pratiques disciplinaires déterminées par la condition migrante, rendent plus visible la performance de la marchandisation. Comme souligne Nicholas De Genova, dans la condition du travail migrant, le travail abstrait devient « concret »³⁰ (De Genova 2016, p. 136).

En même temps, si Marx et Chakrabarty mentionnent les processus disciplinaires lorsqu'ils parlent de la visibilité des pratiques d'abstraction, ce n'est pas pour restituer une image déterministe de ce processus. En revanche, la présence des processus disciplinaires montre le caractère conflictuel autour de la marchandisation. L'abstraction n'est jamais linéaire, lisse, mais elle doit faire face à de possibles formes de résistance du travail vivant. En effet, étant donné qu'il est impossible de détacher le processus d'abstraction du social, car ce processus demeure toujours « encastré » dans le tissu social, la réussite de cette performance varie selon le degré d'adhésion, ou de résistance, du travail vivant à cette organisation de la vie. Chakrabarty écrit :

« Yet this labor, although abstract, is always living labor to begin with. The 'living' quality of the labor ensures that the capitalist has not bought a fixed quantum of labor but rather a variable 'capacity for labor,' and being 'living' is what makes this labor a source of resistance to capitalist abstraction. » (p. 61)

Le caractère conflictuel autour la marchandisation du travail est le deuxième aspect de la réflexion de Chakrabarty révélateur sur le plan empirique, car il met en question une interprétation linéaire de la marchandisation et invite à cerner les contradictions du processus

³⁰ Les guillemets sont utilisés par l'auteur même.

de marchandisation. En même temps, si le caractère conflictuel permet de problématiser le processus de marchandisation, l'analyse de ce conflit dans l'interprétation marxiste a assumé le plus souvent un aspect trop schématique. Le problème principal c'est que le rapport conflictuel autour de la marchandisation est perçu comme un conflit entre un pouvoir contraignant et une volonté subjective.

Cela est visible aussi dans le travail de Michael Taussig « *The Devil and Commodity Fetishism in South America* » (1980), un classique de l'anthropologie et probablement le meilleur travail anthropologique qui utilise la grille marxienne de la réification et de la marchandisation. Dans son ouvrage, Taussig analysait les effets du développement de relations de production capitaliste, et le processus de prolétarianisation associé, dans les plantations en Colombie, où l'anthropologue avait mené un travail de terrain de quatre ans, et dans les mines en Bolivie, à partir des écrits d'autres universitaires.

Taussig analyse les transformations dans ces deux communautés rurales. Notamment, l'anthropologue soutient que la façon d'interpréter le monde et les relations humaines basée sur la valeur d'usage, caractérisant le monde précapitaliste, a été menacée, avec l'imposition de relations de production capitaliste, par une autre interprétation fondée sur la valeur d'échange qui subordonne les êtres humains aux choses. La coexistence conflictuelle de ces deux formes différentes d'interprétation du monde et des relations dans les communautés expliquerait l'intensification de manifestations de croyance du diable et de rites lui étant associés, comme le contrat avec le diable et le baptême de l'argent.

Selon la première croyance, un travailleur peut secrètement stipuler un contrat avec le diable pour augmenter sa productivité. Cependant, l'argent gagné ne pourra jamais être employé pour des activités productives, mais cela pourra être seulement dépensé. Selon la deuxième croyance, un parrain pendant un baptême catholique tient dans ses mains une monnaie d'un peso, afin de baptiser l'argent à la place de l'enfant. Lorsque la monnaie circulera, elle retournera toujours au propriétaire, mais avec des intérêts, alors que l'enfant, pour ne pas avoir reçu le baptême, ira au purgatoire après sa mort.

Ces deux croyances, selon Taussig, sont des représentations des rapports de production capitaliste. Si les luttes ouvrières dans les deux contextes considérés sont « modernes » et ne

sont pas menées sur le terrain de la sorcellerie, ces représentations constituent de même une « morale » importante pour les luttes, pour leurs capacités de renforcer la conscience critique des personnes travaillant dans les plantations et dans les mines en Colombie et Bolivie (1980, p. 232). Autrement dit, dans l'analyse de Taussig, la dimension subjective apparaît, dans le cadre des conflits autour de la marchandisation du travail, surtout comme une force créatrice critique vis-à-vis de l'imposition d'une objectivation des rapports humains et évoque une période précapitaliste qui, comme l'a souligné Terence Turner, semble être « un système idyllique non exploité » (Turner 1986, p. 112).

Or, le plus souvent dans l'interprétation marxiste comme dans le travail de Taussig, l'analyse de la dimension subjective est limitée à sa forme résistante à l'objectivation en acte dans le processus de marchandisation, mais n'est pas explorée dans l'adhésion à la marchandisation, comme forme assujettie. Le résultat est donc la réitération d'une vision de la société qui oppose la structure à l'agentivité individuelle, les contraintes objectives à la subjectivité³¹.

Pourtant, comme la racine étymologique du terme « sujet » le révèle, la subjectivité garde toujours une double possibilité, celle du *subjectum* (traduction du grec *hypokeimenon*) « support », qu'on pourrait appeler « subjectivation » et celle de *subjectus*, « soumis », expression de l'assujettissement (Mezzadra 2014). La distinction est souvent très faible, car l'accomplissement d'une des deux possibilités, comme le travail empirique le montre, est toujours très instable et variable selon les contextes, les relations et les rencontres.

Cette interprétation unilatérale de la dimension subjective, seulement comme *subjectum* et non comme *subjectus*, est liée, à mon avis, à une conception tronquée du pouvoir. En effet, comme rappelait Michel Foucault à propos du marxisme qui lui était contemporain, dans cette tradition le pouvoir est perçu seulement comme négatif : « Il faut cesser de toujours décrire les effets de pouvoir en termes négatifs : il “exclut”, il “réprime”, il “refoule”, il “censure”, il “abstrait”, il “masque”, il “cache” ». (Foucault 1975, p. 196). En revanche, selon le philosophe, il faut considérer le pouvoir aussi dans sa composante productive, comme production de discours, de pratiques et de subjectivités : « En fait le pouvoir produit ; il produit du réel ; il

³¹ C'est aussi la critique réservée aux analyses marxistes dans le cadre des débats sur le sujet dans les procès de travail (Knights 1990 ; Knights et Willmott 1989 ; Willmott 1990).

produit des domaines d'objets et des rituels de vérité. L'individu et la connaissance qu'on peut en prendre relèvent de cette production » (*ibidem*).

La conception productive du pouvoir de Foucault m'a amené à considérer la marchandisation du travail en acte dans la logique utilitariste des programmes pas seulement comme une forme d'abstraction et de réification, mais aussi comme une production de subjectivités soumises à une constante hiérarchisation visant à établir les écarts, les spécialités et à « rendre les différences utiles » (Foucault 1975, p. 186). Foucault parle aussi de « pratiques divisantes », une définition qui s'applique parfaitement au cas des ouvriers agricoles migrants pour expliquer comment le processus de marchandisation du travail se caractérise aussi par la production de subjectivités :

« Dans la deuxième partie de mon travail, j'ai étudié l'objectivation du sujet dans ce que j'appellerai les "pratiques divisantes". Le sujet est soit divisé à l'intérieur de lui-même, soit divisé des autres. Ce processus fait de lui un objet. Le partage entre le fou et l'homme sain d'esprit, le malade et l'individu en bonne santé, le criminel et le "gentil garçon", illustre cette tendance. » (2001, p. 1042)

La division dans l'organisation de la production selon des processus de racialisation, féminisation et accès à la citoyenneté, analysés dans la section précédente, mais aussi la définition de bonnes conduites dans le programme, à partir de représentations acceptées de façon assez généralisée, comme celle du « bon père pourvoyeur de la famille », qui seront analysées dans le chapitre 7, peuvent être définies comme des « pratiques divisantes » dans l'acception de Foucault. Il s'agit, comme l'a souligné la sociologue Nandita Sharma, d'organiser la diversité caractérisant l'expérience vécue selon des « lignes de différence » (Sharma 2006, p. 150-151).

Pour cerner cette production subjective, dans le cadre de la marchandisation de travail, sans toutefois reproduire la vision dualiste opposant contraintes objectives et subjectivités qui a caractérisé le plus souvent l'interprétation marxiste, j'ai décidé de me tourner vers un concept qui ne s'inscrit pas dans la tradition marxiste et qui est même critique de cette tradition : le concept de « formatage ». Cela dit, malgré les différences en rapport à la tradition marxiste, le concept permet une continuité avec les concepts mentionnés, notamment pour avoir identifié dans la performance, à l'instar de Chakrabarty, le caractère principal de la création des marchés et de la marchandisation.

1.5.2 Le formatage du travail agricole saisonnier

Le concept de formatage s'inscrit notamment dans la réflexion du sociologue Michel Callon sur la constitution des marchés et la relation entre théorie économique (*economics*) et les pratiques économiques (*economy*). Cette réflexion, développée à partir de la fin des années 1990, en collaboration aussi avec Bruno Latour, est en continuité avec la théorie de l'acteur réseau³², dont Callon même a contribué à la définition.

D'après Callon les marchés sont constitués par des réseaux d'agents visant à se coordonner pour porter à terme des transactions et régler des conflits (Callon 1999). Or, pour qu'il y ait la transaction, il est nécessaire que les agents soient calculateurs et qu'ils aient connaissance de la liste d'actions possibles et de leurs effets (Callon 1998, p. 4). Cependant, Callon souligne qu'il s'agit d'une condition très difficile, voire impossible, car les innombrables possibilités de relations dans le réseau déterminent toujours une incertitude par rapport aux effets de certaines actions. Ces effets, que les économistes ont définis comme « externalités », représentent une menace pour le marché, car ils sont incalculables.

La constitution d'une transaction, et donc d'un marché, dépend donc d'après Callon d'une opération permanente que le sociologue définit comme le « *framing* », la limitation des effets incalculables. Pour les limiter, il s'agit, selon Callon de séparer, « *disentangle* », les liens entre agents, humains et objets. Cette stabilité, une fois construite, donne ainsi vie à un « espace de la calculabilité » (Callon 1999, p. 191). Dans le cadre de ces opérations, Callon réserve à la théorie économique une importance capitale, pour son caractère performatif sur les pratiques économiques.

Dans un article avec Bruno Latour, les deux auteurs parlent de la façon suivante de l'économie en tant que discipline : « L'économie comme discipline ne décrit pas de l'extérieur

³² La théorie de l'acteur réseau a été développée à partir des années 1980, par des universitaires de l'École nationale supérieure des mines de Paris et notamment par Bruno Latour, Michel Callon et Madeleine Akrich. En refusant des divisions aprioristiques pour regarder le monde, comme celle entre micro et macro ou structure et agentivité, cette approche de la théorie sociale propose de concevoir le monde en termes de connections entre acteurs, humains et non humains, où les distances, les hiérarchies, sont seulement les effets de l'activité, « le travail », de l'acteur réseau (voir Latour 2005, 1997). Développé au début dans l'analyse de production de la science et des innovations technologiques, ce type de regard a été étendu à d'autres domaines, dont l'économie, notamment par le travail de Michel Callon (Callon 1999, 1998).

et plus ou moins fidèlement une chose objective, l'économie, qui existerait en dehors d'elle. Elle *performe* activement cette chose qui n'existait pas avant elle et qui n'existerait pas sans elle » (Callon et Latour 1997, p. 49). La dimension performative de la théorie économique est, d'après Callon, visible empiriquement. À partir d'un cas spécifique, la construction d'un marché de fraises en France, analysé par Marie-France Garcia, Callon montre plusieurs aspects qui ont contribué à la création du marché, et mentionne notamment un jeune conseiller de la chambre régionale de l'agriculture qui avait eu un rôle central dans la construction du marché, en soulignant comment ses actions avaient été inspirées par sa formation universitaire en économie et en particulier par la théorie néoclassique.

Toutes ces opérations pour rendre possible la calculabilité amènent Callon à refuser de considérer l'*homo oeconomicus* comme une condition naturelle de l'être humain. En même temps, en soulignant le caractère performatif de la théorie économique il ne recommande pas non plus de le considérer comme une abstraction :

« Yes, homo economicus really does exist. Of course he exists in the form of many species and his lineage is multiple and ramified. But if he exists he is obviously not found in a natural state—this expression has little meaning. He is formatted, framed and equipped with prostheses which help him in his calculations and which are, for the most part, produced by economics. » (Callon 1998, p. 51)

Le terme « formatage » s'inscrit dans ces opérations de performance et de création des conditions de calculabilité, en les condensant toutes parfois. Utilisé dans sa forme substantive, verbale ou adjectivale, comme dans l'extrait cité, le terme vise à expliquer la performance de la théorie économique dans les pratiques économiques, s'opposant autant à la naturalisation des catégories économiques qu'à leur utilisation dissimulatrice d'une réalité plus complexe :

« Le mot de formatage désigne une performance efficace et toujours à reprendre des catégories économiques qui sont donc bien réelles, mais à condition d'être constamment tenues par d'autres dispositifs qui ne les dissimulent pas, mais, au contraire, les réalisent. » (Callon et Latour 1997, p. 47)

Je considère le terme de formatage très utile pour expliquer la production de subjectivités dans le cadre de la marchandisation du travail. D'une part, le terme permet d'expliquer une série d'opérations de création, un vrai « travail productif », qui se déploie sur plusieurs niveaux pour

performer le travail comme marchandise :

« Mais que veut dire formatage ? Toute la difficulté de notre argument vient de ce que nous souhaitons donner un sens extrêmement fort à ce terme, afin de désigner un travail qui se situerait à la fois dans les représentations, dans les appareils institutionnels, dans les calculs des agents économiques. » (Callon et Latour p. 47)

D'autre part, il permet de ne pas considérer ce travail de performance comme une structure apposée sur la dimension subjective, comme dans l'interprétation marxiste dominante. Refuser cette opposition entre contraintes structurelles et dimension subjective ne signifie pas que le processus de formatage se déroule en douceur et sans conflits.

Il s'agit plutôt, tout d'abord, de souligner que le formatage ne réalise jamais complètement ce qu'il vise. Cette remarque rejoint d'une certaine façon Chakrabarty, qui parle de performance justement parce qu'il est en effet impossible de détacher complètement le travail du tissu social. Callon et Latour soulignent également cet aspect pour mettre en alerte les critiques du capitalisme, qui « acceptent de croire que le capitalisme, après avoir brisé tous les liens de la société, existe en effet sans territoire et sans patrie [...] » (Callon et Latour 1997, p. 65).

En outre, il s'agit de ne pas considérer le formatage comme une opération totalisante, car il est toujours possible, comme le souligne la théorie de l'acteur réseau, d'avoir des configurations différentes qui amènent à d'autres formatages, laissant ainsi une importance centrale à la contingence.

Face à cette prise de distance de la critique anticapitaliste traditionnelle, le terme formatage en relation à des catégories marxistes comme celles de marchandisation et d'abstraction du travail peut sembler hétérodoxe. En même temps, il est aussi vrai que la marchandisation, dans la réflexion de Callon, constitue aussi une étape importante de la création du marché et n'est pas moins soumise au formatage. En effet, selon Callon, à l'instar de l'*homo oeconomicus*, la marchandise n'est pas naturelle, mais le résultat d'une performance : « *one is not born a commodity, one becomes it* ». La marchandise devient marchandise par un processus de détachement, ce que Marx indiquait comme aliénation, entre les choses, et entre les choses et les êtres humains : « *To construct a market transaction, that is to say to transform some- thing*

into a commodity, it is necessary to cut the ties between this thing and other objects or human beings one by one. It must be decontextualized, dissociated and detached » (Callon 1999, p. 189). Or, si Callon, pour définir la marchandisation, fait référence surtout aux choses, alors que les êtres humains sont plutôt soumis au formatage pour devenir agents calculateurs, le cas du travail saisonnier montre comment le formatage d'agents calculateurs et celui de marchandise se rejoignent dans cette figure de travail.

Le formatage du travail comme marchandise est l'expression d'une performance qui implique, comme dans la définition de Callon, des « représentations et des appareils institutionnels ». Cependant, à la différence de la réflexion de Callon, dans le formatage du travail comme marchandise il n'y a pas seulement la performance de la théorie économique. Certainement, celle-ci est présente avec la performance de la théorie néoclassique qui, comme mentionnée au début du chapitre, a façonné les programmes de migration temporaire et a favorisé la représentation du migrant comme *homo oeconomicus*, faisant de lui un agent calculateur qui participe au programme après avoir calculé les coûts et les bénéfices. Cette représentation est liée à celle du travail-marchandise, car les entreprises justifient les conditions de travail et les ouvriers les acceptent, surtout à partir de ces bénéfices économiques calculés, et attendus, de l'expérience dans le programme.

Cependant, la théorie économique, dans cette performance du travail comme marchandise, est aidée aussi par la production scientifique sur les migrations. Tout d'abord, la littérature sur les migrations a produit, et continue le plus souvent à produire, des catégories à partir d'un « nationalisme méthodologique », c'est-à-dire à partir de l'État-nation comme unité naturelle d'analyse, en renforçant ainsi la « pensée d'État » (Sayad 1999). Dans le cas du formatage du travail-marchandise, ce type de production contribue à la naturalisation d'un espace domestique (Sharma 2006), auquel les personnes participantes au programme sont étrangères et dont l'exclusion fonctionne comme un processus disciplinaire de marchandisation de la main-d'œuvre saisonnière³³.

³³ Vis-à-vis de cette approche, d'autres universitaires ont décidé de parler plutôt de pratiques et espaces transnationaux, pas seulement pour décrire des phénomènes de mobilité et d'interconnexions nouveaux, mais aussi pour dénaturer l'État-nation (De Genova 2006). L'accent sur le transnationalisme est promu le plus souvent

En outre, la littérature sur les migrations le plus souvent produit et reproduit des taxonomies visant à contrôler et discipliner la mobilité, comme celle entre migration économique et humanitaire, celle entre migration légale et illégale ou celle entre main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée³⁴. À l'instar du nationalisme méthodologique, ces taxonomies sont performatives, car les règles des programmes de migration temporaire se sont construites sur ces catégories. Notamment, dans le cas des ouvriers agricoles saisonniers, l'impossibilité de l'établissement permanent s'est appuyée sur la considération de ces personnes comme « non qualifiées ».

Mais le concept de formatage au-delà de complexifier la réflexion sur la marchandisation du travail, permet aussi de s'ouvrir à d'autres problématiques qui ne sont pas prises en considération par l'interprétation marxiste. Notamment, la théorie économique ne formate pas seulement le marché du travail, mais aussi le marché agricole. En effet, comme je le montrerai dans les chapitres 4 et 5, les théories économiques néolibérales ont aussi formaté les entreprises agricoles québécoises qui de plus en plus doivent répondre à certains critères pour survivre ou s'étendre sur le marché international. Des critères qui vont du choix des produits, pour avoir les subventions, au niveau de productivité pour accéder aux chaînes de distribution, jusqu'à la permanente mise à jour, pour obtenir les certifications nécessaires pour la vente. Cela dit, il ne s'agit pas de mettre sur le même plan le formatage des entreprises avec celui de la main-d'œuvre. Il s'agit plutôt de porter un regard sur des acteurs, les entreprises, qui sont le plus souvent négligées dans l'analyse du travail agricole (Holmes 2013), et qui en réalité permettent de mieux comprendre les relations dans le réseau et les possibles configurations.

Les concepts théoriques ici analysés, notamment ceux d'abstraction et de formatage, ont été adoptés au fur et à mesure que j'avancais dans mon travail de terrain afin de comprendre les problématiques de ce travail et m'orienter face à l'hétérogénéité, inévitable, de l'expérience d'immersion. La réflexion théorique a été ainsi constamment accompagnée par une réflexion sur le terrain, sur les façons d'aborder et contourner les obstacles pratiques rencontrés, d'abord en termes strictement méthodologiques, mais aussi quant à la valeur heuristique de cette démarche. Ces aspects seront abordés dans le chapitre suivant.

aussi dans la littérature sur les programmes canadiens (Becerril 2001 ; Hennebry 2014, 2006 ; McLaughlin 2009).

³⁴ À tel sujet, voir aussi l'entretien avec le philosophe Sandro Mezzadra (Castracani 2016).

Chapitre 2

Enquête de terrain

« Être clair, c'est imposer les "données", non seulement d'une situation, mais d'un problème.

Rendre visibles des choses qui ne l'auraient pas été dans d'autres conditions. »

Gilles Deleuze (1990, p. 115)

2.1 Le regard ethnographique

Enrico est un jeune travailleur agricole saisonnier guatémaltèque qui en était à sa cinquième saison au Québec, lorsque je l'ai rencontré en septembre 2014. J'ai obtenu son contact grâce à un autre travailleur guatémaltèque, Noé, qui m'a fourni son adresse courriel pour lui parler sur un réseau social, après avoir vérifié sa disponibilité pour l'entretien. C'est ainsi que, à la suite d'un échange par internet, je me suis mis d'accord avec Enrico pour l'interviewer le dimanche, pendant son jour libre.

Enrico m'a donné rendez-vous directement à la serre où il travaillait et habitait, à environ une heure de voiture de Montréal, dans la région de la Montérégie. À mon arrivée, il m'attendait à l'extérieur et m'a dit que nous faisons mieux d'aller parler ailleurs. Il s'est excusé de ne pas me recevoir dans l'appartement et m'a expliqué que la direction ne voulait pas que les travailleurs aient des amis au Québec, qu'ils prenaient des informations sur les personnes qui allaient leur rendre visite et qu'ils allaient même voir leurs contacts sur les réseaux sociaux, pour voir si les travailleurs connaissaient des Québécois.

Nous avons décidé alors de nous déplacer vers l'entrée du village et nous sommes installés dans une de ces grandes chaînes de café assez impersonnelles qui ont réaménagé dans les dernières décennies le paysage rural, et urbain au Québec. À l'intérieur, nous avons commandé deux cafés glacés et nous sommes assis pour commencer l'entretien, près de la vitrine qui donnait sur la rue. J'ai demandé à Enrico si je pouvais enregistrer la conversation, mais il m'a répondu qu'il préférerait de ne pas avoir sa voix enregistrée, car le fait de laisser des traces de son témoignage le mettait mal à l'aise. Nous nous sommes donc accordés sur une prise de notes

discrète, sans attirer trop l'attention des autres clients du café.

Je lui ai posé une question très générale sur son expérience dans le programme et Enrico a décidé de commencer directement par un exemple concret, sa dernière expérience en entreprise. Pendant sa narration, il s'est arrêté soudainement et a regardé à l'extérieur. Je lui ai demandé alors s'il allait bien et Enrico, sans croiser mon regard puisqu'il continuait à suivre ce qui se passait à l'extérieur, m'a dit qu'il lui paraissait avoir vu la voiture de sa responsable du travail. Moi-même un peu stressé par la situation, ne voulant pas qu'Enrico soit en danger à cause de moi, je lui ai répondu que je pouvais me déplacer à la table à côté, pour ne pas montrer que nous étions ensemble, mais il m'a répondu que non, même s'il s'abaissait sur la table, tentant de se cacher et continuant à regarder dehors. Après environ une minute, il s'est redressé, sa poitrine retournant dans sa position d'avant, m'a regardé et a dit en souriant « *esta bien, es el mismo tipo de coche pero no es mi capataz* »³⁵ et nous avons repris l'entretien.

Cette anecdote tirée de mes notes de terrain montre certaines caractéristiques qui rendent la démarche ethnographique spécifique. Les détails, comme le café où nous nous sommes rencontrés, la réaction face au risque d'être vus, une réaction émotive, physique tant de la personne interviewée que du chercheur, dans un contexte de rencontre qui en réalité était tout à fait légitime, en disaient bien plus sur l'expérience d'Enrico et sur le programme de migration temporaire qui lui avait permis de venir au Québec que l'entrevue qui s'est déroulée par la suite. Certainement, les informations tirées de cette rencontre sont liées à un événement contingent, le fait de voir passer une voiture du même type que celle de la superviseuse d'Enrico, à une relation intersubjective créée sur le moment et à une interprétation réflexive personnelle face à mon propre comportement. Dans ce sens, le savoir produit n'est pas conforme aux critères de représentativité, réactivité, fiabilité et reproductibilité par lesquels est évalué le savoir produit par la recherche positiviste (Cefaï 2013 ; Katz 1983). Cependant, cette impossibilité ne rend pas le savoir ethnographique produit par ce type d'expériences comme une forme de connaissance frivole ou secondaire. Il s'agit plutôt, tout simplement, d'une forme différente de savoir :

« [...] une forme spécifique d'intelligence des choses, des personnes et des faits ; et ce moment de vérité se joue non seulement en tant qu'opération d'objectivation, mais également comme travail d'intersubjectivation par lequel une relation ethnographique se

³⁵ « Ça va, c'est le même type de voiture, mais il ne s'agit pas de ma responsable ».

noue, parfois de manière heureuse, parfois dans le déchirement, toujours cependant comme ce par quoi le savoir arrive. » (Fassin 2008, p. 10)

Si certains auteurs soutiennent que l'ethnographie doit tester des théories bien établies avant le commencement du terrain (Burawoy 1991 ; Wacquant 2002), je considère plutôt que ce travail d'« intersubjectivation », comme Fassin le souligne, rend impossible la réduction du terrain à un laboratoire où la vérification d'hypothèses initiales est effectuée. Certes, lorsque j'ai commencé la recherche, je pensais à des théories adaptées aux circonstances dont je commençais à prendre conscience à la suite des premières lectures sur le sujet. Cependant, j'ai essayé de ne pas établir des questionnements ou, du moins, de les établir de façon très générale, notamment lorsque j'ai décidé de me donner comme objectif d'analyser la logique utilitariste des programmes. Par la suite, ce sont les expériences de terrain qui ont orienté la constitution de mes questionnements et les choix des concepts, selon leur opérativité dans les circonstances spécifiques.

Dans ce sens, la démarche ethnographique a été aussi un « type de regard », pour reprendre une expression de Foucault, qui m'a permis de voir des problématiques, et d'apporter des réponses à celles-ci, que d'autres démarches ne prennent pas en considération. Notamment, l'exploration de la dimension subjective est liée à ce regard et aux conditions d'analyse de la démarche ethnographique (Biehl et al. 2007 ; Ortner 2005). Cependant, dans mon cas il ne s'est pas agi de décrire phénoménologiquement les expériences de la main-d'œuvre, mais plutôt de les situer face aux conditions des programmes et à la logique utilitariste de ceux-ci, pour voir les types, toujours instables, d'adhésion ou d'opposition.

Caroline Dufy et Florence Weber, en s'appuyant sur la pensée de Bourdieu, parlent de l'« ethnographie économique » comme d'une méthodologie « qui ne tient jamais pour acquises les catégories de pensée des savants et des experts, mais les confronte aux catégories de la pratique » (Dufy et Weber 2007, p. 5). Dans cette optique, je dirais que mon enquête peut se définir comme une ethnographie économique et politique dans la mesure où le regard ethnographique m'a permis d'analyser le décalage, toujours existant, entre le formatage qui vise à réduire les personnes à une simple force de travail, expression de la pensée savante et institutionnelle, et le degré d'adhésion ou de refus. C'est pour cette raison que l'idée de

performance, présente dans la réflexion de Chakrabarty sur l'abstraction du travail, et encore plus dans le concept de formatage défini par Callon, s'est révélée extrêmement pertinente, permettant d'expliquer davantage cette distance entre catégories et pratiques ainsi que les conflits et l'instabilité autour ce rapport.

L'élaboration théorique ne s'est pas arrêtée au moment du terrain, mais s'est poursuivie dans l'écriture. Je n'ai pas conçu la rédaction comme le moment de restitution des résultats, séparée du terrain, comme d'ailleurs la structure du programme doctoral tend à la définir, avec séparation entre recherche et rédaction. L'écriture a été plutôt une partie de l'enquête (Cefaï 2016), car le style, la structure, la réflexion sur les écrits de terrain et le choix des informations à reporter ont contribué à son intelligibilité. Pour résumer ce travail de réflexion dans l'écriture, je dirais qu'il s'est agi d'une opération de balancement, qui a essayé de prendre en compte les risques de l'autoritarisme objectiviste (Clifford et Marcus 1986), mais aussi l'excès narcissique de la réflexivité (Ghasarian 1997), la volonté de la narration et de la recherche d'un style plus littéraire (même si le français n'est pas ma langue maternelle), sans vouloir totalement abandonner une structure de thèse plus formelle, la recherche d'une description dense (Geertz 1973) sans tomber dans le voyeurisme (Bourgois 1995). Cela dit, comme le soulignait Bourdieu dans l'introduction à la « Misère du monde », ouvrage collectif et assez intime sur la misère sociale, je ne cache pas la persistance d'un sentiment d'« inquiétude » (Bourdieu 1993, p. 9) face à l'autonomie du texte et à la publication des vies privées racontées, mais qu'il me semble d'impossible résolution.

De façon générale, mes choix concernant l'écriture reflètent la volonté de situer les personnes rencontrées en décrivant certains comportements et dialogues au travail, comme dans le cas des entreprises des propriétaires rencontrés. En outre, j'ai préféré donner plus de place aux récits des personnes, avec la présence d'extraits volumineux transcrits directement des notes ou des enregistrements, et en intervenant seulement lorsque les extraits étaient difficiles de compréhension. Cela dit, je n'avais pas la prétention de m'effacer, car les extraits ont toujours été le résultat de ma sélection parmi les notes produites, mais je voulais plutôt restituer davantage la complexité subjective des personnes rencontrées.

Si l'ethnographie (comme enquête et écriture) permet de produire des questionnements et un savoir spécifiques, elle partage avec toute autre méthodologie le déroulement par tentatives, face

aux obstacles et aux échecs. Notamment, l'accès aux personnes ayant un rôle dans le programme a été difficile. Cependant dans le cas des ouvriers agricoles migrants, cela semblait encore plus difficile, en raison des contraintes qui les isolaient et de la méfiance des entreprises agricoles, ce qui déterminait des « zones d'opacité » importantes (Makaremi 2008). Le terrain s'est développé ainsi dans une sorte de corps à corps avec les obstacles. Sans vouloir restituer une image romantique de mon activité, dans les pages suivantes je relaterai les moyens par lesquels j'ai contourné ces obstacles pour expliquer davantage les réflexions qui ont caractérisé la démarche adoptée dans mon enquête.

2.2 Situer le terrain

L'enquête de terrain a été constituée principalement par des entretiens semi-dirigés, par la participation aux activités d'un organisme de soutien aux ouvriers migrants et par une participation observante en tant qu'ouvrier agricole dans quatre entreprises agricoles québécoises. Ces trois types d'activités se sont déroulées entre juin 2013 et novembre 2016, en plusieurs régions du Québec, mais notamment dans la Montérégie, cœur de la production agricole québécoise avec 32 % du PIB agricole (MAPAQ 2015), dans la région de Lanaudière ainsi que dans les Laurentides. Ces trois régions se caractérisent en particulier pour l'agriculture maraîchère, pouvant compter sur une production assez diversifiée et sur la proximité avec les marchés de Montréal.

Les entretiens avec les producteurs ont été principalement menées dans ces trois régions. Les Laurentides et Lanaudière ont été également le théâtre de mes activités en tant qu'ouvrier agricole. Les entretiens avec les travailleurs, en raison des difficultés majeures rencontrées, ont été effectués sans faire référence à une région spécifique. Elles se sont déroulées dans les régions citées, mais aussi dans la région du Centre-du-Québec et dans la région de Montréal, selon les occasions qui se présentaient. Également dans le cadre des activités du groupe de soutien, l'équipe dont je faisais partie n'a jamais ciblé une région en particulier, mais elle s'est toujours déplacée selon les informations collectées et les demandes de support reçues. Cependant, j'ai particulièrement suivi un projet de soutien à des travailleurs guatémaltèques dans la région du Centre-du-Québec. Dans les cas des entretiens, il s'est agi notamment

d'entretiens semi-dirigés avec les producteurs, les membres des organismes ayant un rôle formel dans le programme, tels que FERME (Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère) et les consulats des pays d'envoi, ou avec des acteurs informels, comme les membres des associations religieuses et des syndicats, et d'entretiens semi-dirigés ou narratifs dans le cas des travailleurs migrants. En total j'ai pu mener quarante-neuf entretiens approfondis plus une centaine de conversations informelles, notamment avec les travailleurs migrants. Les entretiens approfondis ont été collectifs dans trois cas, avec des travailleurs guatémaltèques d'une serre et de deux entreprises d'élevage, dans l'impossibilité de les rencontrer individuellement. Bien que le caractère collectif de l'entretien ait pu inhiber certains travailleurs, ce type de rencontre s'est révélé important, pour comprendre les dynamiques d'interaction et analyser leur représentation de soi à l'intérieur du groupe.

Au cours des dernières années, le recrutement des ouvriers migrants temporaires a été visé par de nombreuses critiques, de la part de plusieurs médias et de la communauté scientifique, qui soulignaient son possible impact sur le marché national ou dénonçaient les conditions de vie et de travail des ouvriers migrants. Ces critiques ont été toujours refoulées par les producteurs agricoles et les organismes qui les représentent, qui se sont vus menacés par les projets de réforme discutés et par les tentatives d'organiser les travailleurs migrants temporaires pour une meilleure protection de leurs droits. Les conflits ont déterminé une méfiance envers la communauté scientifique et médiatique et une majeure discrétion de la part des employeurs et des organismes participant directement au programme. FERME, au début de la saison agricole en 2006, avait même envoyé un communiqué à ses inscrits, en leur suggérant de ne pas accepter d'entrevues avec les journalistes en raison des possibles critiques qu'elles pouvaient engendrer (Bronsard 2007).

C'est ainsi que dans le cas de presque toutes les personnes rencontrées, les premiers entretiens ont été rendus possibles par l'entremise d'une personne qui a offert sa garantie sur ma recherche, en poursuivant ensuite par la « méthode boule de neige ». Dans le cas du consulat mexicain, notamment, j'ai pu compter sur l'introduction de mon codirecteur de recherche, le professeur Pantaleón, qui m'a permis de mener un entretien avec trois membres consulaires, après plusieurs tentatives infructueuses. Dans le cas de membres de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social³⁶ qui recrutent les personnes pour le PTAS et pour les programmes de mobilité interne au pays, dans la Ville de Mexico, j'ai été présenté par la Professeure Sara Lara Flores de l'Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Dans le cas des producteurs, après des échecs initiaux, la situation s'est débloquée lorsque j'ai pu mener un premier entretien avec un producteur d'origine italienne, puis grâce au bouche-à-oreille dans la communauté italienne et à une personne en particulier qui m'a présenté au premier producteur. Ensuite, un des producteurs rencontrés m'a mis en contact avec les membres de FERME. Un autre accès aux producteurs a émergé lorsque j'ai pu obtenir un entretien avec une productrice après avoir travaillé pour elle.

Dans le cas des ouvriers, les occasions pour pouvoir les voir librement et leur parler ont été rares, le plus souvent liées à des occasions événementielles concertées par les producteurs eux-mêmes, par FERME, par les consulats et par les associations religieuses. C'est par exemple le cas de la messe à l'oratoire Saint-Joseph à Montréal, un événement qui permet aux ouvriers agricoles saisonniers recrutés dans les régions autour de la ville de sortir du milieu rural.

Je suis allé à cette initiative à deux occasions, en 2013 et en 2014. La première fois, dans le cadre des activités du centre d'appui où j'étais bénévole, avec un autre membre du centre qui est un ex-travailleur migrant temporaire, pour donner les dépliants des activités du centre aux travailleurs actuellement dans cette situation, la deuxième fois plutôt pour une simple observation. Au-delà de ce grand événement, j'ai participé aussi à d'autres messes, moins nombreuses, organisées pour les travailleurs. À la suite de l'invitation de certains travailleurs mexicains, j'ai notamment participé en 2014 à une messe suivie d'un petit concert et d'un tirage au sort avec des prix à donner aux travailleurs migrants temporaires dans la ville de Laval.

En outre, toujours en septembre 2014, j'ai participé à une messe pour les travailleurs migrants temporaires dans la ville de Saint-Rémi, dans la Montérégie, en me trouvant là-bas pour un entretien avec un membre d'un organisme religieux. Dans la ville de Saint-Rémi, qui accueille entre autres les locaux du centre d'appui pour les travailleurs migrants temporaires du syndicat nord-américain pour les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

³⁶ L'organisme gouvernemental mexicain chargé de coordonner la migration saisonnière de la main-d'œuvre mexicaine vers le Canada.

(TUAC), j'ai participé également à un autre évènement, en 2013, la « Fête des cultures ». Cette fête, organisée par la ville de Saint-Rémi depuis 2008, comme indiqué sur le site web de l'évènement, « s'inspire de la présence des travailleurs agricoles étrangers dans notre belle région pour ajouter une saveur exotique à notre évènement » (Saint-Rémi 2017), d'où la participation massive des travailleurs migrants temporaires, célébrée notamment avec l'organisation d'un tournoi de soccer qui voit s'affronter plusieurs équipes de travailleurs migrants temporaires.

Bien évidemment, jamais lors de ces évènements je n'ai pu mener directement des entretiens au calme, car la présence des employeurs, des membres consulaires ou des membres de FERME amplifiait l'état d'inquiétude manifesté dans les autres occasions moins exposées à la vue des employeurs, comme dans le cas d'Enrico cité plus haut. Cela dit, ces évènements ont été pour moi des occasions intéressantes pour prendre un premier contact, échanger quelques impressions sur le programme, ou pour revoir des travailleurs que j'avais déjà rencontrés à d'autres occasions, dans le but de mieux me faire connaître, de mieux leur parler de mes recherches, pour rassurer et ensuite mener des entretiens ; en outre, elles ont été d'importantes occasions d'observation.

Si la participation à ces évènements a constitué une partie de mon enquête, j'avais aussi commencé à participer aux activités d'un centre de soutien à la main-d'œuvre migrante temporaire, situé à Montréal. Le réseau de contacts du centre a été fondamental dans le déroulement de ma recherche, et la participation aux activités du centre a marqué un tournant dans mon terrain.

2.3 Participation auprès de l'Association des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires (ATTET)

Depuis août 2013, je me suis impliqué dans le Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants de Montréal (CTI). Le CTI, basé à Montréal et actif depuis l'année 2000, vise à soutenir les travailleuses et les travailleurs migrants, l'aidant à s'auto-organiser pour défendre leurs droits au travail. Depuis 2010, le CTI a entrepris deux campagnes médiatiques et politiques concernant deux catégories considérées particulièrement vulnérables, les travailleuses et les

travailleurs migrants des agences de placement et les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires. Vu mon intérêt pour les programmes de migration temporaire, j'ai pris part en particulier aux activités liées à cette deuxième campagne qui a abouti, en novembre 2013, au lancement de l'Association des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires (ATTET), une association chapeautée par le CTI.

Certainement, le risque de cette démarche était celui de me voir fermer l'accès à d'autres lieux et acteurs des programmes, comme les producteurs ou les acteurs institutionnels, dont le point de vue était selon moi nécessaire pour comprendre davantage l'utilitarisme migratoire. Dans le cadre de mes activités au sein de l'ATTET le risque, surtout au début de ma participation, a été très concret. Dans mes notes de terrain, je racontais une de mes premières participations aux activités du centre, lors de la messe pour les travailleurs agricoles saisonniers à l'oratoire Saint-Joseph et d'une interpellation directe sur les raisons de ma présence :

« Aujourd'hui, dimanche 14 juillet 2013, je suis allé avec Noé à la messe pour les travailleurs agricoles à l'oratoire Saint-Joseph. Noé l'année dernière a été mis à la porte, après lui avoir donné régulièrement la parole, comme à d'autres travailleurs invités à parler de leur expérience au Québec, parce qu'il avait essayé de raconter son problème avec l'entreprise [...] Après avoir parlé avec une agente de sécurité et un membre d'un autre organisme d'inspiration religieuse, Noé m'a dit que c'était mieux de se mettre dehors. C'est ainsi que nous avons commencé à distribuer les dépliants de notre centre aux travailleurs, sur les escaliers de l'oratoire [...] Pendant que les producteurs, les membres consulaires et des organismes descendaient pour s'en aller, une personne est venue me voir directement pour me demander, avec une attitude méfiante, la raison de notre présence. Selon Noé, elle travaille pour le consulat guatémaltèque. »

Je m'étais rendu à l'oratoire Saint-Joseph pour participer à la promotion des activités du centre auprès des travailleurs agricoles et recueillir certaines informations concernant les problématiques liées au travail en question. J'avais accompagné un membre du centre, qui était un ex-travailleur temporaire et qui avait porté plainte contre l'entreprise où il avait travaillé. L'année d'avant, lors de la messe à l'oratoire, ce même travailleur avait été mis à la porte, car à la suite de l'invitation du prêtre faite aux travailleurs de raconter leurs expériences dans le programme, ce travailleur avait pris la parole en racontant sa mauvaise expérience avec une entreprise, offrant une vision critique que les organisateurs n'attendaient et ne souhaitaient pas.

Au cours de notre activité de sensibilisation, nous avons pu constater par les regards de certains producteurs, membres consulaires et membres d'organismes impliqués dans la gestion des programmes, que notre présence n'était pas appréciée. Si cela ne nous posait aucun problème pour notre activité, qui d'ailleurs s'est poursuivie pendant toute la journée, elle posait des questionnements concernant le déroulement de la recherche, car de tels moments pouvaient m'empêcher d'avoir par la suite l'accord pour des entretiens avec de nombreuses personnes ayant un rôle dans le programme.

Face à ces risques, pour éviter que l'engagement puisse avoir des conséquences sur le déroulement de mon enquête de terrain, j'ai adopté des mesures pour éviter mon exposition. Jusqu'à la fin de mon terrain, j'ai ainsi toujours refusé de parler au nom de l'ATTET, pendant les manifestations ou les rencontres avec la presse, préférant des rôles secondaires dans l'organisation des activités qui ont précédé et suivi le lancement de l'ATTET.

Ma participation s'est ainsi limitée plutôt à des tâches pratiques : j'ai fait la sensibilisation auprès des travailleurs et des travailleuses lorsqu'ils étaient loin des lieux de travail ; d'autres fois, lorsque l'association avait déjà le contact de travailleurs, je les rencontrais, toujours avec d'autres membres de l'association, directement dans leurs appartements s'ils n'étaient pas situés près de l'entreprise et ne se trouvaient pas sous le contrôle des employeurs ; j'ai en outre pris parti à l'organisation logistique de plusieurs événements à Montréal, comme les rencontres publiques ou le lancement de l'association même, en m'occupant souvent du transport des travailleurs migrants temporaires qui habitaient dans d'autres régions du Québec.

Au cours de mon engagement, j'ai participé à des activités qui m'ont permis d'avancer dans la compréhension de mon cas d'étude, notamment dans la compréhension des stratégies des travailleurs agricoles et des difficultés rencontrées à la suite d'accidents de travail. Notamment, je me suis particulièrement impliqué dans le suivi de l'ATTET de trois travailleurs guatémaltèques qui demandaient le soin et les indemnités prévues par leurs droits, en référence à des accidents de travail dans une entreprise avicole. Cette participation m'a permis d'analyser un cas spécifique d'opposition aux conditions de vie et de travail et constitue une partie du chapitre 8 sur les comportements qui mettent en discussion le formatage du travail-marchandise.

Dans le cadre de ce projet, j'ai participé aux réunions au sein de l'ATTET, j'ai accompagné

plusieurs fois un porte-parole de l'ATTET pour voir des travailleurs blessés et les aider dans leurs démarches pour obtenir des indemnisations, j'ai accompagné un travailleur faire de la physiothérapie et je suis allé voir un travailleur à l'hôpital le jour de son opération.

Ma participation au sein de l'ATTET a été très importante, car elle m'a permis d'accéder à un réseau communautaire et à des contacts avec la communauté (im)migrante qui se sont consolidés au cours des années grâce à la remarquable activité du centre de soutien. D'ailleurs, c'est au centre que j'ai connu Noé, l'ex-travailleur saisonnier d'origine guatémaltèque, dont l'histoire est analysée en profondeur dans le chapitre 8 et qui a fait de la médiation maintes fois pour me permettre de mener des entretiens avec des personnes originaires du Guatemala, recrutées par le biais du programme.

En outre, l'engagement dans le centre m'a permis d'avoir une position privilégiée dans l'analyse de nombreux cas d'abus, dont certains ont même ensuite été dénoncés par la presse, car le centre est devenu avec un autre centre soutenu par le syndicat TUAC à Saint-Rémi, une des principales références pour les personnes migrantes temporaires qui font face à des problèmes au travail grâce au bouche-à-oreille dans la communauté (im)migrante.

Cela dit au cours de ma participation au sein de l'ATTET, je m'apercevais que certains aspects de l'expérience migratoire m'échappaient. En regardant les notes tirées de ma participation à l'ATTET, il apparaissait que les programmes se caractérisaient par une forte volonté des personnes embauchées à revendiquer leurs droits et dénoncer les abus, alors qu'il s'agit statistiquement d'un pourcentage de cas très limité. J'avais l'impression qu'en entrant en contact avec les travailleurs strictement par le biais du CTI et de l'ATTET, je me limitais à prendre en considération seulement une facette des programmes, celle de l'évènement, de la dénonciation, de la prise de courage et de parole de la part des personnes embauchées, laissant dans l'ombre d'autres effets liés à cette expérience migratoire, comme la banalité du quotidien pour la majorité des personnes embauchées, le silence, l'adhésion, la soumission.

Tous ces éléments, complémentaires aux données de l'ATTET, étaient à mon avis cernables si j'arrivais à accéder aux lieux où la banalité et la soumission prenaient forme : les lieux de travail. Cependant, face à la méfiance des employeurs, que j'avais lue et en partie constatée par moi-même dans la recherche d'entretiens, une seule possibilité me paraissait possible, celle de

me faire embaucher en tant qu'ouvrier agricole.

2.4 Travailler à la ferme

Bien que l'expérience migratoire des personnes embauchées par le biais des programmes soit caractérisée en très large partie par les activités menées au travail, dans la vaste littérature sur le sujet, au Canada, l'attention portée à ces longs moments de la journée par l'observation et la participation directe a été très rare, voire absente. Notamment, dans la thèse doctorale de Jenna Hennebry (Hennebry 2006) il est possible de retrouver des informations concernant la journée de travail dans une ferme, en Ontario, tirées de son observation directe. En ce qui concerne les contributions participatives, la littérature peut compter seulement sur l'ethnographie autobiographique de Domingo Rodríguez qui avait participé au PTAS en Ontario au début des années 1990, expérience racontée dans un mémoire en anthropologie à l'université de Puebla, au Mexique (dans Binford 2013).

C'est ainsi que la majorité des informations concernant la quotidienneté des travailleurs agricoles saisonniers au Canada provient des entrevues récoltées par la communauté académique ou par les groupes activistes, dont le syndicat, avec les travailleurs pendant les rares moments libres ou dans leurs pays d'origine, en raison des contraintes déjà abordées, que ce type de programme détermine, comme l'isolement et l'invisibilité ainsi que la méfiance des employeurs.

Or, si ces données sont de très grand intérêt pour comprendre les programmes et l'expérience des personnes dans les entreprises agricoles canadiennes, il est néanmoins vrai qu'elles font face aux limites de la dimension discursive de l'interaction sociale (Burawoy 2009, p. 41), en laissant inexplorées certaines formes de savoir non discursif concernant la journée de travail. Comme l'a montré la vaste littérature sur les ethnographies de travail (Burawoy 1982 ; Chauvin 2010 ; Jounin 2009 ; Rollins 1985 ; Roy 1959), dont certaines spécifiques au secteur agricole (Holmes 2013 ; Thomas 1985 ; Wells 1996), les relations de travail au quotidien peuvent être cernées davantage par l'observation et la participation directe, en faisant toutefois attention à l'avertissement de Marcel Mauss de « ne pas croire qu'on sait parce qu'on a vu » (2002 [1926], p. 6).

Face à l'importance d'accéder de quelque façon aux lieux de travail pour mieux cerner la quotidienneté, j'ai compris au cours de mes recherches que j'aurais à me faire embaucher pour côtoyer les ouvriers migrants. J'ai choisi la participation plutôt que l'observation simple, car j'estimais que le partage de l'expérience, en travaillant côte à côte avec les travailleurs, pouvait constituer une ressource importante pour mieux comprendre le déroulement des journées de travail et les relations au travail et aussi pour apprendre davantage d'activités que je ne connaissais pas avant de commencer mon terrain.

C'est ainsi que pendant le mois de juin du 2014 j'ai pris la décision de m'inscrire dans une agence de recrutement à Montréal qui embauche des femmes et des hommes habitant en ville, pour les producteurs de la Montérégie, de Lanaudière et des Laurentides. Chaque jour, entre le mois de juin et le mois d'octobre, plusieurs bus partent à 6 h 15 d'une station de métro située au nord de Montréal, pour aller dans les régions des Laurentides et de Lanaudière, et d'autres partent d'une station au sud pour aller vers la Montérégie. Le choix de la station m'a été demandé lors de l'entrevue dans les bureaux de l'agence à Montréal, selon aussi la distance de mon appartement, et je me suis donc retrouvé dans le groupe qui allait vers le nord.

Même si je me suis inscrit au mois de juin, j'ai commencé à travailler en juillet, lorsque j'ai décidé de rappeler pour avoir des informations, n'ayant pas encore reçu d'appel pour travailler et comprenant que pendant tout l'été j'aurais dû appeler pour solliciter une place dans les bus, autrement j'aurais attendu inutilement un appel de l'agence. À la suite de cette clarification, j'ai ainsi travaillé de juillet à septembre de façon assez continue. Durant les deux premiers mois, je travaillais presque tous les jours, de lundi à vendredi, et rarement le samedi. En septembre, j'ai travaillé seulement vingt heures par semaine, pour respecter la limite d'heures de travail hors campus établie par la loi canadienne pour les étudiants internationaux pendant les mois d'activités académiques.

La condition d'étudiant international ne peut être sous-évaluée. Certainement, ma condition de migrant ne pouvait pas être comparée à celle de la main-d'œuvre migrante agricole, car je n'étais pas soumis aux mêmes processus disciplinaires, bien que la population étudiante internationale soit soumise à des règles, comme celle de ne pas travailler plus de vingt heures en raison de son statut. En même temps, je n'étais pas non plus, aux yeux de mes collègues mexicains et guatémaltèques, assimilable à leurs collègues québécois, pour la façon de parler et

pour la relation différente que les employeurs établissaient avec moi, vis-à-vis de celle établie avec les collègues québécois.

Le profil qui me correspondait le plus était celui du travailleur migrant journalier, à l'instar des collègues, de différentes origines, embauchés par Agrijob. Cependant, à la différence de la majorité de ces collègues, je maîtrisais l'espagnol et je me suis ainsi souvent retrouvé à faire la médiation entre les groupes. Cette position liminaire, conjointement au fait d'être un homme, dans un milieu fortement masculinisé, a été sûrement un aspect important pour l'instauration des rapports dans les différentes entreprises.

Au cours des mois j'ai travaillé dans quatre entreprises agricoles de revenus annuels variant d'environ 450 000 mille dollars à plus de 2 millions. Se conformant à ces données, selon le rapport Saint-Pierre (Saint-Pierre 2009), il s'agissait de deux entreprises moyennes et de deux grandes entreprises. Dans ces fermes, je me suis occupé de plusieurs cultures : j'ai travaillé dans les champs de choux fleurs dans deux entreprises, attachant les fleurs autour du chou, pour éviter qu'ils soient trop ensoleillés, ce qui aurait anticipé le moment de la récolte, et dans une des deux entreprises j'ai également participé à la récolte. J'ai ensuite travaillé dans les champs de concombres pour la récolte. Il s'agissait de concombres de petite taille, envoyés aux entreprises de transformation pour les embouteiller. Puis finalement, j'ai terminé mes activités dans un lieu fermé, séparant les carottes qui avaient une mauvaise forme ou des marques, des autres, en fouillant parmi les carottes qui passaient sur un convoyeur. Dans toutes les entreprises, comme l'agence me l'avait indiqué, j'ai toujours gagné le salaire minimum de dix dollars canadiens et trente-cinq cents par heure, plus une indemnité de quatre pour cent pour les vacances, auxquels il fallait cependant enlever chaque jour trois dollars et cinquante cents pour le transport.

Les entreprises n'ont pas été différentes seulement quant aux types de cultures, mais aussi quant à la composition de la main-d'œuvre. En effet, il y avait une certaine hétérogénéité dans leur composition, tant au regard des travailleuses et des travailleurs de l'agence de Montréal que pour la main-d'œuvre au complet sur les lieux de travail. Dans tous les cas, j'ai pu rencontrer des travailleurs saisonniers d'origine mexicaine ou guatémaltèque et, dans un cas, j'ai même pu travailler avec les deux groupes en même temps.

La possibilité d'analyser des situations de travail différentes reflète un choix de mon terrain.

En effet, j'aurais pu me faire également embaucher par une seule entreprise et travailler pour elle pendant tout l'été. Cela m'aurait sûrement permis de saisir des données plus en profondeur d'un lieu de travail précis. Cependant, j'ai décidé de faire recours à l'agence, car, d'abord, je voulais approfondir également les dynamiques de recrutement d'un autre type de figure de travail sur les champs, notamment pendant les périodes de la récolte, celle de la travailleuse et du travailleur d'agence. En outre, le recours à l'agence m'a permis d'accéder à différents types d'entreprises, à différents processus de travail et à différentes compositions de la main-d'œuvre, en me permettant de mener des comparaisons utiles à l'analyse.

À la différence de la tradition anthropologique d'« observation participante » (Malinowski 1963), j'inscris toutes ces activités plutôt dans l'expression inversée de « participation observante », mettant de l'avant la dimension participative de la recherche sur la dimension d'observation. Par ce choix terminologique, je ne fais pas particulièrement référence à la relation intersubjective entre le chercheur et les sujets d'étude (Lassiter 2000 ; Tedlock 1991). Je veux reconnaître plutôt, tout d'abord, le simple fait que pendant l'enquête au travail, la participation prenait souvent le dessus sur l'observation. En effet, pendant les activités dans les fermes, sur environ huit heures de travail, le temps de l'observation libre des contraintes de travail, se réduisait à quarante minutes, pendant les deux pauses de dix minutes et la pause pour manger de trente minutes, durant lequel je pouvais me dédier à l'observation, interagir plus facilement avec les collègues et prendre des notes sommaires sur mon portable, qui m'auraient aidé dans le résumé de la journée, une fois rentré à la maison. Cependant, en tant qu'ouvrier agricole, le temps de pause était pour moi également nécessaire pour récupérer les énergies, afin de soutenir les heures de travail restant, ainsi l'observation alternait avec moments de distraction, comme boire, manger, me détendre, à l'instar des autres travailleurs, réduisant plus encore le temps d'observation.

D'autre part, la mise en avant de la dimension participative souligne également l'intérêt heuristique d'analyser la participation intensive du chercheur et ses effets, notamment le fait de « saisir par son corps » (Pandolfi 1993 ; Wacquant 2002, p. 10). Cette démarche, dans le cas du travail agricole, est explicitée notamment dans le travail de l'anthropologue et médecin Seth Holmes. Holmes explique comment ses données ne se réduisaient pas seulement aux observations ou à l'écoute des autres, mais elles s'appuient également sur ses expériences

corporelles qui lui ont donné la possibilité d'avoir un aperçu des dynamiques de souffrance sociale, des hiérarchies de pouvoir et des relations de travail (Holmes 2013, p. 34).

Or, dans le cadre de mon travail, plusieurs expériences corporelles, comparables à celles décrites par Holmes, ont caractérisé ma participation et constitué un matériel d'analyse : le mal à la tête après une journée de travail passée penché sur un char pour recueillir les concombres ; les brûlures du soleil, pendant l'attachement des choux fleurs pour avoir oublié le bandana qui me protégeait le cou ; les douleurs articulaires pour être resté plié sur moi-même pendant la pause en recherche de petites zones d'ombre ; la soif ressentie pour plusieurs heures, car le producteur avait oublié de mettre à disposition des bouteilles d'eau, ont été certaines des sensations et des réactions corporelles qui ont caractérisé mon expérience de terrain dans les fermes et qui ont élargi mes données et questionnements concernant les relations de travail.

En effet, ces réactions corporelles reflétaient souvent les différentes conditions de travail vécues et devenaient par la suite, comme pour tous les autres collègues, une grille d'évaluation incorporée des différents emplois accomplis, de différents milieux de travail, ainsi que de différents superviseurs et producteurs. Une grille d'évaluation incorporée qui avait inévitablement des conséquences dans la façon de se rapporter au travail, aux autres, et sur le déroulement de la journée même. C'est ainsi que mes réactions devenaient des données pour comparer les différents contextes et pour comprendre comment ils affectaient les relations.

En même temps, par cette démarche je n'avais pas l'ambition de ressentir exactement ce que les autres travailleurs migrants agricoles ressentaient, comme l'expression anglaise « *go native* » synthétise, car à l'instar des travailleurs, l'expérience de travail et le fait de se laisser « affecter par le terrain » (Favret-Saada 1990), ne mettaient pas de côté l'habitus d'origine, les conditions d'embauche différentes des travailleurs agricoles saisonniers, ainsi que la raison de ma présence, qui étaient une composante essentielle de ma façon de vivre l'expérience. D'ailleurs, qui est le travailleur agricole ? Les lieux de travail, comme je le mentionnais sont caractérisés par une forte hétérogénéité, concernant le statut migratoire, le sexe, les parcours personnels, les habilités, qui nous empêchent de définir une catégorie homogène à laquelle le chercheur aspire dans un processus de *mimesis*. Ce qui m'intéressait n'était pas l'imitation, mais justement l'opposé, c'est-à-dire de mettre en lumière la multiplication et la fragmentation de comportements, déterminés entre autres, par les processus disciplinaires qui ciblaient de façon

exclusive les ouvriers migrants temporaires.

2.4.1 Enquêter dans la semi-clandestinité

Lors de l'accès au terrain, je n'ai pas dévoilé mon statut de doctorant d'une façon formelle, mais j'ai adopté plutôt une approche discrète, qui a été à la base d'une profonde réflexion personnelle.

Dans la tradition ethnographique le choix de ne pas se dévoiler a été souvent défendu en raison des dangers que certains terrains de recherche pouvaient engendrer, comme dans le cas de la vente des organes analysée par Schepers-Hughes (2004). Or, dans les études sur les relations de travail, nous avons également des contributions académiques qui se sont appuyées sur la participation des chercheurs sans dévoiler la raison de leur présence (Jounin 2010 ; Perrotta 2011 ; Rollins 1985 ; Roy 1958). Dans ces cas, cette posture vise notamment à analyser les relations de pouvoir au travail, sans que la présence du chercheur puisse avoir des effets sur la façon dont les hiérarchies s'expriment. Certainement, se présenter comme travailleur plutôt que comme chercheur ne veut pas signifier que le chercheur ne participera pas à la co-construction des rapports, cependant la dissimulation permet de ne pas conditionner ces rapports en tant que chercheur.

Sur le plan méthodologique, cette approche a des pour et des contre. D'une part, elle nous permet de mieux cerner les enjeux de pouvoir au travail, pouvant même vivre sur notre propre personne les intempérances des superviseurs. D'autre part, cette approche nous limite, car elle nous oblige à suivre les contraintes imposées aux autres travailleurs, ayant un temps limité pour l'observation, l'interdiction de circuler dans certains endroits de l'entreprise, ainsi que l'impossibilité de mener des entretiens avec les employeurs (Smith 2001). Mais au-delà de ces obstacles méthodologiques, cette approche est surtout problématique d'un point de vue éthique.

En effet, toutes les contributions concernant l'éthique de recherche en sciences sociales concordent sur la nécessité d'un consentement éclairé. Comme soutenu par l'« Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains » : « Le respect des personnes présuppose que la personne qui participe aux travaux de recherche le fait volontairement, avec une compréhension raisonnablement complète de l'objet de la recherche,

de ses risques et de ses bénéfices potentiels » (EPTC 2014). Également, l'American Anthropological Association souligne qu'un engagement dissimulé ne satisfait pas les critères éthiques d'ouverture, de transparence et de consentement éclairé (AAA 2012).

Ces positions similaires semblent définir la posture idéale de recherche en toutes circonstances de recherche. Cependant, comme déjà Barrie Thorne le soulignait en 1980, c'est exactement cette validité généralisée qui pose problème, car elle ignore les enjeux sociaux et historiques des contextes spécifiques et la complexité des jugements éthiques sur le terrain (Thorne 1980, p. 294). Face à cette rigidité déterminée par l'ambition de créer un code de comportement unique et stable qui ne prend pas en compte l'hétérogénéité des sujets d'étude en sciences sociales, les questions posées par l'anthropologue Philippe Bourgois (1990) au début des années quatre-vingt-dix semblent encore valides et particulièrement pertinentes dans le cadre de cette recherche.

Bourgois, qui avait analysé les relations sur une plantation d'une multinationale au Costa Rica, se demandait comment obtenir des informations significatives sur le rapport entre paysans et patrons face à l'obligation de demander le consentement éclairé de ces derniers, s'interrogeant sur les limites du consentement éclairé dans un contexte de relations de pouvoir hautement inégales. En outre, il posait des questions concrètes liées à son terrain et en même temps, au consentement éclairé, comme le fait de devoir avertir les patrons absents avant de mener des entretiens avec les métayers sur leur propriété, ou la possibilité de travailler dans les fermes pour documenter la répression des syndicats (p. 51). En effet, le risque de ne pas tolérer une certaine flexibilité dans l'application des règles éthiques de recherche risque de confirmer, comme Bourgois le soulignait, une logique politique derrière les principes éthiques de la discipline qui exclut les relations de pouvoir parmi les sujets d'étude (p. 51).

Conscient de l'importance de respecter une éthique de recherche établie par une réflexion permanente au sein de la discipline, tout en soutenant la nécessité d'analyser des contextes caractérisés par des relations de pouvoir très inégales, et caractérisées à leur tour par une forte dissimulation, j'ai adopté une approche que je définis « semi-clandestine » (*semi-undercover*), en me situant entre une participation dissimulée et une participation ouverte, et en m'appuyant sur un type de posture qui a caractérisé certaines ethnographies du travail récentes.

Notamment, Kris Paap (2006), qui a travaillé dans la construction pour mener ses recherches et Gretchen Purser (2012), qui s'est intéressée aux travailleuses et aux travailleurs d'agence, ont par exemple décidé de parler de leurs recherches, en particulier aux « collègues » de travail sur le terrain, selon les conditions qui se présentaient au cours du travail. Elles définissent cette approche qui n'est pas complètement dissimulée, comme *semi-undercover*. Paap, notamment, défend sa position, soulignant que ce qu'elle a vu et a vécu, dans la sphère du travail, de la violence et de l'exploitation, suggérait une approche partiellement dissimulée (2006, p. 202). Cela est encore plus explicable dans le contexte du travail agricole au Canada qui, comme je mentionnais, ne manquait pas de dénonciations de la violence et de l'exploitation déjà avant mon entrée sur le terrain, me permettant de défendre ma posture même a priori.

Lorsque je parle de posture semi-clandestine, j'entends le fait que je me suis dévoilé comme chercheur lorsque les personnes me posaient des questions concernant ma vie. Évidemment, compte tenu de ma proximité avec les travailleurs, en tant que collègues, j'ai pu me dévoiler à eux, qui d'ailleurs étaient les sujets les plus vulnérables sur les lieux de travail. Cependant, souvent les travailleurs passaient tout de suite à d'autres sujets de conversation, ainsi je revenais sur mon dévoilement plusieurs fois, dans la tentative de m'assurer qu'ils avaient entendu mes mots. En effet, souvent mes collègues, à la suite de mes réponses concernant ce que je faisais, se contentaient de résumer le tout en m'appelant « l'italien » ou l'« étudiant », et ainsi la recherche de la « preuve » de leur consentement devenait une entreprise presque risible.

Dans le cas des employeurs, le désintérêt pour les travailleurs à la journée, considérés seulement comme un soutien temporaire pour répondre aux besoins contingents, a déterminé l'absence d'occasions où je pouvais parler de ma recherche. C'est pour cette raison que sur les quatre entreprises où j'ai travaillé, j'ai pu parler de mes recherches seulement une fois. Il s'agissait d'une entreprise où j'avais déjà travaillé plusieurs fois, pour attacher les choux fleurs. Un jour, je me suis retrouvé à travailler sur le même rang que l'employeuse, et en réponse à sa demande concernant mes études, j'ai raconté que je menais une recherche sur le travail agricole et je lui ai proposé de faire un entretien. Le jeudi, j'étais de nouveau à la ferme, cette fois comme chercheur, pour parler avec elle et son père.

Chapitre 3

(Im)mobilité contrôlée. Les programmes de migration temporaire dans l'agriculture canadienne.

« El principal producto de exportación de América Latina, venda lo que venda, materias primas o manufacturas, son sus brazos baratos »

Eduardo Galeano (2003, p. 355)

En novembre 2016, j'ai été invité avec le professeur Jorge Pantaleón au séminaire permanent sur les migrations entre Canada, États-Unis et Mexique, par la professeure Sara Lara Flores de l'Universidad Nacional Autónoma de México. Dans le cadre des deux jours du séminaire, nous avons fait un bilan du PTAS qui fêtait cinquante ans d'activité, un des programmes de migration temporaire qui peut se targuer de la plus longue durée au monde.

Plusieurs universitaires canadiens et mexicains qui ont analysé le PTAS au cours des dernières décennies ont pris part à ce débat. Comme à d'autres occasions, l'échange entre les membres de cette communauté partageant les mêmes intérêts de recherche a été très enrichissant. Néanmoins, la curiosité générale était vers l'intervention de l'invité d'exception, monsieur Enrique Evangelista, directeur de la mobilité de travail au sein de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pour la rareté d'occasions d'échange direct entre communauté scientifique et acteurs politiques sur l'état des programmes.

Habillé d'un costume gris avec cravate, le directeur aurait été facilement reconnaissable même sans les indications des personnes présentes dans la salle. Evangelista, assis parmi le public, a écouté les autres présentations avec attention, participant parfois par ses expressions du visage, comme lorsqu'il a fait signe que oui à mon commentaire sur la volonté des personnes embauchées de travailler beaucoup d'heures par jour. Ensuite, il a participé à une table ronde.

Vu le caractère exceptionnel de sa présence, le directeur a été invité à prendre la parole au début pour ensuite répondre aux questions du public.

Lors de son intervention, le directeur, avec les données en main, a présenté le PTAS comme un « modèle » de migration « légale », « ordonnée » et « sûre », mentionnant que même les États-Unis voulaient créer un programme comparable pour leur recrutement³⁷. Parmi les raisons du succès du PTAS, Evangelista a souligné le nombre peu élevé de rapatriements, et encore moins d'abandons de la part des entreprises, selon la volonté du gouvernement mexicain qui « vise à la réunification familiale au Mexique » et travaille ainsi chaque année afin que les personnes retournent dans leur pays.

D'autres raisons mentionnées par le directeur pour expliquer le succès du programme étaient les retombées économiques et les compétences acquises dans le cadre de cette expérience. Selon ses données, en 2015 les fonds transférés par les personnes embauchées sous le PTAS vers leurs familles au Mexique représentaient un montant total de 225 millions de dollars. Il a mentionné aussi l'expérience, une seule, d'un travailleur qui avait construit une serre dans l'État de Puebla, à la suite des expériences et revenus qu'il avait pu cumuler dans le cadre du PTAS.

Le directeur n'est pas le seul à considérer le PTAS comme un modèle. En effet, vu sa longévité cinquantenaire, au cours du temps le PTAS est devenu un exemple pour les autres pays qui visent à recruter une main-d'œuvre temporaire dans l'agriculture, notamment depuis que cette forme de recrutement a attiré de nouveau l'attention de nombreux pays. En 2000, dans un atelier international de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le PTAS a été considéré comme la meilleure pratique de recrutement de travailleurs migrants (OIM 2000). En 2006, la Banque Mondiale a déclaré que le PTAS canadien pouvait constituer un modèle de grand intérêt pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande, parce qu'il s'agissait d'un pays d'immigration avec un système politique et légal comparable à celui des deux pays du Pacifique, et parce que le Canada recrutait dans les « petites îles » des Antilles, une condition comparable à celle du Pacifique pour la proximité de plusieurs îles (World Bank 2006, p. 117). En 2008, 2009 et 2010, le PTAS a été aussi reconnu comme un modèle de migration temporaire dans les réunions du Forum global sur la migration et le développement (dans Gabriel 2014). Finalement,

³⁷ En effet, l'actuel H2A ressemble plus au volet agricole qu'au PTAS.

la préférence pour le modèle du PTAS a été reconnue, même si ce fût à des degrés différents selon plusieurs universitaires (Basok 2007 ; Greenhill et Aceytuno 1999 ; Verduzco et Lozano 2003).

Face à ces nombreuses appréciations, est-ce que l'exaltation du programme menée par l'employé de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social était justifiée ? Si le PTAS est comparé aux nouvelles possibilités de recrutement de main-d'œuvre agricole temporaire au Canada, le « volet des emplois à bas salaire » et le « volet agricole », introduits par le gouvernement canadien entre 2002 et 2011, il est effectivement meilleur, comme je l'ai reconnu lors de la rencontre avec Evangelista. En effet, ces derniers volets ont favorisé une privatisation du recrutement exposant davantage la main-d'œuvre à plusieurs formes d'abus.

En même temps, comme Jenna Hennebry et Kerry Preibisch l'ont souligné, le PTAS est un modèle parce que les États et les entreprises tirent des bénéfices du programme. Cependant, si le regard est porté sur les droits des personnes recrutées, il est possible de s'apercevoir que le programme est en réalité toujours caractérisé par des problématiques structurelles qui déterminent plusieurs formes d'abus (Hennebry et Preibisch 2012).

Pour revenir à monsieur Evangelista, lorsque le tour de questions est arrivé, j'ai pris la parole pour mentionner une problématique encore très actuelle du PTAS, celle des accidents de travail et des déportations suivant les accidents, demandant les statistiques de ces accidents. Evangelista a répondu avec soin à toutes les questions, sauf la mienne. Comment interpréter cet oubli ? Le PTAS représente-t-il le « meilleur des mondes possibles », comme Voltaire le disait ? En réalité, la supériorité relative du PTAS vis-à-vis des autres programmes n'empêche pas de penser des changements pour éliminer les problématiques structurelles qui le caractérisent encore.

En effet, plusieurs changements pourraient éliminer sa logique utilitariste et reconnaître finalement les personnes embauchées en tant qu'êtres sociaux et pas seulement en tant que simple force de travail. Cependant, le problème actuel est justement que depuis quinze ans, les gouvernements canadiens, plutôt que d'écouter les critiques des activistes et des universitaires qui ont dénoncé les problématiques structurelles du PTAS, ont introduit des possibilités d'embauche qui poussent encore plus loin la logique utilitariste.

Dans les pages suivantes, j'analyserai le parcours qui a amené à cet état actuel. Après un survol général sur les programmes de migration temporaire à l'international et sur la nouvelle tendance mondiale qui célèbre cette forme de recrutement, je prendrai en considération l'histoire des programmes de migration temporaire pour l'agriculture canadienne. Je me pencherai notamment sur certains moments clés, de la naissance des premiers programmes au remplacement du système des quotas par un système d'offre et de demande à la fin des années 1980, jusqu'aux changements apportés aux programmes depuis les années 2000. Finalement, je mettrai en lumière les similitudes et les différences entre les volets d'embauche actuels au Québec en abordant les conséquences apportées par cette multiplication des volets qui montrent la contemporanéité de cette forme de recrutement.

3.1 Un regard sur ce type de programmes à l'international

En 1892, Max Weber, à l'époque encore un jeune chercheur, publiait au nom de la *Verein für Sociapolitik*, les conclusions d'une enquête menée entre 1890 et 1891, sur les conditions des ouvriers agricoles saisonniers polonais dans la région à l'est de l'Elbe, appartenant à l'État allemand naissant. Malgré la distance temporelle, le texte abordait des aspects de grande actualité : Weber soulignait la tension entre la volonté des employeurs de garder une gestion patriarcale, tout en instaurant de nouvelles relations sociales basées sur le rapport salarial qui effaçaient « la communauté d'intérêts » du système précédent. En outre, il soulignait la docilité majeure de la main-d'œuvre polonaise vis-à-vis de celle allemande et surtout la possibilité de ne pas prendre en charge les « obligations juridico-administratives » existantes pour la main-d'œuvre allemande. Il mettait en lumière les contraintes structurelles, comme la compétition et la lutte pour la survivance entre les employeurs. Finalement, Weber portait attention à la position subjective de la main-d'œuvre polonaise face à ces changements, notamment à ses aspirations et à son désir d'autonomie, qui allaient au-delà d'une analyse strictement économique, car Weber rappelait que « l'homme — et même l'ouvrier agricole — ne vit pas seulement de pain » (Weber 1986 [1892], p. 65-67).

Dans les mêmes années pendant lesquelles l'État allemand régula formellement la migration temporaire des ouvriers agricoles polonais en Allemagne racontée par Weber, en

Afrique du Sud se régulaient aussi la mobilité d'une main-d'œuvre temporaire pour les mines d'or et de diamants. Notamment, les compagnies minières, en recherche d'une main-d'œuvre docile, se tournèrent vers les colonies portugaises en Afrique de l'Est, dans l'actuel Mozambique³⁸ (Hahamovitch 2003, p. 77). Depuis, les programmes de migration temporaire ont eu une fortune changeante, selon les décennies et le pays de référence, mais ils ont été toujours introduits face à la demande pour une main-d'œuvre docile, facilement déportable, ayant moins de droits que la main-d'œuvre nationale.

En ce qui a trait spécifiquement au secteur agricole, le *Bracero Program* a été très célèbre aux États-Unis entre 1942 et 1964 et a permis d'embaucher une main-d'œuvre saisonnière du Mexique pour répondre à la demande de l'agriculture intensive étasunienne, notamment en Californie (Griffith 2006). Toujours aux États-Unis, durant la même période, par le biais d'un programme de migration temporaire nommé « H2 », des personnes provenant des Caraïbes ont commencé à migrer de façon temporaire pour couper la canne à sucre dans les entreprises en Floride (Griffith 2006.).

Après la Deuxième Guerre mondiale, d'autres programmes de migration temporaire ont été mis en place dans l'Europe occidentale (notamment en Allemagne, Belgique, France, Pays-Bas, Suisse). Ces programmes ont permis de recruter de la main-d'œuvre migrante temporaire dans plusieurs secteurs de la production, comme la construction, l'industrie, l'agriculture, contribuant à l'élan économique de nombreux pays européens (Castles et Kosack 1973).

Cependant, avec le temps, le succès de ces programmes a été de plus en plus mitigé, jusqu'à leur disparition. Le *Bracero Program* termine en 1964³⁹, à la suite des pressions des syndicats agricoles, qui ont déterminé une régulation majeure de la part du département du travail et une mécanisation de l'agriculture. Dix ans après, les programmes européens subissent le même sort, après le choc pétrolier de 1973 et la crise économique subséquente qui ralentit la demande en force de travail (Castles et Miller 2014). Suite à la crise, en 1986, le chercheur Stephen Castles

³⁸ Au-delà de ce type de migration, il faut considérer aussi la création d'une main-d'œuvre temporaire interne, avec la création de réserves pour la population noire. Ces réserves, ayant une juridiction différente par rapport à celle en vigueur dans l'État sud-africain naissant, rendirent les populations noires comme étrangères dans leur pays (Hahamovitch 2010).

³⁹ À différence de l'H2 qui continuera de réguler la mobilité circulaire de la main-d'œuvre caribéenne dans l'est des États-Unis (Hahamovitch 2010).

considérerait désormais les programmes de migration temporaire comme une pratique « obitoire » en Europe (Castles 1986).

Or, les années 1990 et surtout les années 2000 ont été caractérisées par une nouvelle tendance internationale visant à favoriser la migration circulaire et le recrutement de main-d'œuvre temporaire. Plusieurs organismes internationaux se sont prononcés au cours des années en faveur de ce type de migration. Les organismes ont soutenu qu'il s'agissait d'une migration avec trois gagnants, le pays d'arrivée qui peut satisfaire la demande de main-d'œuvre, le pays d'origine, car il peut compter sur le transfert d'argent et sur le retour de personnes plus compétentes à la suite de l'expérience migratoire et, finalement, les personnes elles-mêmes qui participent au programme, car elles peuvent acquérir de nouvelles compétences et gagner plus d'argent par rapport à leur pays.

Plusieurs facteurs ont contribué à la renaissance, bien que partielle (Castles 2006), de ce type de programmes dans les pays du Nord : des raisons économiques, comme la recherche d'une main-d'œuvre flexible et peu chère dans le nouveau scénario de production postfordiste et de compétition internationale ; l'augmentation des inégalités socioéconomiques déterminée par les politiques néolibérales dans les pays du Sud, avec un plus large nombre de personnes démunies disposées à participer aux programmes, car l'alternative, comme Leigh Binford le souligne dans le contexte de l'Amérique latine et des Caraïbes, c'est l'économie informelle ou l'activité criminelle (Binford 2013, p. 5) ; des raisons politiques, vu que les programmes sont souvent présentés comme une réponse à l'obsession sécuritaire, notamment après le 11 septembre 2001 (Binford 2013 ; Sharma 2006).

C'est ainsi que dans les pays où ces programmes avaient pratiquement disparu, un intérêt renouvelé pour ce type de migration est apparu avec l'ouverture de nouveaux programmes. Dans les pays où ce type de programmes étaient demeurés pendant les années 1970-80, comme le Canada, il y eut une augmentation du nombre de personnes embauchées comme main-d'œuvre temporaire et l'ouverture de nouveaux volets d'embauche.

Le secteur agricole, à l'origine du premier programme de migration temporaire dans l'Allemagne du 19^e siècle, ou du célèbre *Bracero Program* aux États-Unis, n'a pas fait exception face à cette nouvelle tendance internationale (Sánchez Gómez et Lara Flores 2015).

Actuellement, de nombreux programmes de migration temporaire permettent à des entreprises agricoles dans différentes parties du monde d'embaucher une main-d'œuvre saisonnière internationale pour répondre aux nécessités productives : aux États-Unis, le H2A⁴⁰ a de plus en plus intégré le recrutement de la main-d'œuvre irrégulière (Martin 2014) ; en France, c'est l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) qui permet d'embaucher des personnes d'autres pays temporairement, notamment du Maghreb, une forme de recrutement appelée aussi OMI, de l'ancien nom de l'institution, l'Office des migrations internationales (Décosse 2011 ; Morice 2008) en Espagne la *Contratacion en origen* est à la base de la migration féminine saisonnière des ouvrières marocaines, et plus récemment de l'Europe de l'Est, vers les champs de fraise en Andalousie (Hellio 2014) ; en Océanie, le *Recognised Seasonal Employer* permet aux entreprises agricoles en Nouvelle-Zélande d'embaucher la main-d'œuvre des îles proches (Smith 2015), démarche comparable à celle du *Pacific Seasonal Worker Pilot Scheme* en Australie (Doherty 2017) ; dans la Corée du Sud, le « Système de permis d'emploi » qui permet d'embaucher la main-d'œuvre d'autres pays d'Asie dans plusieurs secteurs, dont l'agriculture, avec des contrats qui peuvent être prolongés jusqu'à 4 ans, a été dans l'œil de la critique à cause des « conditions d'exploitation » de la main-d'œuvre migrante agricole (Amnesty 2014). Les programmes de migration temporaire au Québec et au Canada s'inscrivent donc dans une tendance mondiale, avec bien sûr leurs particularités spécifiques.

3.2 Les programmes de migration temporaire pour l'agriculture canadienne

Le secteur agricole canadien depuis son industrialisation a toujours vécu des difficultés dans le recrutement de la main-d'œuvre, compte tenu du caractère saisonnier des activités, des conditions de travail et des salaires plus bas que pour les emplois en ville. Face à ces difficultés, l'État canadien est souvent intervenu par des politiques précises visant à fournir la main-d'œuvre

⁴⁰ En 1986, le H2 a été divisé entre H2A destiné au recrutement dans l'agriculture et H2B pour les autres secteurs demandant une main-d'œuvre non qualifiée.

agricole aux producteurs, notamment en Ontario, la province principale du développement agricole. Les producteurs appelaient à l'intervention de l'État pour résoudre les difficultés de recrutement, mais surtout pour garder la main-d'œuvre au cours des mois de travail, en demandant des plans de recrutement qui permettaient de contrôler l'instabilité de ce type de main-d'œuvre.

C'est pour répondre à ces requêtes que le Canada a visé des catégories spécifiques pour assurer une certaine stabilité aux producteurs. Depuis la Deuxième Guerre mondiale, le ministère du Travail pour éviter le recrutement de main-d'œuvre provenant d'autres pays, avait toujours organisé des campagnes nationales pour impliquer l'armée de réserve canadienne, comme les femmes, les étudiants, les bénéficiaires de l'aide sociale et, de façon limitée, les autochtones (Satzewich 1991). En plus de ces campagnes de recrutement internes, l'État a eu recours à des formes de recrutement exceptionnelles.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, l'État a autorisé le recrutement des prisonniers de guerre allemands, des citoyens canadiens d'origine japonaise enfermés dans des camps de travail⁴¹ sur la base d'un risque d'espionnage interne, et des objecteurs de conscience, notamment de foi mennonite et *doukhobors* (Satzewich 1991). À la suite de la guerre, plusieurs nouveaux immigrants ont pu bénéficier de la résidence permanente seulement après des années de travail dans le secteur agricole, comme des milliers de vétérans de guerre d'origine polonaise et des personnes déplacées, notamment de l'Europe de l'Est, devenant ainsi une importante source de main-d'œuvre pour les producteurs agricoles (Satzewich 1991).

Ces combinaisons de recrutement interne et de recrutement exceptionnel se sont poursuivies jusqu'aux années soixante, lorsqu'un premier programme de migration temporaire fait son apparition. L'introduction de ce programme s'inscrit dans des changements majeurs des politiques migratoires canadiennes. En effet, en 1962 le Canada a mis fin à la politique d'immigration basée ouvertement sur des critères nationaux et raciaux et en 1967 le gouvernement a établi un système à points, selon le niveau d'étude, l'âge, la formation et la

⁴¹ Pendant la Deuxième Guerre mondiale, le conflit entre le Canada avec le Japon et l'Italie, alliés de l'Allemagne nazie, avait amené le gouvernement canadien à déclarer les Canadiens d'origine japonaise et italienne comme des « étrangers-ennemis » et à les interner dans des camps.

présence d'autres membres familiaux au Canada, pour sélectionner les nouvelles personnes immigrantes.

Or, comme l'a montré Nandita Sharma, malgré la fin de la sélection selon les critères raciaux, dans les discours parlementaires une inquiétude est demeurée face à l'arrivée de personnes des pays du Sud global. C'est dans ce contexte, souligne Sharma, que la formalisation de la migration temporaire est devenue une solution pour limiter l'installation des populations indésirables (Sharma 2006, p. 22).

Ce n'est pas étonnant qu'à la suite de l'intérêt gouvernemental pour ce genre de migration, le premier programme de migration temporaire ait été créé dans le secteur agricole. En effet, dans le milieu agricole canadien, les producteurs demandaient depuis longtemps une intervention étatique dans cette direction, sur l'exemple du *Bracero Program* aux États-Unis. Les demandes inécoutées avaient mené dans les années soixante au recrutement d'une main-d'œuvre irrégulière, notamment en provenance des États-Unis (Satzewich 1991). Face à cette migration non documentée, le ministère de l'Immigration s'est donc déclaré ouvert à une régulation du recrutement de l'étranger. Après la réticence initiale, cette ouverture a été suivie par celle du ministère du Travail qui a décidé de prendre des dispositions.

Une première mesure a été ainsi un accord bilatéral entre le Canada et la Jamaïque pour l'envoi de 264 travailleurs agricoles saisonniers en Ontario, en 1966. D'autres accords ont été réalisés dans l'année suivante avec la Barbade et Trinité-et-Tobago. Ces premiers accords ont ainsi ratifié la naissance du PTAS au Canada. Ce programme a permis aux entreprises ontariennes d'embaucher une main-d'œuvre stable provenant d'autres pays, car à l'instar des soldats polonais ou des internés, elle n'était pas libre dans le marché du travail à cause de contrats nominatifs. C'est ainsi que l'intervention étatique dans le marché du travail, pensée pendant la guerre comme un recours exceptionnel, est devenue une pratique permanente.

Le secteur agricole a constitué une sorte de laboratoire où expérimenter ce type de recrutement, car dans les années successives cette modalité d'emploi s'est élargie à d'autres secteurs : en 1973, le gouvernement canadien a introduit le Programme d'autorisation d'emploi des non-immigrants (PAENI), un programme-cadre qui a permis de réguler l'entrée dans le pays

d'une main-d'œuvre temporaire et « qualifiée », employée dans plusieurs secteurs ; en 1981, il y a eu l'institution du Programme pour les employés de maison étrangers (PEME)⁴², spécifique au recrutement des personnes destinées au soin à domicile.

Si la logique du PTAS a été étendue à d'autres secteurs, le secteur agricole est demeuré le plus actif et diversifié. En 1974, les autorités canadiennes, pour régulariser l'embauche d'une main-d'œuvre agricole irrégulière provenant du Mexique et du Portugal, ont proposé aux deux pays d'en venir à des accords bilatéraux comparables à ceux réalisés avec les pays des Caraïbes (Basok 2007). La tentative a eu des résultats différents : le Mexique a accepté et est devenu, avec le temps, le principal pays d'envoi de main-d'œuvre agricole au Canada, alors que la proposition faite au Portugal n'a pas eu de suite. En outre, en 1976 un nouvel accord a été signé entre le Canada et l'Organisation des États de la Caraïbe Orientale, qui a permis d'élargir le recrutement de main-d'œuvre caribéenne à d'autres îles⁴³ (Basok 2007).

Dans les années 1970 et 1980, caractérisées par un recul important, voire la disparition de ce genre de programmes dans plusieurs pays, au Canada les accords stipulés entre 1966 et 1976 ont continué à réguler le recrutement des ouvriers agricoles saisonniers, sans une clameur particulière, avec un nombre annuel de personnes embauchées d'environ 4 100, chiffre resté constant au cours des ans, selon les quotas établis par le Canada (Brem 2006).

La situation a changé à la fin des années 1980. Tout d'abord, en 1987, la même année où le Canada a conclu un accord de libre-échange avec les États-Unis, les autorités canadiennes ont décidé de lever le système des quotas annuels, qui établissaient le nombre de personnes autorisées à entrer au Canada par le biais du PTAS, pour lui préférer plutôt le principe de la demande et de l'offre (Brem 2006). En outre, Ressources humaines et Développement social Canada⁴⁴ (RHDSC) a décidé de confier la gestion du recrutement directement aux employeurs

⁴² Le PEME, avec les programmes agricoles, c'est le programme qui a été analysé davantage par la littérature. Si les programmes pour le travail agricole visent en majorité les hommes, le travail domestique est féminisé. Le recrutement pour le travail domestique au cours des décennies a été caractérisé par plusieurs changements. En 1992 le PEME a laissé la place au Programme des aides familiaux résidents (PAFR) qui obligeait les personnes embauchées à vivre dans la maison de l'employeur. Finalement, en 2014 le gouvernement a levé l'obligation de résidence, ainsi le PAFR est devenu tout simplement le Programme des aides familiaux (PAF). Pour des analyses approfondies concernant ces programmes voir Arat-Koç 1989 ; Bakan et Stasiulis 1997 ; Galerand et al. 2015.

⁴³ L'organisation comprend Antigua-et-Barbuda, Dominique, Grenade, Montserrat, Saint-Christophe-et-Nièves, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines.

⁴⁴ Aujourd'hui « Emploi et développement social Canada » (EDSC).

en privatisant ainsi l'administration du programme.

Dans la même année, les employeurs de l'Ontario ont ainsi créé un organisme sans but lucratif, le Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) contrôlé et financé par les employeurs mêmes, pour prendre en charge les tâches administratives liées au recrutement de la main-d'œuvre saisonnière par le PTAS. En 1989, les agriculteurs du Québec, sur l'exemple de la province ontarienne, créent leur propre organisme sans but lucratif, la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME) pour accomplir les mêmes tâches de recrutement pour les entreprises agricoles du Québec.

La privatisation de la gestion administrative et surtout la levée des quotas contribuent au développement de cette forme de recrutement au Canada. L'année suivant la levée des quotas, 8 539 travailleurs agricoles saisonniers sont arrivés au Canada, nombre qui a augmenté de façon exponentielle pour monter jusqu'à environ 14 500 personnes en 2003. Cette année a marqué un tournant dans le recrutement des ouvriers agricoles saisonniers, car un nouveau volet et de nouveaux pays deviennent accessibles aux entreprises agricoles canadiennes pour recruter leur main-d'œuvre.

3.3 Le Projet-pilote et le volet agricole pour la flexibilisation de l'embauche

Dans le contexte mondial suivant les attentats du 11 septembre 2001, en juin 2002 au Canada est entrée en vigueur la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) qui a établi de nouveaux critères concernant les demandes de résidence permanente de travailleurs et travailleuses « qualifiés », le regroupement familial et les demandes des réfugiés. Avec la LIPR, le gouvernement canadien a poursuivi davantage une politique migratoire utilitariste.

En effet, en lien avec la nouvelle loi d'immigration, le gouvernement libéral a introduit, un mois après le vote de la loi, un « Projet-pilote pour les emplois réclamant un faible niveau de formation initiale » pour étendre le PAENI aux emplois considérés comme « peu qualifiés », selon une classification nationale des professions déterminée par le niveau d'étude et les formations professionnelles.

Ce projet-pilote a permis d'embaucher une main-d'œuvre temporaire provenant d'autres

pays, dans plusieurs nouveaux secteurs, notamment pour répondre à la demande de main-d'œuvre pour les projets d'extraction des sables bitumineux en Alberta et dans le bâtiment dans la région de Toronto. En outre, entre 2007 et 2008 le gouvernement conservateur a introduit des changements au projet-pilote, désormais appelé « Programme pour les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés » (PTET-PS), visant à favoriser davantage le recrutement. Il a étendu les contrats à 24 mois, alors qu'à l'origine c'était 12 mois, et il a simplifié les démarches pour le recrutement dans les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, pour de nouveaux secteurs comme l'hôtellerie, la restauration et l'entretien ménager.

L'introduction du PTET-PS a contribué à un changement important dans la politique migratoire canadienne, passée d'une préférence pour l'immigration d'installation, malgré l'existence du PTAS et du PAENI, à une gestion migratoire qui met l'accent sur la circularité (Pellerin 2011). Preuve de ce changement, en 2007, pour la première fois le nombre de personnes arrivant au Canada avec un statut temporaire (tous statuts confondus, y compris la population étudiante) a dépassé le nombre de personnes arrivant avec la résidence permanente (Nakache et Kinoshita 2010, p. 3). La nouvelle orientation dans la politique migratoire a de fait polarisé la mobilité humaine vers le Canada en deux grandes catégories : d'une part, les migrants définis comme « qualifiés », évaluables selon un système à points ou, plus récemment à partir d'expériences préalables dans le pays en tant qu'étudiants ou travailleurs qualifiés, dont le Canada souhaite la permanence ; d'autre part les migrants peu qualifiés, dont le Canada souhaite la circularité plutôt que l'installation permanente, comme dans l'exemple paradigmatique des ouvriers agricoles (Piché 2012).

Le secteur agricole n'est pas resté passif face à ces changements substantiels des politiques migratoires canadiennes. Depuis sa création en 2002, le PTET-PS a été utilisé aussi pour recruter d'autres ouvriers agricoles. Le PTET-PS a été notamment utilisé par les entreprises avec des productions annuelles, comme celles des champignons, de la volaille ou des appâts, qui étaient formellement exclues du PTAS (Preibisch 2014, p. 91). En outre, depuis 2011, le recrutement à l'international dans le secteur agricole est encore plus diversifié avec la création du « volet agricole », un volet comparable pour la majorité des aspects au PTET-PS, mais créé pour les entreprises éligibles aussi pour le PTAS. La création du volet agricole visait à égaliser les coûts

entre le PTAS et les nouvelles possibilités de recrutement, à la suite des critiques des entreprises (Preibisch 2014, p. 93).

Le développement du recrutement d'une main-d'œuvre temporaire a été en partie freiné par la réforme de 2014, lorsque le gouvernement conservateur, à la suite des critiques médiatiques concernant le recrutement de personnes d'autres pays dans des secteurs qui ne faisaient pas face à une difficulté de recrutement, a adopté une série de mesures pour limiter cette forme de recrutement⁴⁵.

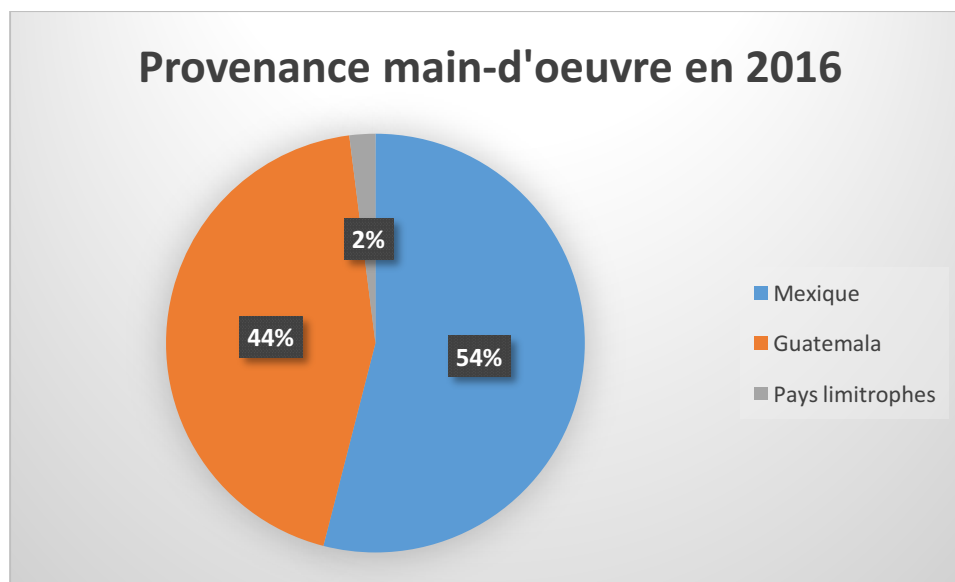
Cependant, en fonction de la pénurie reconnue, les secteurs de l'agriculture primaire et des aides familiales ont été exemptés par ces mesures. C'est ainsi que le secteur agricole à l'état actuel continue de bénéficier des changements apportés à partir des années 2000, se retrouvant à pouvoir choisir entre différents volets d'embauche, selon les nécessités spécifiques de chaque entreprise. Or, malgré le retard du Québec par rapport à l'Ontario dans le recrutement systématique de la main-d'œuvre depuis d'autres pays, le secteur agricole québécois s'est montré particulièrement actif dans ce nouveau scénario de recrutement très diversifié, utilisant de façon assez équilibrée tant l'ancien PTAS que les nouveaux volets.

3.4 Structure actuelle des programmes au Québec

Le recrutement de main-d'œuvre agricole saisonnière au Québec est augmenté de façon exponentielle au cours des derniers vingt ans. Pour comprendre la croissance de cette forme de recrutement, il suffit de souligner qu'en 1995 seulement 860 travailleurs avaient été embauchés par le biais du PTAS (Gayet 2010, p. 29), dont 833 provenaient du Mexique (Lara et Pantaleón 2016), alors qu'en 2015 le nombre de demandes acceptées était de 11 279 (EDSC 2016). Actuellement, selon les données de FERME, il y a presque un équilibre entre le recrutement effectué au Mexique et au Guatemala, par le biais du PTAS et du volet agricole, avec un petit pourcentage de personnes provenant d'autres pays d'Amérique centrale et des Antilles.

⁴⁵ Parmi ces mesures, l'augmentation substantielle des frais de demandes administratives, passées de 275 \$ à 1000 \$, la limite au 10 % des personnes embauchées par le biais du programme dans les entreprises avec plus de 10 employés et la réduction des contrats de travail à un an.

Graphique I : Origine de la main-d'œuvre en 2016

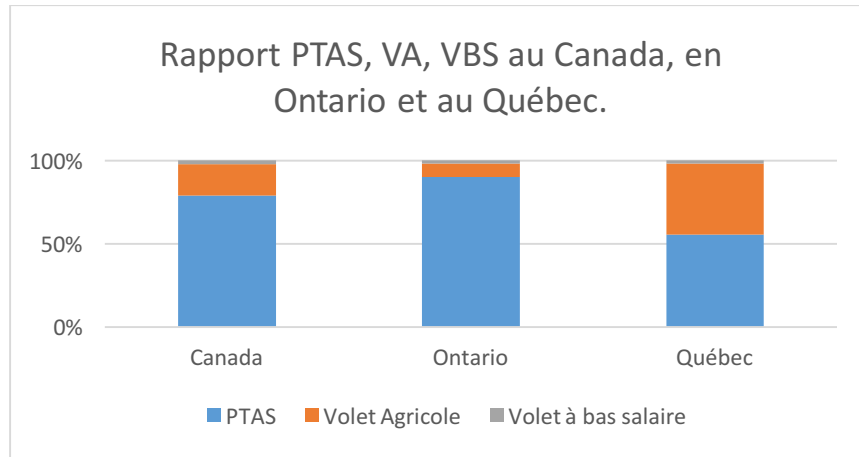


Source : « Bilan statistique. Provenance des travailleurs » (FERME 2016).

La présence massive de Guatémaltèques montre que la croissance de main-d'œuvre migrante agricole au Québec a été déterminée aussi par la diversification des volets d'embauche. En effet, le milieu agricole québécois depuis l'introduction du PTET-PS s'est montré particulièrement intéressé par ce nouveau programme et cet intérêt s'est poursuivi avec l'introduction du volet agricole en 2011.

En 2003, les entreprises agricoles québécoises ont été les premières à expérimenter le PTET-PS, recrutant 215 travailleurs du Guatemala (Gayet 2010, p. 29), en collaboration avec l'OIM. Par la suite, les autres provinces ont commencé également à recruter les ouvriers migrants par le biais des nouveaux volets, mais de façon très minoritaire par rapport au PTAS, alors que dans le cas du Québec, le recrutement sous les nouveaux volets s'est renforcé et instauré de façon stable. Le rapport actuel entre PTAS et volet agricole montre clairement l'équilibre entre les deux formes d'embauche au Québec, alors que dans le reste du Canada une préférence substantielle pour le PTAS demeure.

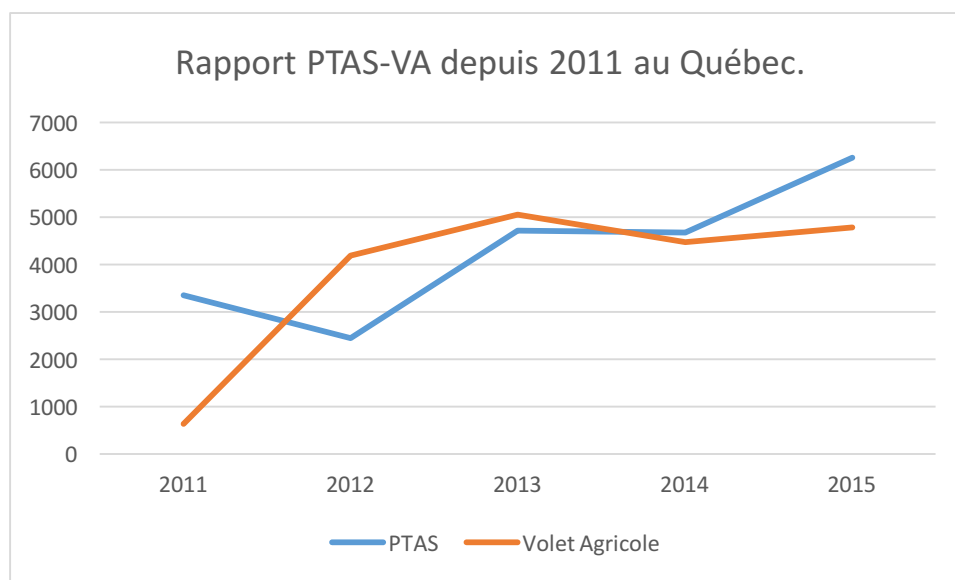
Graphique II : Rapport entre PTAS, VA, VBS au Canada, Ontario et au Québec en 2015.



Source : « Statistiques sur les études d’impact sur le marché du travail 2008-2015 pour les professions de secteurs agricoles » (EDSC 2016).

Au Québec, en 2012 et en 2013, le nombre de personnes recrutées par le volet agricole a même dépassé le nombre de personnes embauchées par le PTAS. Parmi les raisons qui ont mené les entreprises québécoises à se tourner vers les nouveaux volets, il y a eu probablement la multiplication des demandes d’accréditation syndicale de la part des travailleurs mexicains embauchés par le biais du PTAS (voir Arès et Noiseux 2014). Cependant, depuis 2014, cette tendance s’est arrêtée, avec le nombre de travailleurs embauchés sous le PTAS qui a dépassé de nouveau celui des autres volets. Dans ce cas aussi, sans vouloir établir une relation claire de cause à effet, il est possible d’identifier une raison, parmi d’autres, avec le retard des visas pour les travailleurs guatémaltèques et plus généralement d’Amérique centrale, embauchés par le volet agricole, contrairement aux travailleurs mexicains embauchés par le PTAS, pour qui la délivrance des visas est toujours plus simple.

Graphique III : Rapport entre PTAS et VA au Québec (2011-2015)



Source : « Statistiques sur les études d’impact sur le marché du travail 2008-2015 pour les professions de secteurs agricoles » (EDSC 2016).

Actuellement, les producteurs agricoles québécois peuvent donc avoir recours à trois volets d’embauche : le PTAS, introduit en 1966, qui est le résultat de l’accord entre le Canada et le pays d’origine ; le volet agricole, introduit en 2011, qui n’est pas caractérisé par un accord entre les États, même s’il y a une voie préférentielle plus informelle, grâce à des relations consolidées, avec notamment le Guatemala, le Honduras et El Salvador ; et le volet pour les emplois peu spécialisés, introduit en 2002, qui depuis la réforme de 2014 est nommé « volet des postes à bas salaire », car le critère pour le définir n’est plus la classification nationale de l’emploi, mais plutôt la rémunération⁴⁶. Pour ce volet, tous les pays sont éligibles, car il ne demande pas d’accord formel entre les États, comme le PTAS, à l’exception cependant des trois pays du volet agricole (Immigration Québec 2017). Les trois volets non seulement ne s’adressent pas aux mêmes pays pour le recrutement, mais ils sont différents entre eux par rapport au paiement du logement, du voyage et de la durée des contrats.

⁴⁶ Dans le volet des emplois à bas salaire font partie tous les emplois dont le salaire est inférieur au salaire médian de la province. Au Québec, le salaire médian en 2016 était de 21 \$, donc le travail agricole rentre largement dans le volet à bas salaire.

Malgré ces différences, les démarches administratives pour le recrutement sont comparables. Dans les trois cas, les employeurs peuvent faire appel à cette main-d'œuvre lorsque l'impossibilité de recruter la main-d'œuvre canadienne ou résidente permanente est prouvée. À cet effet, tous les employeurs doivent envoyer, tant au fédéral qu'au provincial, le formulaire « Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) » et le contrat de travail, prouvant qu'ils ont essayé de recruter la main-d'œuvre canadienne ou résidente permanente, sans succès. La réponse positive de l'EIMT confirme cet effort et donc l'absence d'une main-d'œuvre locale pour le type de travail spécifique indiqué dans le contrat.

À la suite de cette réponse positive, les démarches pratiques de recrutement commencent. Les travailleurs doivent obtenir un visa, certains passer une visite médicale (s'ils viennent des pays du volet agricole, non s'ils viennent du Mexique), et puis bien évidemment acheter des billets de voyage. Toutes ces tâches sont souvent prises en charge par des agences, comme FERME, mais elles pourraient aussi être gérées par les employeurs mêmes. Enfin, à la suite de la saison de travail au Canada, les employeurs ont la possibilité d'indiquer les personnes dont ils veulent le retour et écrire une évaluation pour chaque personne employée, qui peut influencer leur permanence dans le programme.

En ce qui concerne les services sociaux, la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière a accès à certains services, car elle paie des impôts. Notamment, les ouvriers et les ouvrières agricoles saisonniers peuvent avoir les prestations parentales, la maternité et sont couverts par le régime d'assurance-maladie du Québec. Cependant, dans l'attente de la couverture publique, normalement d'environ trois mois, les employeurs doivent payer une assurance privée. En outre, les employeurs doivent souscrire également pour leur main-d'œuvre à un régime privé en cas d'accidents, dont le coût est récupéré par les employeurs par des retenues salariales.

Selon les règles des programmes, les consulats des pays d'origine doivent faire face aux besoins de leurs concitoyens pendant la saison de travail comme, entre autres, les soutenir en cas de maladie ou d'accident. Cependant, les recherches ont montré souvent l'inefficacité des consulats, voire un engagement conflictuel avec leurs concitoyens, probablement à cause de l'intérêt à maintenir le recrutement vers le Canada. Un exemple clé est la proposition du consul général du Guatemala, Federico Urruela Arenales, d'augmenter les loyers de ses concitoyens

pendant leur séjour au Canada pour rendre la main-d'œuvre guatémaltèque plus convenable (Noël 2010).

Si l'organisme officiel de soutien des ouvriers agricoles migrants présente de nombreuses failles, il n'est pas surprenant que les avantages sociaux ne soient pas toujours obtenus facilement. Notamment, comme je montrerai dans le chapitre 8, l'accès au soin n'est jamais simple et il représente parfois une lutte à mener contre les employeurs et les obstacles bureaucratiques.

Tableau I : Les différences et les analogies entre les volets pour embaucher la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière au Québec.

Programme	PTAS	Volet agricole	Volet emplois à bas salaires — secteur agricole (ancien PTET-PS)
Année d'introduction	1966	2011	2002
Pays éligibles	Mexique, Barbade, Trinité-et-Tobago, Organisation des États de la Caraïbe Orientale.	Guatemala, Honduras, El Salvador.	Tous les pays, à l'exception du Guatemala, du Honduras et du El Salvador.
Coût du voyage.	Payé par l'employeur, mais récupéré partiellement sur le salaire de l'employé.	Payé par l'employeur, mais récupéré partiellement sur le salaire de l'employé.	Payé par l'employeur.
Logements	L'employeur doit fournir le logement gratuitement.	L'employeur doit fournir le logement, mais il peut déduire un maximum de trente dollars canadiens par semaine du salaire de chaque employé.	L'employeur doit aider la main-d'œuvre à trouver un logement ou leur en fournir un. Le montant peut être retenu par l'employeur.

Inspection des logements	Les logements doivent faire l'objet d'inspections annuelles par un représentant de la province, un représentant du pays d'origine ou par un inspecteur privé autorisé.	Les logements doivent faire l'objet d'inspections annuelles par un représentant de la province, un représentant du pays d'origine ou par un inspecteur privé autorisé.	N'est pas mentionnée.
Assurance contre les accidents de travail	L'employeur doit payer une assurance qui fait référence au régime provincial ou fournir une assurance privée.	L'employeur doit payer une assurance qui fait référence au régime provincial ou fournir une assurance privée.	L'employeur doit payer une assurance qui fait référence au régime provincial ou fournir une assurance privée.
Assurance-maladie	Une assurance privée est payée par l'employeur pour les premiers trois mois, ensuite la main-d'œuvre est couverte par le régime public.	Une assurance privée est payée par l'employeur pour les premiers trois mois, ensuite la main-d'œuvre est couverte par le régime public.	Une assurance privée est payée par l'employeur pour les premiers trois mois, ensuite la main-d'œuvre est couverte par le régime public.
Durée et type de contrat de travail	Maximum 8 mois par année. Contrat nominatif.	Contrats d'un an renouvelable. Contrat nominatif.	Contrats d'un an renouvelable. Contrat nominatif.
Condition migratoire	Impossibilité d'accéder à la résidence permanente et à la citoyenneté.	Impossibilité d'accéder à la résidence permanente et à la citoyenneté.	Impossibilité d'accéder à la résidence permanente et à la citoyenneté.

Sources : EDSC2016b ; Immigration Québec 2016.

L'introduction des nouveaux volets a contribué davantage à la privatisation de cette forme de recrutement, mettant directement en contact les entreprises canadiennes avec la main-d'œuvre internationale. En effet, dans le cas du PTAS, résultat d'un accord bilatéral entre États, c'est le pays d'envoi qui s'occupe directement du recrutement, comme le fait la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dans le cas du Mexique. Or, dans les cas du volet agricole ou du volet des emplois à bas salaire, l'absence d'accord formel entre les États déresponsabilise le pays d'envoi de la main-d'œuvre. Le recrutement est donc pris en charge par des agences locales

avec le risque d'exposer les personnes à une traite ou à l'obligation de payer des sommes d'argent non prévues par le programme.

En outre, la multiplication de volets a permis aussi d'avoir une main-d'œuvre plus diversifiée. Les entreprises peuvent désormais choisir de façon détaillée la composition de leur main-d'œuvre (Preibisch 2010) selon le pays, en sachant qu'à chaque volet correspondent des pays éligibles, selon le genre (depuis 1989 le recrutement des femmes est possible) et même selon l'ethnicité, avec la possibilité de choisir en régions spécifiques avec une majeure présence autochtone (Lara Flores et Pantaleón 2015). Cette diversification favorise la division interne et permet aussi aux entreprises de diversifier les pays de recrutement pour faire face à d'éventuelles problématiques touchant un pays d'envoi, qui bloquerait l'arrivée de la main-d'œuvre.

Finalement, la multiplication des volets a aussi rendu possible une majeure flexibilisation de la main-d'œuvre, sur le plan des durées des contrats. Dans la demande, les employeurs indiquent aussi le temps pour lequel ils ont besoin de la main-d'œuvre migrante, à partir de leur planification de la production. La durée minimum du contrat est de trois mois, et le maximum va de huit mois (PTAS) à un an renouvelable (volet agricole), selon les règles d'embauche des volets de référence⁴⁷.

Si ces tendances soulignent les nouveautés de cette forme de recrutement dans la période contemporaine, elles s'articulent avec la logique utilitariste toujours présente dans ce type de recrutement et la réduction des personnes à une simple force de travail, visible dans certaines règles administratives qui réunissent les trois volets :

– Premièrement, dans tous les cas, les travailleurs et les travailleuses ne peuvent jamais venir avec leurs familles. D'ailleurs, cette possibilité compliquerait le rassemblement des personnes embauchées dans les dortoirs près ou sur les lieux de travail ;

⁴⁷ Lorsque le volet agricole a été introduit, en 2011, celui-ci était soumis à la « règle des quatre ans » qui obligeait les personnes à avoir cumulé quatre ans de travail au Canada, puis de rester dans leur pays pour quatre ans avant de pouvoir rentrer à nouveau dans le programme. Cette règle a été abolie en 2016 par le gouvernement Trudeau.

– Deuxièmement, une fois sur le territoire canadien, les personnes embauchées ne peuvent pas chercher un emploi dans d'autres secteurs de production ni changer d'employeur facilement, parce que les contrats sont nominatifs et le changement est possible seulement à la suite de l'autorisation de plusieurs acteurs, dont l'employeur même ;

– Troisièmement, ces personnes, à la différence d'autres catégories de main-d'œuvre migrante, ne peuvent jamais demander la résidence permanente, même après quinze ou vingt saisons au Canada, avec leur visa d'ouvrier agricole saisonnier.

Ces contraintes permettent aux employeurs de disposer ainsi d'une main-d'œuvre immobile dans le marché du travail, flexible, divisée par des différences concernant le volet d'embauche, le pays d'origine, le genre et l'ethnicité, et menacée d'exclusion du programme à cause de l'évaluation finale des employeurs. Ces conditions constituent l'offre de l'État aux entreprises québécoises pour les soutenir dans le régime agroalimentaire globalisé.

Chapitre 4

L'agroalimentaire au Québec

« ... les nations qui ont été les plus heureuses, les plus prospères et les plus fortes sont celles qui se sont le plus adonnées au travail de la terre ; et leur bonheur et leur prospérité et leur force n'ont duré qu'aussi longtemps qu'elles sont restées fidèles à la culture de la terre. On doit en dire autant des familles des cultivateurs »

Adolphe Michaud (1915)

4.1 Introduction

Depuis les années 1980, le secteur agroalimentaire au Québec a été bouleversé par les transformations qui ont touché l'agroalimentaire global. Comme montré par Kerry Preibisch (2007a, 2010) pour l'ensemble du Canada, au Québec la libéralisation des marchés avec les accords de libre-échange, la concentration de la distribution au sein de quelques grandes compagnies qui conditionnent la production en imposant des standards de productivité et de flexibilité, des normes de production et la révision des formes de subvention étatiques envers les entreprises sont certains des facteurs qui ont polarisé le secteur avec d'un côté de petites entreprises qui doivent viser l'expansion pour survivre et de l'autre de grandes entreprises qui prospèrent en profitant des exportations et des accords avec les chaînes de distribution.

L'agriculture maraîchère semble être particulièrement exposée à l'insécurité produite par le nouveau contexte de compétition internationale, car elle n'a jamais adopté de plans de mise en marché en commun ni n'a été visée par des plans de stabilisation des revenus. La main-d'œuvre, et notamment les ouvriers migrants saisonniers, constitue ainsi le seul moyen par lequel les entreprises maraîchères parviennent à baisser les coûts de production, pour respecter les

conditions imposées par les chaînes de distribution et compétitionner dans le contexte de libéralisation du marché.

Dans ce chapitre, je tracerai l'histoire du secteur agroalimentaire au Québec pour montrer comment l'agriculture québécoise en est arrivée à son état actuel. Je commencerai par l'analyse de la période allant du régime seigneurial à la colonisation des terres entre le XIX^e et le début du XX^e siècle, lorsque l'agriculture est inscrite clairement dans le projet national et demeure, sauf rares exceptions, domestique ; ensuite, je montrerai comment chez les paysans et l'État québécois se développe de plus en plus la volonté d'affirmer une agriculture marchande qui s'oppose à la vision « agriculturaliste » dominante, celle-ci encouragée par l'Église, qui est plus favorable à une agriculture de subsistance liée au projet national. Ce conflit se terminera après la Deuxième Guerre mondiale avec l'affirmation définitive de l'agriculture marchande au détriment de la vision agriculturaliste, favorisée par l'intervention étatique et notamment par les actions suggérées dans le rapport de la commission Héon à l'avantage des entreprises plus productives.

Finalement, je prendrai en examen la période qui va des années 1970 à aujourd'hui, pour analyser comment les grandes transformations caractérisent l'agroalimentaire mondialement, prennent forme au Québec, en continuité ou en rupture avec certaines caractéristiques qui ont marqué l'histoire de l'agriculture québécoise, comme le lien avec le projet national, le rôle de la famille et le rapport avec l'État.

4.2 De la seigneurie à la colonisation : la phase de l'agriculture domestique (1600-1920)

Pendant plusieurs siècles, l'agriculture québécoise a été enrégimentée dans le régime seigneurial par volonté de la couronne française. Au début du 17^e siècle, la couronne décida de confier de grandes surfaces de terre à des seigneurs en échange de leur engagement à soutenir l'immigration vers la Nouvelle-France (Bernier 1976). Les seigneurs devenaient ainsi les propriétaires des terres alors que les paysans émigrés avaient le droit d'usage d'une partie de la terre, mais étaient imposés par le seigneur avec le paiement du cens. Malgré le droit de propriété

sur les terres, les seigneurs s'ingèrent très mal dans le développement de l'immigration, car le profil d'immigrant recherché ne correspondait pas à celui du paysan. Les seigneurs en effet cherchaient les nouveaux « paysans » plutôt parmi les soldats ou les pauvres sans une origine rurale n'ayant pas les connaissances nécessaires pour le travail agricole (Bernier 1976). C'est ainsi que ces personnes étaient attirées surtout par le commerce très rentable de la fourrure, plutôt que par l'activité agricole (Bernier 1976).

L'origine non rurale des paysans québécois contribua à certaines problématiques de l'agriculture québécoise. Dans un rapport de 1850, le politicien et écrivain Joseph-Charles Taché indiquait six limites du système de culture au Québec⁴⁸ : tout d'abord, il y avait une mauvaise rotation des semences (Linteau et al. 1989, p. 119). En effet, l'agriculture francophone utilisait encore l'ancien mode de la jachère, une rotation sur deux ans pour permettre le repos de la terre, cependant la partie de terre jachère (au repos) était complètement abandonnée, plutôt que semée en trèfle ou en herbage (Linteau et al. 1989, p. 118). En outre, il y avait un manque ou une mauvaise application des engrais. Encore au milieu du 19^e siècle, les déjections animales (le fumier) étaient très souvent jetées à la rivière, plutôt qu'utilisées pour la fertilisation des terres (Bernier 1976 ; Linteau et al. 1989) ; la troisième limite était que l'élevage et le bétail recevaient peu de soin ; la quatrième que les pratiques d'assèchement étaient souvent absentes ; la cinquième limite consistait en une très faible attention pour les pâturages et pour la production des légumes nécessaires à la nourriture des troupeaux ; finalement, la dernière limite était la rareté d'instruments perfectionnés pour l'agriculture (Linteau et al. 1989, p. 119).

Ces limites, conjointement aussi à des événements politico-militaires comme la Conquête britannique en 1760 et l'échec des patriotes en 1838, eurent des répercussions sur le taux différent de marchandisation des produits fermiers francophones et anglophones⁴⁹ (Dupont 2009). Si sur le plan de la production et de la marchandisation le scénario demeura

⁴⁸ Il faut toutefois souligner que certaines tentatives d'innovation ont été portées pendant le 19^e siècle, par exemple la création d'une ferme-école, ensuite devenue l'Institut agricole d'Oka, par des trappistes venus de France (G. Bibeau, communication personnelle, 23 octobre 2017).

⁴⁹ Établis notamment dans les Cantons de l'Est depuis la fin du 18^e siècle, les fermiers anglophones se tournèrent davantage vers la production laitière et la boucherie, bénéficiant surtout de l'exportation de leurs produits vers l'Angleterre. La situation ne changea pas avec la fin du régime seigneurial en 1853, car les fermiers anglophones furent les premiers à profiter du traité de réciprocité entre Canada et États-Unis, signé en 1854 et en vigueur jusqu'au 1866, qui réduisit les droits de douane (Kesteman et al. 2004).

immuable jusqu'à la fin du régime seigneurial, les fermiers francophones avec la fin de ce régime deviendront au moins propriétaires de leurs terres en achetant des parts aux seigneurs ou directement de la Couronne.

Avec cette redistribution des terres se renforce la phase, entamée dans les années 1840, de la « colonisation »⁵⁰, où l'agriculture québécoise va s'inscrire dans un projet national, visant à reconquérir le territoire, pour combattre l'affirmation anglo-saxonne, par l'occupation du sol (Morisset 2010, p. 12). Les colons pourront ainsi acheter directement de la Couronne des terres à des coûts peu élevés⁵¹, en échange de certaines obligations à exécuter dans un bref délai, comme s'y installer en six mois, faire des travaux de défrichement, labourer la terre, bâtir une maison d'au moins seize pieds sur vingt et résider dans la maison pour deux ans complets et y mener plusieurs améliorations (Kesteman et al. 2004, p. 40 ; Séguin 1977, p. 77).

Ce processus de colonisation voit une présence assez faible du gouvernement jusqu'en 1920. En effet, malgré l'ouverture en 1888 d'un ministère de l'Agriculture et de la Colonisation sous le gouvernement Mercier, l'administration québécoise se limita à fixer le cadre juridique de la prise des terres (Séguin 1977), à ouvrir des chemins et à financer des entreprises ferroviaires (Kesteman et al. 2004). En revanche, le rôle de l'Église, par le financement de sociétés privées, fut central. Or, il faut dire que la présence de l'Église dans le paysage agricole québécois était importante déjà pendant le régime seigneurial. Entre 1632 et 1763 par exemple, sur 375 seigneuries concédées, un tiers appartenait à des ordres religieux ou à des paroisses catholiques (Bernier 1976, p. 77). Cependant, pendant la colonisation, l'Église catholique, par l'intervention de certains acteurs ecclésiastiques, comme le curé Antoine Labelle⁵², ne participa pas seulement à son développement, mais l'orienta d'un point de vue idéologique.

⁵⁰ Comme souligne Normand Séguin (1980), le terme « colonisation » dans le contexte québécois est utilisé seulement pour indiquer la distribution de nouvelles terres à des fins agricoles. Cela dit, cet usage spécifique dans mon travail ne vise pas à sous-estimer l'autre application majeure du terme, celle visant à souligner la présence d'autres populations précédant l'arrivée des Couronnes française, anglaise, espagnole ou portugaise dans les Amériques et les effets de l'occupation de ces dernières.

⁵¹ Parfois les familles de paysans pourront avoir les lots de terre à titre gratuit, si elles correspondent à certains critères, comme de s'y installer le long des chemins de la colonisation ou avoir plus de douze enfants (Séguin 1977).

⁵² Pour une analyse approfondie des mesures promues par le curé Labelle, consulter l'étude qui lui est dédiée par le sociologue Gabriel Dussault (1983).

Labelle se fait porte-parole, à travers la propagande orale dans les paroisses, les discours publics et la propagande écrite (Dussault 1983), de l'« agriculturisme », la vision dominante dans le clergé catholique, mais aussi chez certains représentants de la petite et moyenne bourgeoisie rurale qui dépendaient de la présence des paysans.

Selon cette idéologie, l'agriculture représentait pour les Québécois une vocation, un mode de vie basé sur la relation harmonieuse avec Dieu et la nature qui s'opposait à toutes les expressions du modernisme de l'urbanisation à l'industrialisation, de l'émigration à l'individualisme, ces changements étant perçus comme une menace pour l'existence de la nation (Tremblay 1973). Le pivot central de ce mode de vie qui exaltait le travail et la vie rurale était, bien évidemment, la famille. Encadrée par cette idéologie hostile au modernisme, dont l'unité sociale de base était la famille, il n'est pas surprenant de constater que cette époque coloniale donna vie surtout à une agriculture domestique, liée aux paroisses, destinée plus à l'alimentation personnelle qu'à la marchandisation des produits, à l'exception de certains cultivateurs qui pouvaient profiter de la proximité des marchés de la ville.

La main-d'œuvre à cette époque était ainsi constituée notamment par les membres mêmes de la famille, avec la très rare présence de personnes en dehors de l'unité productive familiale. Les personnes âgées étaient employées, ainsi que les enfants qui dès leur jeune âge avaient des responsabilités. Les femmes préparaient les repas, effectuaient les tâches ménagères, s'intéressaient à l'entretien du jardin potager et de certaines cultures comme le lin, à la traite des vaches et contribuaient à la préparation des foin et aux moissons (Kesteman et al. 2004, p. 38). Les paysans, surtout en hiver, intégraient le travail de la terre avec d'autres activités, comme celles de bûcheron et de pêcheur, comme la vente de bois, la production de sucre d'érable, la fourniture de pierre pour les entrepreneurs de voirie ou les travaux de voirie eux-mêmes, et comme le transport des matériaux (Linteau et al. 1989, p. 491).

Sur le plan de la production, l'agriculture domestique était assez diversifiée : « blé, avoine, orge, seigle, pois, fèves, pommes de terre, foin, parfois lin ou tabac » (Kesteman et al. 2004, p. 38) constituaient les produits normalement cultivés pour nourrir essentiellement la famille. Les ventes étaient très rares et lorsqu'elles avaient lieu, l'argent gagné était utilisé pour acheter d'autres produits qui n'étaient pas cultivés sur la ferme (Kesteman et al. 2004). Même l'élevage

était destiné seulement aux besoins de la famille, avec « un petit nombre de bovins, de moutons, de porcs et de chevaux » (Kesteman et al. 2004, p. 38). Tout tournait autour la famille et cela était visible aussi dans ses stratégies de préservation. En effet, les familles tendaient à acheter les terres à proximité pour les distribuer aux enfants. Cela permit de transmettre la tradition des parents à leurs descendants et de multiplier les fermes, augmentant la superficie agricole entre 1851 et 1911.

Or, malgré les efforts du clergé, les objectifs du projet de colonisation durent affronter le temps et les événements. Tout d'abord, la stratégie d'achat des terres de proximité et de transmission dut bientôt faire face aux changements du paysage rural et à la féroce compétition pour s'emparer des terres restantes. Cela amena les fermiers à rentabiliser davantage les terres déjà en leur possession et à les assurer pour leur progéniture (Dupont 2009, p. 48). Ce changement fut possible grâce à la croissance de la population urbaine qui favorisa l'augmentation de la demande.

Dans ce contexte, les partisans d'une agriculture marchande commencèrent à avoir plus de place en société et même dans le gouvernement. En 1892, un rapport du comité sur l'émigration du Québec, visant à analyser la cessation de l'activité agricole pour l'émigration vers les centres industriels, soulignait l'exigence d'un virage capitaliste. Le rapport Chicoyne, dénonçant l'état de l'agriculture québécoise, où l'absence de routes empêchant d'amener les produits aux marchés régionaux de plus en plus servis par les céréales de l'Ouest canadien, souhaitait mettre : « l'agriculture au pas de la révolution industrielle » (dans Faucher 1980, p. 143).

Cette volonté sera suivie davantage une vingtaine d'années après seulement, avec la nomination de Joseph-Édouard Caron comme ministre de l'Agriculture dans le gouvernement québécois en 1909. Cette nomination marquera le début d'une intervention étatique constante dans l'agriculture québécoise, souvent conflictuelle avec le mouvement naissant des agriculteurs, mais visant à développer une agriculture marchande. En effet, Caron s'ouvrira à la mise en place d'une série de mesures pour assurer le passage d'une agriculture domestique à

une agriculture marchande⁵³. Cependant, le ministre sera moins prédisposé à appuyer la modernisation généralisée des petits fermiers qu'à soutenir la naissante bourgeoisie agroalimentaire et les cercles de fermiers dirigés par les familles de fermiers les plus riches ou par la petite bourgeoisie rurale non-agricultrice.

Les mesures adoptées par Caron s'inscrivirent dans un contexte particulièrement favorable pour le développement de l'agriculture. En effet, avec le déclenchement de la Première Guerre mondiale en 1914, l'industrie canadienne fit face à un développement sans précédent qui eut aussi des retombées sur l'agriculture. Face au développement industriel, plusieurs personnes décidèrent de délaisser l'activité agricole et cherchèrent à aller dans les centres industriels pour trouver un emploi. Cependant, ce choix permit aux agriculteurs restés actifs de faire face à une demande importante pour nourrir cette population urbaine en croissance. En outre, à la demande interne, il fallut ajouter la demande externe, notamment celle de produits laitiers, stimulée entre autres par l'Angleterre.

Cette augmentation de la demande interne et externe orienta les choix commerciaux des fermiers québécois et canadiens et favorisa le début du passage d'une agriculture de subsistance à une agriculture marchande, un processus qui reculera avec la crise économique en 1929 et qui se terminera de façon définitive seulement dans les années 1950. Les premières difficultés de l'agriculture marchande naissante, au début des années 1920, furent marquées notamment par la création de l'Union des cultivateurs catholiques (UCC), en 1924. L'UCC souligna la nécessité des producteurs agricoles québécois de s'autoreprésenter comme groupe d'intérêt, vis-à-vis des choix gouvernementaux en matière de politiques agricoles. La création et le développement de l'UCC seront analysés dans les pages suivantes, car son histoire reflète celle de l'agriculture québécoise.

⁵³ Telles que le soutien de certaines sociétés agricoles, l'engagement d'agronomes, la création d'un service d'arboriculture fruitière ou la subvention d'écoles d'agriculture (Kesteman et al. 2004, p.45).

4.3 L'Union des cultivateurs catholiques et la commission Héon (1920-1970)

Si la création de l'Union des cultivateurs catholiques marqua le besoin pour les producteurs agricoles québécois de représenter leurs intérêts dans le nouveau contexte d'agriculture marchande, il faut souligner qu'il ne s'agissait pas de la première association de producteurs au Québec. En effet, la création d'associations pour aborder les problématiques agricoles s'inscrivait dans une longue tradition, dont le début remontait au 18^e siècle, qui avait vu l'émergence de sociétés, de cercles et finalement de coopératives agricoles⁵⁴.

Face à leur développement assez rapide, les coopératives firent face aux ingérences de l'État. Notamment, la fondation de la Coopérative des fromagers du Québec fut soutenue par le ministre Caron. Cette coopérative s'était développée considérablement au cours des années et suite à la centralisation des ventes de produits non laitiers, avait changé son nom en « Coopérative centrale des agriculteurs du Québec ». L'ingérence de Caron devient encore plus évidente, lorsque ses pouvoirs de surveillance, vérification et direction furent légitimés par la loi, et en 1922 quand il força le Comptoir à fusionner avec la Coopérative centrale et la Coopérative des grains et des semences, fondant la Coopérative fédérée (Kesteman et al. 1984). Face à ce contrôle de la part du ministre de l'Agriculture sur les mouvements agricoles, les agriculteurs commencèrent à envisager d'autres formes d'organisation indépendantes. Notamment, la crise suivant la Première Guerre mondiale, à cause d'une baisse des prix, fut l'occasion pour les cultivateurs de prendre conscience de ne pas avoir des organismes propres

⁵⁴ Les premières expériences de coopération au Québec dataient du 19^e siècle, mais le mouvement prit de l'ampleur au 20^e siècle. Plusieurs coopératives furent fondées pour rassembler les agriculteurs localement, mais d'autres coopératives centrales naquirent pour regrouper les cultivateurs selon les productions ou selon le service offert. Grâce à une loi en 1908 qui autorisait la création de coopératives agricoles, entre le 1909 et le 1924 environ 250 coopératives furent fondées (Kesteman et al. 2004, p.51). Parmi elles, la Coopérative des fromagers du Québec fondée en 1911 à Montréal, le Comptoir coopératif de Montréal en 1912, la Société coopérative des producteurs de grains et des semences en 1914 (Linteau et al.1989) et la Confédération des coopératives agricoles fondées en 1916 grâce aux efforts de l'abbé Allaire (Kesteman et al. 2004).

représentant leurs intérêts comme groupe. Cette prise de conscience amena à la création de l'Union des cultivateurs catholiques en 1924.

Le travail précédant la naissance de l'Union fut caractérisé par des luttes internes qui continuèrent aussi pendant ses premières années, entre une faction plus politisée rassemblée autour l'Association des fermiers unis du Québec (FUQ) et une plus modérée. La création d'un nouveau mouvement agraire dut faire face à l'hostilité de l'État, dont le ministre de l'Agriculture qui craignait la création d'un parti politique⁵⁵. En même temps, le clergé décida de soutenir le Congrès, mais à la condition de mettre à l'écart les membres de la FUQ pour éviter une position trop politisée ou radicale (Linteau et al. 1989 ; Kesteman et al. 2004). L'adjectif « catholique » dans le nom de l'Union souligne la victoire de cette stratégie. Cette « purge » (Kesteman et al. 2004) des membres plus progressistes continua dans les premières années d'activité de l'UCC, amenant le départ des personnalités les plus radicales (Kesteman et al. 2004) et rendant les premières années de l'association particulièrement difficiles.

Comme remarqué dans plusieurs études (Kesteman et al. 2004 ; Morisset 2010), les discordes internes ne montrèrent pas seulement la division entre les partisans d'un mouvement politique agraire et les partisans d'une association professionnelle agraire, elles furent aussi l'expression de deux visions différentes de l'agriculture. En effet, d'une part le clergé continuait de soutenir l'idéologie agriculturiste, d'autre part, certains membres ostracisés, dont le président fondateur de l'UCC, Laurent Barré, amenaient un nouveau discours caractérisé par une volonté de modernisation de l'agriculture québécoise.

Malgré ces discordes internes, l'UCC prit forme. En 1929, elle était désormais l'association professionnelle de référence pour les cultivateurs, écartant toutes les autres. Elle fonda le journal « La Terre de chez nous » et, grâce aux changements apportés par le ministre de l'Agriculture, elle fut formellement reconnue juridiquement. En outre, la vision agriculturiste, prévalente dans l'UCC suite à l'exclusion de certains membres, fut favorisée par les événements. En effet, la crise financière du 1929 eut bien sûr des conséquences sur l'économie canadienne, et notamment

⁵⁵ Cela parce qu'en 1921 la FUQ avait fondé le parti progressiste fermier au Québec. Cependant, à la différence d'une expérience similaire en Ontario, au Québec les résultats des élections ne furent pas positifs.

dans la production agricole. Les prix des produits agricoles subirent une baisse de 40-50 %, et l'imposition de nouvelles barrières douanières créa d'énormes difficultés d'exportation. Le marché étasunien par exemple, en 1930, se ferma complètement aux produits laitiers, une des productions de pointe du secteur agricole québécois (Kesteman et al. 2004, p. 126). C'est ainsi que face à cette situation critique, certains producteurs ralentirent leur développement et les campagnes virent le retour des chômeurs des villes. Ce retour, soutenu aussi par les politiques fédérales et provinciales, détermina une nouvelle phase de colonisation et d'unités productives domestiques visant seulement à pourvoir à leurs besoins primaires qui s'inscrivaient bien dans la vision agriculturiste dominante au sein de l'UCC.

En dépit de ce recul et de la victoire temporaire du courant traditionaliste au sein de l'UCC, les événements successifs des années 1930 favorisèrent la modernisation agricole. Tout d'abord, sur le plan politique, les années 1930 virent une réconciliation partielle avec l'État du mouvement coopératif, grâce à la victoire du parti de l'Union nationale en 1936 et à la formation du nouveau gouvernement Duplessis.

Sur le plan économique, les répercussions de la crise de 1929 sur l'agriculture québécoise allaient disparaître au début des années 1930 et, de la fin de cette décennie à la suivante, il y eut les conditions pour implanter de façon définitive l'agriculture marchande. Depuis 1939 la demande avait augmenté de façon exponentielle grâce au marché britannique puis européen et par la reprise industrielle canadienne (Morisset 1987). La demande croissante ne pouvait pas être comblée par une agriculture encore largement traditionnelle, ainsi les prix des produits doublèrent (entre 1939 et 1944) et triplèrent (de 1939 au 1949) (Morisset 1987).

Face à cette demande croissante et à l'augmentation des prix, de nouvelles possibilités s'ouvraient pour les agriculteurs québécois, contribuant au passage définitif à l'agriculture marchande, achevé après la Deuxième Guerre mondiale. Il s'agit, dans cette phase, de ce que Michel Morisset a appelé une « agriculture marchande diversifiée », car elle marque la rupture avec l'agriculture traditionnelle, se tournant vers le marché, sans toutefois se spécialiser encore dans des cultures particulières comme au cours des années 1960 et 1970 (Morisset 1987, p. 7).

Ce déplacement vers une agriculture plus rentable fut visible aussi en regardant la main-d'œuvre. Celle-ci avait été en augmentation constante depuis 1931, mais entre 1939 et 1941 cette augmentation cessa. L'exode des campagnes fut tellement important que suite aux pressions des agriculteurs, l'État décréta un gel de la main-d'œuvre agricole pendant la guerre⁵⁶ (1942-1946) afin de garantir la production. Cependant, avec la fin du gel de la main-d'œuvre agricole en 1946, l'exode reprit. Or, comme le remarque Michel Morisset, proportionnellement cet exode caractérisa plus les membres de la famille non rémunérés que les personnes salariées (1987, p. 51), soulignant le passage à l'agriculture marchande.

Le virage vers une agriculture marchande diversifiée après la guerre fut aussi possible, car dans les années 1930 et 1940 plusieurs propositions de l'UCC se réalisèrent, avec le courant productiviste en train de reprendre lentement le dessus et favorisant la productivité et le changement. Un des dossiers de l'UCC finalement pris en charge par l'État dans les années 1930 fut l'accès au crédit. Malgré les débats au sein de l'UCC sur le Crédit Agricole, depuis le Congrès en 1924, ce point ne faisait pas consensus⁵⁷, en 1929 le gouvernement provincial adopta le plan de crédit fédéral (établi en 1927), laissant les cultivateurs insatisfaits, notamment par les taux d'intérêt élevés.

Avec ces termes de prêt, l'UCC continua à exercer une pression sur le gouvernement. En 1932, ils recueillirent une pétition de 12 000 signatures pour demander un système de prêt provincial et en 1934 l'action de l'UCC favorisa la promulgation d'une loi pour le refinancement de certaines dettes (Kesteman et al. 2004). En 1936, la situation changea avec le premier gouvernement Duplessis, car celui-ci avait promis la création d'un prêt provincial pendant la campagne électorale. La même année fut votée une loi pour établir le Crédit Agricole provincial. Ces prêts, avec des taux d'intérêt de 2,5 % sur 30 ou 39 ans, furent particulièrement convenables.

⁵⁶ Cette intervention étatique suite aux pressions des agriculteurs caractérisa également le contexte ontarien et, comme je l'ai montré dans l'introduction, amena à plusieurs solutions d'émergence, dont le résultat final fut le PTAS.

⁵⁷ Dans ce cas aussi la vision productiviste et celle agriculturiste s'affrontaient. D'une part, il y avait des membres qui souhaitaient des prêts à de faibles taux d'intérêt pour développer une agriculture de marché, faire face aux endettements et à l'émigration des campagnes, d'autre part, il y avait la position de ceux qui pensaient que cet usage du crédit pouvait menacer l'agriculture traditionnelle et, dans l'optique du projet national de colonisation, ces membres prônaient plutôt des prêts aux jeunes agriculteurs et aux colons (Kesteman et al. 2004). En outre, quand certains souhaitaient les crédits de l'État, d'autres préféraient plutôt les caisses populaires pour éviter l'ingérence de l'État.

En outre, en 1944 le gouvernement fédéral approuve une loi par laquelle il se porte garant d'emprunts à moyen et court terme pour les agriculteurs qui veulent augmenter leur productivité. Cette disponibilité permit aux agriculteurs d'investir dans l'achat d'instruments aratoires, d'animaux de ferme, d'outillage agricole, favorisant considérablement la mécanisation du secteur.

Une autre initiative proposée par l'UCC depuis sa fondation et réalisée dans les années 1940 fut l'électrification des campagnes⁵⁸. Après une longue bataille, le gouvernement prit enfin en charge cette problématique et en 1945 fut adopté un projet de loi pour l'électrification des zones rurales, par le biais des coopératives rurales d'électricité. Selon la loi, celles-ci se seraient occupées de l'électrification, mais avec le soutien économique (des prêts qui couvraient jusqu'au 75 % des coûts) et technique (en envoyant des experts) de l'État. En sept ans, cette collaboration permit de construire 10 000 kilomètres de lignes électriques, permettant de raccorder 35 000 ménages, ainsi en 1954 85 % des habitants ruraux avaient accès à l'électricité (UPA 2016). L'électrification des campagnes eut des répercussions directes sur la production, car elle permit l'usage des moteurs et des outillages électriques. C'est ainsi que le nombre de tracteurs augmenta de façon exponentielle entre 1941 et 1961, tout comme le nombre de moteurs électriques (Morisset 1987).

À ces mesures, il faut ajouter d'autres actions demandées à plusieurs reprises par l'UCC au gouvernement pour améliorer le paysage rural entre les années 1930 et 1940, comme le drainage et le creusage des cours d'eau, l'aménagement des sols arables, le reboisement des terres non cultivées, la fertilisation des pâturages pour nourrir les animaux, l'amélioration du réseau routier et le développement ferroviaire (Kesteman et al. 2004).

Si entre les années 1930 et les années 1940 la réconciliation politique entre l'UCC et l'État, la demande croissante sur le plan économique, ainsi que la modernisation de la production avaient commencé à déterminer graduellement l'affirmation d'une agriculture marchande, au

⁵⁸ La problématique de l'électrification était en effet un grand obstacle au développement de l'agriculture. En 1930, seulement 10 % des fermes québécoises étaient électrifiées, car à la différence de l'Ontario, au Québec l'électrification n'était pas une responsabilité étatique et les compagnies privées se limitaient aux zones urbaines et industrielles où le profit était assuré par la densité de la population (Kesteman et al. 2004).

détriment de celle traditionnelle, les années 1950 marquèrent le remplacement définitif. L'enjeu qui détermina le passage définitif vers l'agriculture marchande fut la crise agricole au Québec au début des années 1950, lorsque la reprise de l'agriculture européenne redimensionna la demande externe, alors que l'agriculture ontarienne, grâce à sa productivité et à son organisation, approvisionnait les marchés québécois, notamment à Montréal (Morisset 1987).

Face au ralentissement du secteur et aux problématiques liées à la présence des compétiteurs ontariens et étasuniens, le gouvernement Duplessis, en vue aussi des élections créa un Comité d'enquête pour la protection des agriculteurs et des consommateurs, la commission Héon, dont le président général de l'UCC était un des membres. La commission travailla durant trois ans, de 1952 au 1955, pour ensuite remettre son rapport final qui marque le passage définitif vers l'agriculture marchande. En effet, comme souligné par Michel Morisset (1987), dans le rapport la commission reconnaît l'existence au Québec de deux types de production, la production petite et diversifiée qui pour sa taille était incapable de produire des fruits de qualité, et celle à grande échelle, basée sur la spécialisation des cultures. Or, selon le rapport, la production à grande échelle souffrait de la concurrence des petites productions québécoises, au-delà de la compétition avec les grands compétiteurs voisins en Ontario et aux États-Unis. La commission exhortait les petits producteurs à changer, notamment les invitant à la spécialisation, tout en gardant la forme de production familiale, dont les traces sont encore visibles aujourd'hui.

À la suite du rapport de la commission Héon, les producteurs de marchés (environ 40 000) firent des pressions et des propositions au gouvernement pour favoriser la transformation, et le cas échéant la disparition, des petites productions trop diversifiées. C'est ainsi que le gouvernement prit une série de mesures allant dans cette direction, telle la réglementation pour accéder aux marchés (production minimum, classification obligatoire, inspection et étiquetage), le contrôle des semences et l'insémination artificielle pour améliorer la qualité des produits, un contrôle des distributeurs indépendants considérés comme responsables de la mise en commerce de produits de mauvaise qualité, et la concentration des usines de transformation (Morisset 1987, p. 114). Les résultats de ces mesures ne tardèrent pas à arriver : si entre 1951 et 1956, le nombre de fermes avait diminué de 8,7 %, après le rapport de la commission Héon, entre 1956 et 1961, la diminution atteint 21,9 % et continue sa baisse les dix années suivantes, en 1971 le nombre

de fermes était la moitié de celles existantes en 1956 (Morisset 1987, p. 115). Ces changements au sein du secteur portèrent ainsi, dans les années 1960, au remplacement de l'agriculture marchande diversifiée avec une agriculture spécialisée basée sur la monoculture. Cela détermina un recours toujours plus massif des producteurs aux marchés, car les entreprises agricoles, se spécialisant dans des cultures uniques, ne créaient plus par eux-mêmes les produits agricoles intermédiaires et complémentaires (Morisset 1987, p. 128).

Dans son rapport, la commission Héon s'était aussi prononcée sur un autre enjeu fondamental pour le développement des producteurs spécialistes de marchés : la mise en marché des produits agricoles. En 1944 l'UCC, pour la première fois, demanda au gouvernement une loi pour réguler collectivement les opérations de vente. Cette question fut analysée dans le cadre de la commission Héon qui recommanda la promulgation d'une loi, favorisant le « plan conjoint », c'est-à-dire une convention collective de vente, comme forme additionnelle de mise en marché. La question mit de nouveau en opposition l'UCC et la Coopérative fédérée, car cette dernière était opposée aux plans conjoints, préférant plutôt la mise en marché coopérative.

Tentant d'écouter les recommandations de la commission et de satisfaire la volonté de l'UCC sans toutefois s'opposer au mouvement coopératif, la loi sur les plans conjoints adoptée en 1956 présentait plusieurs limites. Cependant, les conventions collectives de mise en marché étaient désormais reconnues et renforcées par les lois suivantes en 1961, 1968 et 1971. Malgré l'opposition de certains acteurs, l'affirmation des plans conjoints s'inscrivait dans un contexte de changement de l'agriculture québécoise et de passage à une agriculture spécialisée. En effet, avec la dépendance croissante d'une seule marchandise, les agriculteurs avaient tout intérêt à la mise en marché de leur produit, alors que le système coopératif était capable de mettre sur le marché seulement 20 % des produits (Morisset 1987, p. 84). Le plan conjoint devint ainsi un outil très important pour la mise en marché et la négociation de conditions avec les gros acheteurs (Morisset 1987, p. 83).

Le rapport de la commission Héon fut donc un tournant important dans l'affirmation d'une agriculture productiviste au Québec. Le gouvernement, comme souligné par Marco Silvestro, poursuivit les recommandations de la commission dans la ligne des politiques keynésiennes dominantes de l'époque, soutenant ainsi les productions performantes, la stabilisation des prix,

le Crédit Agricole et des politiques régulatrices des marchés (Silvestro 2009, p. 154). Cependant, depuis les années 1970 le scénario international commença à changer, avec des conséquences directes sur le secteur agricole québécois.

4.4 L'Union des producteurs agricoles (UPA) et l'agroalimentaire mondialisé (1970-1994)

Pendant les années soixante, le Québec fut investi par un processus de sécularisation généralisée, passé à l'histoire comme la « Révolution tranquille », qui toucha plusieurs sphères de la société. Le secteur agroalimentaire, qui comme nous l'avons vu dans les paragraphes précédents avait été un domaine particulièrement influencé par le clergé au cours de son histoire notamment par une vision agriculturiste dominante, ne resta pas insensible à ces changements sociétaux, vivant l'affirmation définitive de la vision productiviste de l'agriculture entamée depuis les années 1950. L'évènement soulignant l'affirmation productiviste fut le changement du nom de la plus grande union de cultivateurs du Québec, l'UCC, qui en 1972 décida de retirer les mots « catholiques » et « cultivateurs », préférant désormais le nom d'« Union des producteurs agricoles » (UPA).

Quelques semaines après ce changement, des mesures législatives furent aussi adoptées pour renforcer la position de l'UPA naissante et sa vision productiviste. Avec la loi 64, nommée « Loi sur le syndicalisme agricole », qui définissait comme « agricoles » plusieurs productions dont la production horticole, avicole, sylvicole, mais pas l'activité forestière, étaient exclues de la définition de « producteur » les fermes pratiquant une agriculture de subsistance et celles avec une valeur annuelle de mise en marché inférieure à mille dollars (Kesteman et al. 2004, p. 329). La loi reconnaît ensuite qu'une seule association pouvait représenter les producteurs agricoles du Québec auprès de la Régie des marchés de Québec, créant de fait, comme dénoncé par la suite, le monopole de l'UPA⁵⁹. Finalement, l'UPA, grâce à la victoire d'un referendum parmi

⁵⁹ Cette critique fut portée notamment par un mouvement citoyen d'agriculteurs qui amena à la fondation de l'Union paysanne en 2001 (Silvestro 2009).

les producteurs la même année, obtint également le droit de bénéficier des cotisations obligatoires.

Or, à la différence des décennies précédentes caractérisées par la croissance économique constante des pays à capitalisme avancé et nommées pour cette raison les « Trente glorieuses », la nouvelle UPA se trouva à agir dans un contexte international caractérisé, à la suite des chocs pétroliers de 1973 et 1979, par la crise économique et l'affirmation de politiques néolibérales, y compris dans le secteur agroalimentaire. Un des premiers signes du changement de politique avait été déjà visible en 1974, lorsque la FAO, de l'acronyme anglais Food and Agriculture Organization, déclarait à sa conférence que pour assurer de la bonne nourriture à la population mondiale, il fallait augmenter la production et libéraliser les marchés (en Silvestro 2009, p. 167).

Depuis les années 1980, ce discours a été mis en pratique. Notamment, en 1986 commençait le « cycle Uruguay », les négociations multilatérales sur le commerce, tenues dans le cadre de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (AGETAC), GATT en anglais, qui se terminera avec les accords de Marrakech en 1994 et aboutira à la création de l'OMC en 1995. Les négociations ont abordé plusieurs thématiques, dont l'agriculture. Notamment, le cycle visait à remettre en question la politique interventionniste des États, caractérisant les années soixante et soixante-dix. Parmi les sujets de discussion liés à l'agriculture, il y avait ainsi l'abaissement des droits de douane et la réduction des politiques de soutien aux producteurs par la fixation du prix garanti.

Les discours et les négociations du GATT ont influencé les politiques agricoles canadiennes et québécoises depuis les années 1980, favorisées entre autres par l'instauration d'un gouvernement conservateur fédéral en 1986 et d'un gouvernement libéral au Québec l'année suivante. Depuis 1981, la critique néolibérale du secteur agroalimentaire s'est affirmée tant au Canada qu'au Québec par la multiplication de rapports préférant le démantèlement des politiques agricoles. En outre, pendant la même période, les négociations commerciales entre Canada et États-Unis ont abouti en 1987 à l'Accord de libre-échange canado-américain (ALE). Face à ce virage des politiques canadiennes et québécoises quant à la production agricole, l'UPA a pris position.

Michel Morisset a cerné les étapes principales de la lutte de l'UPA contre le libre-échange et le démantèlement des politiques agricoles dans les années 1980, avant son acceptation partielle au début des années 1990 : en 1985, les producteurs québécois se prononcent pour la première fois publiquement avec un mémoire présenté aux audiences publiques du Comité mixte spécial sur les relations extérieures du Canada ; en 1986, l'UPA s'allie avec les centrales syndicales dans la Coalition québécoise d'opposition au libre-échange Canada-États-Unis ; en 1987, l'UPA a écrit un autre mémoire, cette fois pour la Commission parlementaire québécoise sur le libre-échange ; en 1988, l'UPA est allée en Europe pour se solidariser avec les producteurs européens et dénoncer le libre-échange ; en 1989, une grande manifestation est organisée à Ottawa avec la participation, selon l'Union, de 12 000 producteurs québécois. À ces événements, il faut ajouter plusieurs prises de position sur le sujet dans le journal de l'UPA « La terre de chez nous » et plusieurs congrès où la thématique du libre-échange et le rôle de l'État étaient débattus (Morisset 2007, p87-101).

Plusieurs aspects émergent de ce cycle de lutte pendant les années 1980. Tout d'abord, les producteurs s'identifiaient plus avec les entrepreneurs et les industriels, malgré le fait que ces catégories appuyaient en majorité le libre-échange, qu'avec le mouvement ouvrier. En effet, la coalition avec les centrales syndicales⁶⁰ avait créé des ressentiments dans la base de l'UPA, amenant le président de l'Union à souligner le caractère circonstanciel de cette alliance (Morisset 2007, p. 90).

En outre, la critique des négociations a assumé une connotation nationale. Dans le mémoire présenté à la Commission parlementaire québécoise, les producteurs québécois soutenaient que l'accord de libre-échange entre Canada et États-Unis était « une menace à la souveraineté et à la spécificité québécoise » (UPA 1987, p. 3), pouvant même, selon eux, accentuer le déclin de la langue française (UPA 1987, p. 3). Dans ce sens, pour défendre la spécificité québécoise, dans son mémoire l'UPA s'attachait à la description de l'agriculture comme projet de société entraîné par les familles, argumentaire utilisé depuis des siècles au Québec, même si il a décliné depuis de plusieurs façons. Dans le cas spécifique, l'UPA abordait le thème de l'autosuffisance alimentaire, soulignant que la « tâche primordiale » de l'agriculture québécoise était celle de

⁶⁰ Il s'agissait de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), de la Centrale nationale du Québec (CNQ) et de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

nourrir la population du Québec (UPA 1987, p. 3), à la différence de l'agriculture céréalière de l'Ouest canadien destinée à l'exportation.

En même temps, l'UPA reconnaissait dans le document l'importance de trouver de nouveaux marchés à l'agriculture de l'Ouest, nécessité considérée comme un des principes caractérisant l'agriculture canadienne. Cependant, et j'introduis là un autre aspect caractérisant la lutte des années 1980, l'Union était encore à cette époque très méfiante envers l'exportation, surtout en ce qui concerne l'accès aux marchés des États-Unis. En effet, selon l'UPA le Canada risquait de succomber à la bataille commerciale avec les États-Unis, car ces derniers subventionnaient beaucoup plus la production agricole, en particulier celle destinée à l'exportation, que le Canada, et n'hésitaient pas à aboutir à des litiges commerciaux, comme dans les cas mentionnés des pommes de terre, du porc, de la pêche maritime et du bois d'œuvre (UPA 1987, p. 6).

Malgré les différentes initiatives et mémoires publiés, la lutte de l'UPA n'a pas obtenu beaucoup de résultats pendant les années 1980. Les négociations sur le libre-échange entre Canada et États-Unis se sont poursuivies et ont été ratifiées en 1987. Ensuite, en 1991 sont commencées les négociations pour intégrer le Mexique aux accords avec le nouvel ALÉNA entre Canada, États-Unis et Mexique qui a été ratifié en 1993. En même temps, suivant le discours dominant dans le cadre des négociations du GATT, tant les gouvernements fédéral que provincial ont mené des coupes budgétaires dans le secteur agricole depuis 1989.

Face à l'échec de ces luttes et à la suite d'une ultime critique du modèle productiviste pendant les États généraux sur l'orientation de l'agriculture québécoise, convoqués par l'UPA même, l'Union a décidé de changer de stratégie. L'occasion s'est présentée avec le Sommet de l'agriculture québécoise promu par le gouvernement du Québec en 1992. À cette occasion, l'UPA pour la première fois parle de « conquête des marchés », ouvrant la porte à l'exportation de la production agricole québécoise. Ce virage, assez imprévu, n'avait pas le consensus de tous les membres. Les critiques ont ainsi mené le président de l'époque, Jacques Proulx, à laisser son poste après douze ans à la présidence.

Cependant, malgré les discordes internes, l'ouverture de l'UPA à l'exportation a permis de solliciter une meilleure concertation entre les parties du secteur et la mise en marche d'une

« approche filière »⁶¹. Le modèle filière avait été déjà expérimenté au Québec en 1990 pour la production porcine, une des productions phare du secteur agroalimentaire québécois, lorsque le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) avait rassemblé plusieurs producteurs en créant une table de concertation. Avec l'ouverture de l'UPA au sommet, l'approche filière a été étendue à d'autres productions⁶².

L'ouverture imprévue de l'UPA à la conquête de marchés internes et étrangers a donc eu un effet très concret avec la création de plusieurs tables de concertation. Cela dit, à la suite du départ de M. Proulx, l'Union a décidé de rétablir le rapport avec la base du syndicat⁶³, notamment par la réinterprétation de son adhésion à la « conquête des marchés ». Dans une déclaration de principes lors du Congrès général de 1994, l'UPA affirmait que conquérir les marchés signifiait tout d'abord s'adresser aux consommateurs locaux. La déclaration semblait ainsi atténuer l'adhésion à l'exportation, s'opposer aux grandes corporations et semblait soutenir davantage la soutenabilité sociale et environnementale⁶⁴ : « Nous ne chercherons surtout pas à conquérir des marchés en faisant une agriculture minière, c'est-à-dire en détériorant ou en exploitant au maximum les ressources, aussi bien matérielles qu'humaines » (en Morisset 2007, p. 118).

D'une part, cette déclaration de principes essayait de nuancer le discours du Sommet de 1992, en se rattachant de nouveau à la vision de l'Union des années 1980 qui parlait de sécurité alimentaire et de besoins de la société québécoise, sans toutefois abandonner l'exportation de produits spécifiques et demandant toujours un revenu proportionnel aux coûts de production. En même temps, la situation n'était plus celle des années 1980, car dans la même année de ce

⁶¹ « L'approche filière est une méthode de travail qui permet de regrouper des partenaires privés et publics autour d'une « table filière » correspondant à un secteur d'activité spécifique. L'objectif est qu'ils puissent ensemble discuter des enjeux fondamentaux de leur secteur et déterminer les meilleures voies de développement. Ces tables filières favorisent un resserrement du tissu économique de l'agroalimentaire québécois. En effet, elles donnent la possibilité à leurs membres de mesurer leur interdépendance et les avantages de la concertation »(MAPAQ 2016b).

⁶² Dix filières ont été créées après le sommet. Actuellement, le site du MAPAQ compte vingt tables de concertation, dont celle des productions maraîchères, de la serriculture maraîchère et des légumes de transformation (MAPAQ 2016b).

⁶³ Cependant, le malaise parmi les agriculteurs demeure. Cela amène en 2001 à la création d'un syndicat alternatif, l'Union paysanne. Ce syndicat citoyen qui inclut aussi les consommateurs et les consommatrices et se fait promoteur d'une agriculture familiale, écologique, pour les marchés de proximité (Silvestro 2009), n'a pas toutefois arrêté le virage vers une agriculture industrielle et exportatrice.

⁶⁴ Il faut aussi souligner que l'environnement était le sujet principal du Congrès de 1994.

Congrès, l'ALÉNA entrait en vigueur et les négociations du GATT se terminaient avec les accords de Marrakech.

C'est ainsi que malgré le recul par rapport à la déclaration du Sommet, l'Union semblait être consciente du nouveau contexte économique et lentement une partie de la production agricole québécoise s'est laissé séduire par les possibilités offertes par les marchés internationaux. L'ouverture graduelle à l'exportation de l'Union était visible aussi sur le plan des revendications. En effet, l'opposition nette à la libéralisation des marchés, sujet principal des luttes de l'Union dans les années 1980, laissait lentement la place entre la fin des années 1980 et pendant la décennie suivante à la lutte contre les coupes budgétaires, un autre aspect de l'affirmation de l'agenda néolibéral.

Concernant les coupes, du point de vue fédéral l'année 1989 a été une année clé, car le gouvernement conservateur, dans l'optique de réduire le déficit de l'État, annonçait ce virage avec les premières coupes budgétaires qui touchaient particulièrement le secteur agricole et notamment la production de lait. En effet, ces coupes prévoyaient une participation inférieure de l'État aux programmes de paiement anticipé, la fin du financement de la Commission canadienne du lait et du subside au programme d'exportation dans le lait (Morisset 2007, p. 100)⁶⁵. Le gouvernement provincial a également adopté cette direction dans les années 1990⁶⁶, lorsque le gouvernement du Parti Québécois augmentait en 1995 le revenu brut minimum permettant d'accéder aux subventions gouvernementales de 3 000 \$ à 10 000 \$, liant la coupe budgétaire à l'incitation à la croissance des entreprises agricoles.

De fait, au cours des années 1980 et au début des années 1990, les accords et les négociations multilatérales mènent les producteurs québécois à compétitionner avec les produits de l'étranger dans un marché désormais mondialisé, pendant que les gouvernements, tant au fédéral qu'au provincial, repensent leurs formes de soutien aux producteurs. Ces deux changements majeurs ont ainsi bouleversé les sécurités de l'agriculture québécoise, qui avait toujours été caractérisée

⁶⁵ Il s'agit de programmes de garantie d'emprunt où les producteurs peuvent avoir accès plus facilement à des avances de fond et le fédéral paie une partie des intérêts de ces avances.

⁶⁶ Bien que la province du Québec demeure celle plus soutenue par son gouvernement provincial.

par la vision de l'agriculture comme projet de société, destinée à nourrir d'abord le Québec et comportant une implication étatique considérable.

Au-delà de ces deux aspects, les agriculteurs font face depuis les années 1980 à un autre facteur qui les a rendus plus vulnérables vis-à-vis du marché : la concentration de la distribution. En effet, les dernières décennies ont vu la création et le renforcement de grands monopoles de distribution qui contrôlent désormais toute la chaîne agroalimentaire. Entre les années 1970 et les années 1980, plusieurs fusions déterminent ce phénomène, dont les acteurs sont encore dominants aujourd'hui. En 1976, Provigo, une entreprise née en 1969 de la fusion de trois grossistes indépendants québécois, s'emparait des sept magasins du groupe Loblaw's-Weston. La même année, Métro et Richelieu, deux groupes coopératifs, fusionnèrent (Le Groupe Marché, 2007). La concentration se poursuit au début des années 1980. En 1981 et en 1984, Provigo acheta à la fois la chaîne Dominion et les douze supermarchés du groupe A&P, alors que Métro-Richelieu fusionna avec Épiciers-Unis en 1982. Depuis, la concentration des chaînes de distribution et leur croissante extension d'activités, allant de la vente au détail à la transformation et la création de marques maison, ont permis aux chaînes d'avoir un fort pouvoir de négociation avec les producteurs agricoles et les transformateurs, normalement de petites et moyennes entreprises. Les conditions de vente, le volume, les prix et la qualité standardisée se sont de fait imposés aux producteurs par ces grands monopoles, car ceux-ci peuvent s'approvisionner ailleurs en cas de refus.

Finalement, la compétition globale et les impositions de la distribution, ainsi que la dépendance vers une seule culture caractérisant l'agriculture spécialisée, ont favorisé le professionnalisme du secteur, déterminant toutefois la nécessité d'une permanente mise à jour par le biais du recours à des services techniques, des équipements, des semences et des moulées qui ont augmenté les coûts de production (Dupont 2009, p. 129). Cela a engendré une augmentation constante des coûts de production, alors que les revenus n'ont pas été caractérisés par la même hausse⁶⁷. Les producteurs ont donc commencé à se tourner davantage vers le crédit en s'endettant. Comme souligné par Dupont, les deux chocs pétroliers de 1973 et 1979 avaient favorisé une première hausse importante de l'endettement des producteurs, qui avait presque

⁶⁷ Au-delà des coûts liés à la spécialisation et à la permanente mise à jour, il faut aussi considérer que l'urbanisation a réduit avec le temps le nombre de terres disponibles augmentant ainsi leur coût général.

doublé entre 1975 et 1980. L'endettement a ensuite progressé avec les années, pour grimper significativement dans les années 1990 (Dupont 2009).

La situation des producteurs agricoles à la moitié des années 1990, date qui marque l'entrée en vigueur de plusieurs accords de libre-échange est donc celle-ci : les producteurs agricoles doivent croître et être toujours à jour avec les innovations technologiques et biochimiques pour répondre à la compétition internationale, aux exigences de la distribution et même pour obtenir les subsides, car il faut correspondre à certains standards de productivité. C'est dans ce système de contraintes, mais aussi de nouvelles possibilités pour certaines entreprises, qu'il faut inscrire le recrutement de la main-d'œuvre agricole saisonnière au Québec.

En effet, depuis les années 1970 la situation de la main-d'œuvre agricole n'est pas restée inchangée. Morisset montre comment entre les années 1970 et les années 1980, le nombre de salariés a augmenté de façon exponentielle alors que les exploitants diminuaient⁶⁸ (Morisset 1987). Les salariés se retrouvaient notamment sur environ 7 000 fermes et constituaient la majorité de la force de travail parmi les fermes plus productives, se liant donc au phénomène de concentration des fermes et favorisant la division entre capital et travail (Morisset 1987).

La croissance de la main-d'œuvre salariée avait d'ailleurs été favorisée par l'UPA. En 1974, l'Union avait créé la « Corporation du service de main-d'œuvre agricole », avec l'appui des gouvernements fédéral et provincial, afin de garantir aux producteurs une main-d'œuvre suffisante et de qualité (Kesteman et al. 2004, p. 348). Cette corporation a été précurseur de l'actuel Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole « Agricarrières » qui œuvre actuellement en accord avec Emploi-Québec. Depuis donc 1974, en concomitance avec les changements vécus par le secteur abordés précédemment, la recherche de la main-d'œuvre a été une des missions de l'UPA pour répondre aux exigences de ses membres. À la recherche interne, il faut ajouter la systématisation du recrutement depuis l'étranger. Si les premières formes de recrutement de ce type de main-d'œuvre ont commencé en 1966, c'est seulement à la fin des années 1980 que les producteurs s'organisent et s'intéressent directement au recrutement de la

⁶⁸ « En 1971, les exploitants représentaient 62,5 % de la main-d'œuvre des fermes, la famille 19,1 % et les salariés 18,3 %. En 1982, les exploitants représentent 42 %, la famille 29 % et les salariés 29 % » (Morisset 1987, p.175).

main-d'œuvre à l'étranger. En 1987, la Foreign Agricultural Resource Managements Services (FARMS) a commencé à gérer les demandes des producteurs en Ontario, suivie en 1989 par la création de FERME au Québec. Depuis, ce type de main-d'œuvre est devenue une ressource fondamentale du scénario agricole québécois actuel.

4.5 L'état actuel de l'agroalimentaire au Québec, entre crise et opportunités

Au Québec, la création de FERME en 1989 a beaucoup contribué au recours à ce type de main-d'œuvre⁶⁹, cependant le début d'une sélection systématique et croissante de ce type de main-d'œuvre commence en 1995⁷⁰, une année après l'entrée en vigueur de l'ALÉNA et la signature des accords de Marrakech, et en concomitance avec la création de l'OMC. Certainement, le choix d'embaucher une main-d'œuvre venue d'autres pays est lié aussi, comme les producteurs le soutiennent depuis la fin des années 1990, à la difficulté d'embaucher une main-d'œuvre locale. Véritablement, celle-ci préfère le plus souvent chercher des emplois mieux payés ou demandant moins d'effort sur le plan physique et se tourne le plus souvent vers le marché du travail en ville.

En même temps, il est aussi important de prendre en considération le contexte international et les changements du secteur agricole au Québec pour comprendre ce virage et surtout la croissance très rapide de cette forme de recrutement. En effet, il ne s'agit pas seulement de considérer l'absence de main-d'œuvre d'un point de vue quantitatif, que le terme pénurie suggère, mais de prendre en considération l'absence de main-d'œuvre d'un point de vue qualitatif⁷¹, selon les nécessités imposées par le contexte actuel, comme déjà la Corporation du service de main-d'œuvre agricole se proposait de faire en 1974.

Ce contexte a été défini parfaitement en 2008 lorsqu'une commission publique menée par le professeur Jean Pronovost a présenté un rapport sur l'avenir de l'agriculture et de

⁶⁹ Il suffit de penser qu'en 1974 seulement deux entreprises au Québec avaient recours à la main-d'œuvre temporaire provenant du Mexique (Lara Flores et Pantaleón 2015).

⁷⁰ Lorsque 855 travailleurs sont arrivés du Mexique.

⁷¹ De ce point de vue je partage la proposition de Mathieu Arès et de Yanick Noiseux de parler plutôt de « rareté », car ce terme, à différence de « pénurie », implique une dimension qualitative de la main-d'œuvre (Arès et Noiseux 2014. P.22).

l'agroalimentaire québécois à la suite d'un mandat reçu par le gouvernement du Québec en 2006. La commission n'a pas été très optimiste sur l'état actuel de l'agriculture au Québec, soulignant qu'elle est entrée : « dans une phase de doute, de remise en question et même de crise » (CAAQ 2008, p. 13). En effet, les données présentées dans le rapport n'étaient pas encourageantes : entre 1961 et 2006, le nombre de fermes avait diminué de 68 %, passant de 95 777 à 30 675 fermes⁷² (CAAQ, p. 46). Les raisons de cette diminution sont à attribuer aussi aux changements et aux problématiques de l'agroalimentaire subis dans les années 1970 et 1980 et renforcés pendant les vingt-cinq derniers ans.

La libéralisation des marchés, négociée dans les années 1980, est sûrement un facteur qui aujourd'hui crée une majeure insécurité parmi les producteurs. Cela est encore plus visible dans le secteur maraîcher, où de la main-d'œuvre agricole saisonnière est davantage recrutée. Tout d'abord, dans ce secteur, il n'y a pas eu de mise en marché collective qui stabilise les fluctuations des prix, par exemple dans le cas du lait, des œufs ou des poulets. Ce type de gestion de l'offre a été proposé par l'UPA à ce secteur, mais le prix de vente des produits maraîchers était déjà très bas, ainsi à la suite des consultations internes les producteurs ont préféré ne pas payer un impôt supplémentaire à l'UPA pour organiser la mise en marché collective (Bronsard 2007).

En outre, le secteur maraîcher n'a jamais été visé par des programmes de stabilisation du revenu. D'autres productions, comme celles d'animaux, de pommes, de céréales et de canola, sont couvertes par le Programme d'assurance stabilisation des revenus agricoles (ASRA), le programme d'aide le plus important du gouvernement du Québec⁷³. Ce programme, même s'il est actuellement dans l'œil de la critique gouvernementale, car faisant partie des types de subventions qui ne correspondent pas aux paramètres de l'OMC⁷⁴ (Saint-Pierre 2009), protège

⁷² En 2015, le nombre d'exploitations était diminué encore à 28 150 (MAPAQ 2016a).

⁷³ Jusqu'au 2015, l'ASRA a couvert aussi la production de soya, maïs et pommes de terre.

⁷⁴ L'OMC a classé les différents types de subventions par couleur. Dans le cas de l'agriculture, elle a défini trois types de subventions, de couleur orange, bleu et vert. Le type de subvention « orange » rassemble toutes les mesures de soutien interne ayant des effets sur la production ou sur le marché, telles que les mesures de soutien des prix ou selon la quantité produite. Les subventions « bleues » sont celles liées au niveau de production d'un produit agricole précis. Elles ont une distorsion sur le marché, mais visent à obliger les agriculteurs à limiter la production. Finalement, les subventions de type vert sont les subventions qui n'ont pas des effets sur le marché ou minimales. Il s'agit par exemple des programmes de soutien direct au revenu des producteurs agricoles, sans prendre en considération le niveau de production ou le prix courant.

depuis 1975 des variations des prix du marché les revenus agricoles liés aux productions susmentionnées⁷⁵, alors que la production maraîchère ressent particulièrement les baisses des prix déterminés par l'offre mondialisée et les stratégies de distribution.

La distribution, dont la concentration est commencée dans les années 1970, est un autre exemple pour comprendre la crise actuelle. Aujourd'hui, elle est dominée au Québec par trois grandes corporations. Il s'agit de Loblaw (qui détient Provigo, Loblaws, Maxi, Maxi et cie, etc.), de Sobeys (qui possède IGA, IGA Extra, Sobeys, Tradition, BoniChoix, Rachele-Béry, etc.) et de Metro (qui détient Metro, Super C, Loeb, A&P, etc.), qui contrôlent ensemble 75 % de la distribution (CAAQ 2008, p. 112), au point que selon l'Alliance de la transformation agroalimentaire (ALTA) le marché de la distribution au Québec est « l'un des plus concentrés au monde » (CAAQ 2008, p112). Vendre ses produits sur le marché hors des réseaux de ces grandes corporations est presque impossible puisque les chiffres de vente des commerces appartenant aux chaînes et aux magasins affiliés représentent 95,9 % des ventes de détail.

À cela, il faut ajouter, comme la commission le précisait, la compétition des grands magasins non spécialisés en alimentation, notamment Walmart, dont la présence dans le marché est en augmentation. Cette compétition entre les grands monopoles de la distribution affecte donc les producteurs et les petites et moyennes entreprises de la transformation qui sont obligés de correspondre aux standards qualitatifs⁷⁶ et quantitatifs imposés et à subir la stratégie de recherche du plus bas prix des chaînes (CAAQ 2008).

Finalement, une autre problématique apparue dans les années 1970 et ayant vu une augmentation croissante au cours des vingt dernières années est l'endettement des producteurs. Actuellement, le taux moyen d'endettement des producteurs au Québec est de 47 % supérieur à la moyenne canadienne, chiffre qui grimpe à 55 % si l'on compare le Québec exclusivement à la province ontarienne (Saint-Pierre 2009). Dupont montre qu'en 2004 la dette était onze fois plus grande que le revenu net annuel et équivalent à 150 % du revenu brut moyen par ferme, alors qu'en 1975, par exemple, la dette correspondait à deux fois le revenu net

⁷⁵ Le programme est soutenu au deux tiers par l'État et au tiers par les producteurs.

⁷⁶ Notamment, en conformité avec les décisions de la FAO concernant la certification des bonnes pratiques agricoles, la certification Canada GAP est considérée comme un avantage ou une exigence par les grands monopoles de distribution.

(Dupont 2009, p. 131).

Or, toutes ces données montrent en effet un secteur en crise où les producteurs luttent pour leur survie. L'accent sur la crise est d'ailleurs un des aspects mentionnés, avec celui de la pénurie, pour légitimer le recrutement de la main-d'œuvre agricole saisonnière et justifier l'exception du secteur agroalimentaire. Certainement, dans un contexte de vulnérabilité généralisée comme celui de la production agricole, la main-d'œuvre est la seule composante en partie gérable par les producteurs pour essayer de garder les coûts de production bas. Cependant, il faut aussi reconnaître la diversification et la compétition interne du secteur et le fait que les facteurs de crise ne justifient pas toujours le recrutement, car ce type de main-d'œuvre agricole est aussi embauchée par des entreprises en bonne santé.

En effet, le rapport Pronovost mentionnait aussi que si le nombre d'entreprises a diminué considérablement, les entreprises restantes ont augmenté leur taille et se sont modernisées :

« L'agriculture québécoise, comme celle de tous les pays industrialisés, s'est spécialisée et la taille des unités de production s'est nettement agrandie. Elle a pu compter et compte encore sur des institutions de formation et de recherche, sur des services-conseils en matière de gestion, d'agronomie, de génétique et de santé animale, sur des fournisseurs d'intrants et d'équipements à l'affût des technologies de pointe et sur la complicité active des gouvernements. » (CAAQ 2008, p. 12)

Depuis 1961, alors qu'au Québec la superficie totale des terres agricoles a diminué, la superficie moyenne des fermes est passée de 60 à 113 hectares, avec une augmentation de la superficie cultivable de 268 %, une augmentation du capital de l'entreprise de 4 595 % et une augmentation des recettes monétaires de 4 535 %. En ce sens, l'endettement, tel que souligné par Arès et Noiseux, n'est pas forcément la preuve de difficultés économiques, mais peut représenter l'effort d'augmenter la productivité et le volume d'affaires⁷⁷, car d'ailleurs le taux de faillite agricole au Québec est très bas (2014).

Un autre aspect à relativiser est la mondialisation des marchés. Celle-ci permet en effet l'arrivée sur les marchés québécois de produits d'autres pays à des prix très compétitifs ayant

⁷⁷ Expansion qui d'ailleurs est nécessaire pour garantir l'approvisionnement uniforme et continu des chaînes de distribution (AGECO 2014).

des effets sur les producteurs québécois, notamment dans le secteur maraîcher. Cela dit, la mondialisation a permis aussi aux productions québécoises d'arriver davantage sur les marchés étrangers, car la « conquête des marchés », malgré les hésitations et les réinterprétations de l'UPA, s'est réalisée aussi sur le plan international. En regardant les données statistiques de la production des légumes et des fruits, productions à caractère intensif qui demandent plus de disponibilité de main-d'œuvre que de capital tant dans le cas des produits frais que ceux destinés à la transformation, il est possible de constater, dans la majorité des cas et malgré quelques oscillations, une augmentation des exportations entre 2006 et 2015 (MAPAQ 2016a).

Comment expliquer le recrutement constant de main-d'œuvre agricole saisonnière internationale depuis la moitié des années 1990 au Québec ? D'une part, il y a le discours de l'UPA. Ce discours s'est penché sur les difficultés de l'agroalimentaire, notamment dans le contexte du libre-échange. À l'instar de la position des années 1980, où l'UPA demandait un traitement différent pour l'agroalimentaire dans le cadre des négociations internationales sur le libre-échange, aujourd'hui l'UPA réutilise la carte de l'exceptionnalité pour justifier le recrutement de main-d'œuvre d'autres pays et l'interdiction de leur syndicalisation, en parlant de pénurie, de conditions particulières de production et de compétition internationale.

D'autre part, il y a le discours des syndicats. Ceux-ci ont mis l'accent sur le fait que les entreprises québécoises ne sont plus des petites fermes familiales, mais de grandes entreprises industrielles embauchant chaque année des centaines de travailleurs et travailleuses. Or, le contexte actuel au Québec justifie encore les deux positions, mais fait face à une progression du modèle de la grande entreprise. En effet, les statistiques entre 1991 et 2011 montrent que le secteur agricole québécois est caractérisé par une croissance des entreprises avec un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 dollars, alors que celles avec un chiffre d'affaires entre 100 et 250 000 dollars, regroupables dans les entreprises moyennes, sont en baisse depuis 2001, comme celles avec un chiffre d'affaires entre 50 000 et 99 999 dollars.

Dans le secteur maraîcher, d'intérêt majeur pour cette recherche, car nécessitant de grandes quantités de main-d'œuvre saisonnière⁷⁸, ces dynamiques sont encore plus accentuées.

⁷⁸ Selon les données de FERME, en 2015, 63 % des entreprises demandant ce type de main-d'œuvre faisaient partie de la production maraîchère, 15 % des productions animalières, 10 % de la production laitière et 9 % de la production en serre (FERME 2016b).

Sûrement certaines entreprises se trouvent-elles en difficultés à cause des changements décrits, comme la mondialisation des marchés, la concentration de la distribution et les coûts inhérents à une professionnalisation permanente. D'autres, cependant, ont prospéré grâce à la conquête de nouveaux marchés, au Canada comme à l'étranger, et sont devenues des entreprises de pointe de la production maraîchère canadienne, avec une augmentation des revenus et du travail salarié supérieurs aux autres productions de l'agroalimentaire (AGECO 2014).

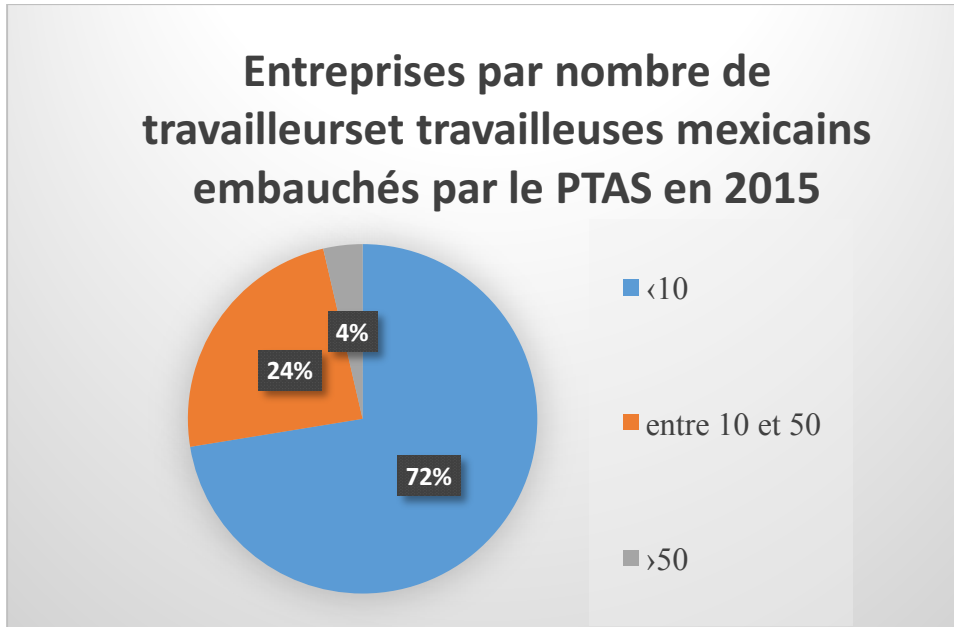
Notamment, selon le groupe AGECO, qui a mené une étude sur la structure des exploitations agricoles au Québec, en 2011, 37 % des exploitations de légumes et de pommes de terre étaient constituées par des petites entreprises avec des revenus bruts de 50 000 dollars, 24 % par des entreprises moyennes avec des revenus bruts de 50 000 à 250 000 dollars et finalement 39 % avaient des revenus bruts supérieurs au 250 000 dollars, avec 13 % dépassant les 1 000 000 dollars de revenu brut par année (AGECO 2014).

En regardant les statistiques de la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, l'institution publique de référence au Mexique pour le recrutement de la main-d'œuvre mexicaine par le PTAS, il est clair que toutes ces typologies d'entreprises embauchent de la main-d'œuvre agricole saisonnière internationale. Il est possible de constater que le nombre de personnes recrutées du Mexique en 2016 dans les fermes québécoises oscillait entre 1 et 184 sur 5368 au total, avec une moyenne de presque 11 travailleurs par entreprise, sans compter le recrutement de la main-d'œuvre guatémaltèque et celle dans une moindre mesure d'autres pays ajoutée à la main-d'œuvre locale, qui peuvent changer considérablement le nombre total d'employés⁷⁹.

Les données sur la main-d'œuvre provenant du Mexique, même si elles excluent la main-d'œuvre d'autres pays et celle locale, montrent une majorité de petites entreprises qui embauchent moins de 10 travailleurs, un nombre considérable d'entreprises de taille moyenne qui embauchent entre 10 et 50 travailleurs, et un nombre limité d'entreprises qui embauchent plus de cinquante personnes et pouvant parfois dépasser les 100 employés, reflétant donc la diversification des tailles des entreprises et de leur production.

⁷⁹ Dans un cas ici examiné, l'entreprise Fraisebec, la plus importante entreprise de fraise au Canada a embauché 57 personnes du Mexique, alors que leur site indique que l'entreprise emploie au total 300 personnes pendant la récolte.

Graphique IV : Entreprises par nombre de travailleurs et travailleuses mexicains embauchés par le PTAS.



Source : Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

L'état actuel de l'agroalimentaire québécois est donc diversifié. En effet, bien que la présence de petites et moyennes entreprises caractérise encore le paysage agroalimentaire québécois, le contexte est en train de changer très rapidement avec l'affirmation de grandes entreprises présentes tant sur le marché canadien que sur le marché international.

Dans ce contexte diversifié, le recrutement de la main-d'œuvre agricole saisonnière internationale est transversal. En effet, vu que son recrutement est offert à toutes les entreprises, pour faire face à la rareté de main-d'œuvre locale, il est clair que la main-d'œuvre est embauchée tant par les entreprises qui essaient de survivre ou visent l'expansion pour faciliter leur accès au marché, que par les grandes entreprises désormais consolidées et affirmées dans les marchés nationaux et internationaux. Cela dit, malgré les différents types d'entreprises, les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre ne sont pas très différentes entre elles. Dans tous les cas,

comme je le montrerai davantage dans le chapitre 6, tous les types d'entreprises attendent de la main-d'œuvre agricole saisonnière internationale une intensité, une flexibilité et une capacité à faire face à la diversification des tâches supérieures à celles attendues de la main-d'œuvre locale et journalière.

4.6 Le formatage des entreprises agricoles québécoises

Les changements du secteur agroalimentaire au cours de son histoire peuvent aussi être considérés comme l'expression du formatage d'un nouveau profil d'agriculteur. La commission Héon en 1951 a par exemple eu un rôle fondamental dans l'affirmation définitive d'une vision productiviste partisane d'une agriculture marchande, au détriment de la vision agriculturaliste qui prônait une agriculture traditionnelle, liée au projet national.

Si aujourd'hui la période de la colonisation est terminée et l'idéologie agriculturaliste, a laissé place de façon définitive à la vision productiviste, le scénario actuel présente une autre opposition qui en évoque une plus ancienne : d'une part, les petites et moyennes entreprises qui essaient de survivre et faire face à la compétition internationale ; d'autre part les entreprises qui profitent de l'ouverture des marchés internationaux et des accords avec les grandes chaînes et sont en constante expansion. Dans le nouveau contexte, d'autres facteurs cette fois discutés tant au niveau québécois et fédéral qu'au niveau international, comme les accords de libre-échange, exercent une pression sur le secteur, pour favoriser dans un contexte généralisé d'agriculture marchande les entreprises plus grandes et productives.

Dans le cadre de cette nouvelle opposition, les anciens discours sur le lien entre agriculture et projet national ou sur l'importance de la famille sont évoqués, mais sous une nouvelle forme. Par exemple, depuis l'adoption des politiques néolibérales qui ont déplacé les conflits entre États et producteurs sur un plan international, le recours à la conception de l'agriculture comme projet de société est devenu de plus en plus récurrent. L'UPA, notamment dans la lutte contre le libre-échange des années 1980 et au début des années 1990 lorsqu'elle manifestait sa méfiance envers l'exportation, a souligné plusieurs fois que le rôle à défendre de l'agriculture québécoise était principalement celui de nourrir la population québécoise, à la différence par exemple de l'Ouest

canadien.

La famille, également, est encore mentionnée pour défendre la spécificité québécoise comme à l'époque de l'agriculturalisme. Elle est employée comme un modèle en opposition aux grandes entreprises corporatives où les propriétaires ne sont pas agriculteurs (Bronsard 2007). D'autres fois, le caractère familial est mentionné comme une stratégie de marketing par les entreprises elles-mêmes, comme une garantie de produit pour se démarquer de la méfiance accordée à l'agriculture contemporaine par les consommateurs.

De l'analyse historique du secteur agroalimentaire au Québec émerge l'interventionnisme constant de l'État québécois. En effet, depuis le début du 20^e siècle, avec le ministre Caron, les gouvernements québécois ont toujours eu un rôle important dans l'agriculture. Cette participation, comme il a été montré, n'a pas été toujours bien vue par les cultivateurs qui, surtout dans les premières décennies du 20^e siècle, l'ont perçue comme une ingérence et ont lutté pour leur indépendance vis-à-vis de l'État. Cependant, depuis les années 1950, avec la commission Héon qui a favorisé l'affirmation d'une agriculture productiviste, mais surtout avec l'adoption des politiques dirigistes d'inspiration keynésiennes comme la mise en marché collective et les subventions, la participation de l'État a été un facteur essentiel pour l'agriculture québécoise.

Or, l'adoption des politiques néolibérales et le recul de l'État, visible, par exemple, dans le changement de types de subventions, créent aujourd'hui un malaise parmi les agriculteurs. Si avant le but était d'avoir un pouvoir décisionnel sur leurs propres problématiques, refusant l'ingérence de l'État, aujourd'hui les producteurs demandent plutôt de ne pas être laissés à la merci du marché globalisé et abandonnés par l'État. C'est le cas notamment de l'agriculture maraîchère qui ressent davantage l'insécurité du nouveau scénario, car elle n'a jamais été visée par des mises en marché communes ni par des programmes de stabilisation des revenus.

C'est dans cette tension qu'il faut inscrire les programmes pour recruter la main-d'œuvre agricole saisonnière internationale pour l'agriculture maraîchère. En effet, si les programmes de recrutement des ouvriers migrants existent depuis les années 1960, la multiplication récente des volets et des pays où il est possible de recruter, avec des conditions d'embauche particulièrement avantageuses pour les entreprises, ainsi qu'une gestion privatisée laissant aux entreprises plus

de liberté dans le recrutement, constituent une sorte de monnaie d'échange. À l'époque néolibérale, face à la transmission des risques aux entreprises en raison de leur exposition à la compétition internationale et au recul des politiques dirigistes de l'État, la main-d'œuvre est la seule composante qui permet de baisser les coûts de production et où l'État crée encore des conditions pouvant assurer une certaine stabilité (contrats nominatifs, possibilité de recruter en plusieurs pays, etc.).

Dans ce sens, ce n'est pas étonnant qu'au Québec, le gouvernement provincial en continuité avec son histoire interventionniste dans l'agroalimentaire, défend ce type de programme. En 2014, lors des discussions sur la réforme fédérale des programmes, nommée « Les Canadiens d'abord », et visant à limiter cette forme de recrutement, les ministres québécois de l'Immigration et du Travail avaient souligné dans une conférence de presse que la réalité du marché de l'emploi au Québec était différente et que la réforme allait nuire aux entreprises du Québec, particulièrement dans le secteur de la transformation alimentaire⁸⁰, le tout dans un contexte international très difficile⁸¹.

Également, lorsqu'en 2013 la Cour supérieure du Québec a confirmé une décision de la Commission des relations de travail de 2010 qui reconnaissait l'accréditation syndicale à certains travailleurs agricoles saisonniers embauchés dans une ferme du Québec par le biais du PTAS, le gouvernement du Québec a œuvré à la promulgation de la loi 8 en 2014 qui a rétabli l'impossibilité de syndicalisation pour la majorité des ouvriers agricoles (voir chapitre 8). Si le secteur agroalimentaire québécois a toujours été caractérisé par une forte présence de l'État, dans le nouveau scénario néolibéral l'État intervient en matière de main-d'œuvre, assurant par ses politiques migratoires, en collaboration avec l'État fédéral, et par ses interventions en matière d'emploi, une main-d'œuvre productive, stable et docile, confirmant d'une nouvelle façon l'exceptionnalisme du secteur.

⁸⁰ Les activités liées à l'agriculture primaire, comme la récolte, n'étaient pas visées par la réforme.

⁸¹ La ministre de l'Immigration lors de la conférence de presse le décrivait ainsi : « [...] un contexte international où la concurrence fait rage, autant pour attirer et retenir les talents stratégiques que pour occuper et maintenir une part des marchés » (Portail Québec 2015).

Chapitre 5

Qui sont les producteurs agricoles québécois ?

« L'entrepreneuriat, c'est en somme le savoir-faire qui permet de prévoir avec justesse et d'améliorer sans cesse la rentabilité globale d'un établissement, par-delà les fluctuations conjoncturelles inévitables »

Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (2007, p. 38).

5.1 Introduction

Comme souligné par la commission Pronovost, l'agriculture québécoise vit aujourd'hui une phase de remise en question, déterminée par des processus mondiaux. Les réformes concernant le soutien de l'État, la libéralisation des marchés, l'émigration massive des zones rurales vers les villes et la concentration de la distribution ont bouleversé la production agricole et d'une certaine façon polarisé la production entre des entreprises qui essaient de survivre et des entreprises qui fleurissent. Ces changements ont eu des effets sur la main-d'œuvre. Comme soutenu par Seth Holmes (2013) dans son étude sur l'agriculture étasunienne, la vulnérabilité qui caractérise la vie et le travail de la main-d'œuvre Triqui⁸² à la base de la hiérarchie de travail dans les entreprises agricoles étasuniennes commence avec la vulnérabilité des propriétaires de l'entreprise qui se retrouvent à entrer en compétition avec de grands monopoles multinationaux présents désormais dans toutes les phases de l'activité agricole, de la recherche biotechnologique à la récolte et la distribution.

⁸² Population autochtone de l'État d'Oaxaca, Mexique.

Les lectures sur le sujet m'ont ainsi amené à réfléchir à ces problématiques en lien direct avec les producteurs maraîchers québécois pour mieux comprendre les raisons pour lesquelles ils se sont tournés davantage à partir des années 1990 vers les ouvriers migrants. Au cours de ma recherche de terrain, j'ai essayé de plusieurs façons d'entrer en contact avec certains de ces producteurs dans les régions avoisinant Montréal. Pour des raisons différentes, ces tentatives n'ont pas toujours abouti à des entretiens, malgré plusieurs stratégies d'interaction adoptées. Par le biais de la FERME j'ai même pu publier une annonce dans le quotidien « La Terre de chez nous », sans recevoir d'appel en retour. Pourtant, malgré ces difficultés, j'ai tout de même eu la possibilité de tirer des réflexions de cette expérience de terrain, synthétisé dans ce chapitre.

Tout d'abord, il est intéressant de souligner que la composition patronale, à l'instar de la composition de la main-d'œuvre, se caractérise également par une présence de personnes immigrantes, arrivées relativement récemment. En effet, beaucoup de familles immigrées d'Europe, notamment d'Italie, des Pays-Bas et de la Belgique après la Deuxième Guerre mondiale, ont travaillé dans les champs canadiens, avant de pouvoir acheter leurs propres terres et bâtir leurs entreprises agricoles⁸³ (Simard 1995). Ce sera précisément avec la création du programme de migration temporaire et avec l'impossibilité pour la nouvelle main-d'œuvre agricole provenant des Antilles et du Mexique de pouvoir accéder à la résidence permanente puis à la citoyenneté que cette tendance d'ouvrier agricole devenant propriétaire d'entreprise cessera.

L'histoire de l'entreprise était justement un des sujets chaque fois abordés lors des entretiens. D'autres questions concernaient également les ouvriers migrants. Cependant, le sujet qu'il m'intéressait d'aborder davantage lors des entretiens avec les producteurs agricoles était celui des difficultés qu'une entreprise agricole québécoise peut rencontrer aujourd'hui. Plusieurs problématiques émergent de ces entretiens, comme la main-d'œuvre, la compétition internationale, la demande flexible, les fluctuations des prix, l'absence d'une relève. Toutes ces

⁸³ L'histoire du plus grand producteur de légumes frais du Canada, l'entreprise « Vegpro International Inc. » avec des terres actuellement au Québec et en Floride, a aussi été marquée par l'immigration. L'histoire de leur production commence en 1952, lorsque deux frères émigrés au Canada des Pays-Bas ont acheté des terres à Sherrington, en Montérégie.

pressions contribuent aussi à formater un profil d'entreprise idéale pour fonctionner dans le scénario actuel.

Lors de la rédaction des premiers chapitres, les employeurs étaient plutôt évoqués dans leur relation avec les ouvriers migrants, et j'avais l'impression d'en restituer une image homogène, alors que leur composition, à l'instar de celle de la main-d'œuvre, était très fragmentée quant à l'origine de l'entreprise, ses difficultés actuelles, ses profits, ses stratégies de mise en marché et finalement ses ambitions. C'est ainsi que j'ai décidé de me servir des entretiens avec les producteurs et de leurs histoires dans un chapitre spécifique, afin d'aborder les problématiques des producteurs et cerner leur diversité. Je le ferai à partir de l'histoire et du portrait de quatre producteurs : Lorenzo, Gianfranco, Joanne et son père et enfin Laurent, dont les activités étaient assez diversifiées, de par l'origine de l'entreprise, le type de production et les ambitions de ses propriétaires pour offrir un éventail assez large de l'hétérogénéité du monde agricole québécois aujourd'hui.

5.2 Lorenzo : la pression de la compétition internationale et des règlementations

Le village de Cornel⁸⁴ ne laisse pas de doute quant à l'activité principale de ses habitants. À la différence d'autres villages visités, où les entreprises n'étaient pas très loin des banques, des centres commerciaux et des grandes routes de circulation, dans ce petit village de la Montérégie le paysage rural semblait mieux correspondre à ce que j'imaginai trouver dans la campagne québécoise, avant de commencer le travail de terrain : des petites rues qui au Québec prennent le nom de « rang », terme indiquant la division des terres rurales à l'époque de la Nouvelle-France, croisent d'énormes étendues de terre ou de broussailles et d'arbustes. De temps en temps, plutôt vers l'intérieur des terres, il est possible de voir de la machinerie agricole, parfois de grands bâtiments en bois ou des maisons plus modernes, souvent en pierres et en briques, probablement où les propriétaires des entreprises agricoles vivent actuellement. Le long des rangs, les numéros d'immeuble sur les petites boîtes postales en bois ou en fer indiquent la présence de ces maisons, mais à la différence d'autres endroits, il est ici rare de voir des

⁸⁴ À l'instar du prénom du producteur, le nom du village est aussi inventé pour protéger davantage son anonymat.

pancartes avec les noms des entreprises. En revanche, plusieurs pancartes avec les photos des vendeurs et vendeuses immobiliers, en costumes et tailleurs, annoncent des maisons ou des terres à vendre et témoignent de la fuite vers les centres urbains.

L'entreprise de Lorenzo se trouve dans un de ces rangs, adjacente à deux autres entreprises distantes d'environ quinze mètres. À la différence de l'entreprise voisine, où des champs séparent les bâtiments du rang et où il est possible de voir au travail des ouvriers agricoles en train de faire du désherbage, les bâtiments de Lorenzo se trouvent à proximité de la rue principale, aucun champ ne témoigne de l'activité économique de l'entreprise, que l'on devine plutôt par la présence d'un camion avec des caisses vides et des traces de légumes par terre. Une fois entré sur sa propriété, je peux ainsi garer directement la voiture sur le terrain non asphalté. Comme dans d'autres endroits visités, dans ces paysages ruraux la fin du bitume sur la rue marque l'entrée sur les propriétés privées des fermes, qui ne sont pas prises en charge par les institutions publiques en termes d'aménagement routier et de voirie.

La propriété de Lorenzo est composée de plusieurs constructions basses de dimensions différentes. Sur la droite, je vois celle qui par ses dimensions semble être la construction principale de l'entreprise construite à côté d'une maison. À gauche, un garage. C'est seulement derrière ces constructions, une fois à pied, que je peux apercevoir des champs constituant logiquement les terres exploitées de l'entreprise. Du garage, j'entends quelqu'un bricoler, je décide ainsi d'y aller pour annoncer ma présence. Lorenzo me salue directement sans me poser de questions, s'attendant à mon arrivée puisqu'un rendez-vous avait été pris pour ce matin. Il est debout à côté d'un tracteur, en train de faire une réparation, avec une tenue similaire à celle d'un mécanicien, sali de la graisse du véhicule et qui témoigne de l'activité effectuée. Fils d'un émigré italien arrivé au Québec dans les années 1970, Lorenzo décide de me parler directement en italien, me proposant d'aller parler dans son « *ufficio* », le bureau.

Nous entrons dans le bâtiment principal, qui a l'air d'un entrepôt, avec des machines agricoles et des caisses placées dans l'espace. Un travailleur se trouve à l'intérieur. Lorenzo lui parle en espagnol, s'assurant qu'il a bien terminé l'activité qu'il lui avait demandée, et me dit ensuite de le suivre. Nous montons quelques marches sur la droite et nous entrons dans un petit local carré où se trouve un bureau avec de nombreux papiers dessus et sur les murs plusieurs cartables avec d'autres papiers : c'est l'« *ufficio* » de Lorenzo.

Il s'assoit derrière son bureau et m'invite à faire la même chose de l'autre côté. Après lui avoir expliqué les raisons de ma recherche, nous commençons l'entretien, débutant avec l'histoire de l'entreprise et de son fondateur, le père de Lorenzo :

« Mon père est arrivé en 1950 et ma mère en 1952, de l'Italie du Nord. Mon père a travaillé au début à Montréal dans la construction. Après il est venu ici parce qu'un ami lui avait dit qu'il avait une campagne à vendre avec une terre très belle. Mon père ne voulait pas venir en région, mais il avait déjà trois fils et ma mère attendait le quatrième, alors ils ont décidé de quitter Montréal. Il disait qu'ici c'était plus tranquille, moins dangereux pour les enfants. C'est ainsi que je suis devenu paysan. »

Lorenzo, comme il souligne, « a suivi le chemin de son père ». Depuis les années 1980, il travaille dans l'entreprise et en a pris le contrôle depuis les années 1990. Actuellement, son entreprise compte douze travailleurs agricoles saisonniers, embauchés du Mexique et du Guatemala chaque année. Auparavant, il a employé des travailleurs locaux, mais désormais sa main-d'œuvre stable, bien que saisonnière, est constituée par les migrants d'origine mexicaine et guatémaltèque. Sa production a changé au fur et à mesure que la compétition augmentait. Il y a quelques années, il produisait encore des salades, mais ne pouvait plus compétitionner avec les grands producteurs : « J'étais arrivé à un point où je vendais pour 5 dollars une caisse avec 16 salades, alors que les grands producteurs demandaient 5 dollars pour 24 salades. »

C'est ainsi que dans les dernières années sa production s'est spécialisée dans certaines cultures qui ne se basent pas sur le volume, mais plutôt sur la qualité, et surtout des cultures qui se caractérisent par une certaine stabilité du prix, comme les chicorées, les blettes et les scaroles, à la différence de la salade. Parmi toutes les cultures produites, sa spécialité est devenue le radicchio, une chicorée rouge typique du nord de l'Italie. Pour ce type de culture, Lorenzo achète les semences directement en Italie, car au Québec, selon son expérience, ce type de semence existe, mais coûte le double.

Lorenzo vend le radicchio directement à certaines épiceries qui offrent à la clientèle des produits italiens, dans la grande région de Montréal, ou à de grandes entreprises canadiennes et

québécoises spécialisées dans la production et l'emballage de légumes verts, comme produit de quatrième gamme⁸⁵. Ce qu'il reste, il l'envoie aux autres commerçants.

Dans sa production actuelle de radicchio, le problème principal de Lorenzo est la compétition du radicchio provenant du Guatemala à des prix très compétitifs, car lorsque ce radicchio arrive sur le marché québécois, il rend difficile la négociation de Lorenzo avec ses acheteurs :

« J'ai un peu de difficulté quand le radicchio du Guatemala arrive ici, le prix est horrible, c'est ça qui me fait mal. Après, le marché ici, bof... les gens pensent aux prix, l'argent, ils ne pensent pas à la qualité. Mon coût ici, à la caisse, avec deux têtes (de radicchio N.D.A.), varie entre 5 et 6 dollars. Le radicchio du Guatemala est moins cher, il arrive ici à 4 dollars par caisse. J'ai de la misère à négocier avec les commerçants. Le seul avantage de mon produit, c'est qu'il est frais. Pour le radicchio du Guatemala, il faut au moins trois jours du Guatemala à Miami, et ensuite de la Floride à ici, parce que c'est les commerçants des États-Unis qui l'exportent ici. Parce que les Américains ont l'avantage des fruits. Si un client ici à Montréal, un grossiste, leur dit qu'il veut des pommes, le commerçant lui dit "Ça va, mais prends aussi deux palettes de salade ou je ne t'envoie pas les fruits". Ils mettent le radicchio dans la commande et ils disent "Donne-moi le prix que tu veux." »

Lorenzo souligne que son problème principal est le radicchio du Guatemala, alors que lui-même embauche des travailleurs guatémaltèques, cependant il ne paraît pas connecter les deux phénomènes dans un contexte plus large, se limitant à reprocher à ses travailleurs guatémaltèques de travailler pour rien dans leur pays :

« Aux travailleurs du Guatemala je leur dis "Mais vous là-bas travaillez pour rien !" Et ils me disent "Tu sais Lorenzo, au Guatemala il y a beaucoup de gens et si quelqu'un a besoin d'argent, de travailler, il travaille pour peu, mais il veut travailler. Celui qui a l'entreprise, s'il a du volume, il ne s'intéresse pas au prix, parce qu'il a les gens qui travaillent pour rien, ce qu'il veut c'est 'sortir' ce volume. »

« Tu peux imaginer ce qu'il reste au paysan. Il vend le produit à l'entreprise au Guatemala, après cela passe au commerçant américain, après au commerçant à Montréal. Si ici le radicchio arrive à 4-5 dollars, calcule que le transport c'est 2 dollars par caisse et que l'emballage d'une caisse de carton me coûte 1 dollar. Qu'est-ce qu'il reste ? C'est ça le problème. »

⁸⁵ Il s'agit des produits agricoles prêts à l'emploi (déjà lavés, égouttés, épluchés et coupés), emballés dans des sacs en plastique ou des barquettes et conservés au réfrigérateur.

Selon Lorenzo le problème est déterminé aussi par les producteurs québécois eux-mêmes, qui plutôt que de collaborer entre eux dans les négociations avec les acheteurs, se font la compétition :

« Les paysans ici ne travaillent pas ensemble, il y a de la compétition. Je dis que si les gens se mettent d'accord et disent (aux acheteurs N.D.A.) "Regarde, le produit du Québec coûte ce montant, je ne veux pas avoir un profit exagéré, ça te coûte tant pour toute la saison. Donc si tu vas au magasin et tu paies, par exemple, 75 sous pour la salade, tu me paies pour toute la saison 75 sous et tu auras toujours la salade fraîche." »

Ainsi, ce que Lorenzo souhaiterait pour se garantir un profit, un profit non pas « exagéré », mais stable, c'est une gestion de l'offre et une mise en marché en commun. Je rappelle que la mise en marché collective voit son origine dans les fameux « plans conjoints » adoptés au Québec suite à la commission Héon en 1956, et développés au cours des décennies successives. Aujourd'hui, plusieurs produits font recours à ce type de mise en marché. Cependant, l'organisation de l'offre selon des quotas, qui caractérise au Québec seulement la production laitière, celle de la volaille et celle des œufs est aujourd'hui en difficulté.

En effet, l'organisation de l'offre est attaquée dans le cadre des négociations sur le libre-échange qui prônent plutôt pour une mondialisation des marchés ayant pour résultat général la baisse du prix des produits, comme l'exemple du radicchio du Guatemala le souligne. Il paraît donc difficile que la gestion de l'offre puisse être étendue à d'autres produits dans l'avenir. C'est pour ces raisons que Lorenzo se retrouve dans son entreprise à la merci des fluctuations du prix, déterminé par l'arrivée de produits étrangers et par les grands producteurs locaux qui, ayant du volume, peuvent se permettre d'accepter les prix bas proposés par les grands acheteurs.

Au-delà des coûts de main-d'œuvre, la compétition avec le Guatemala est inégale aussi parce que l'agriculture canadienne est soumise de plus en plus à une réglementation excessive, qui coûte de l'argent et de l'énergie, à la différence selon Lorenzo de la production guatémaltèque :

« La loi n'est pas égale avec tout le monde. Ici j'ai une inspection qui vient, ils veulent savoir tout. Ce que je mets dedans, ce que je dois faire... c'est terrible. Je dois te montrer (en se levant et allant vers les cartables N.D.A.). Celles-ci sont toutes les questions qu'ils me posent (en prenant une chemise du cartable N.D.A.). Je dois mettre toutes les informations. Le jour que je plante les semences dans la serre, le traitement que je fais dans la serre, après le jour que je le greffe dehors, le jour que je le récolte, le jour que je

le prépare, ils doivent tout savoir, tout, tout ! Après, dans les champs, il y a la main-d'œuvre. S'ils travaillent ici à l'intérieur, ils doivent avoir les gants, même s'il ne s'agit pas d'un produit lavé. »

« Il s'agit de questions, questions, questions. Seulement cette année pour le Canada GAP, une qualité des produits exigée par les magasins, je dois embaucher une personne pour entrer ces informations. C'est incroyable. Après l'inspecteur vient à visiter la ferme, je dois aller dans le champ avec lui, lui montrer comment on produit le radicchio, comment on le greffe, comment on le ramasse. Ils doivent le faire chaque année pour le certificat Canada GAP. Les travailleurs, par exemple, doivent avoir des toilettes chimiques dans les champs. Avant il n'y avait pas ça, la personne allait dans les champs, mais certainement elle n'allait pas pisser sur la salade ! Maintenant ils ont peur de contaminations, ils ont peur de tout. Si un oiseau passe sur le champ et il y a une tache d'excrément sur la salade, si je dois me conformer à ce qu'ils disent, je devrais jeter trois mètres carrés, ils sont devenus fous, fous, fous, il est difficile de travailler aujourd'hui. »

Le fils de Lorenzo entre dans le bureau, interrompant la narration. Je crois par son apparence qu'il a environ 14 ans. Il parle directement à son père, en français avec un fort accent québécois lui annonçant avoir terminé le travail que Lorenzo lui avait confié, celui de nettoyer les champs après la récolte effectuée. Il demande où il doit mettre les sacs poubelle. Lorenzo lui répond de les mettre dans les sacs de recyclage, sauf pour les élastiques, à laisser sur un camion en arrière de l'entrepôt.

La participation des enfants de Lorenzo à la production, la quantité de personnel étranger atteignant douze personnes (à laquelle s'ajoutent quelques locaux pendant les périodes de pic), et le noyau familial qui s'intéresse directement aux activités, comme les négociations avec les acheteurs, le recrutement de la main-d'œuvre de l'étranger (pris en charge par sa femme) et la supervision dans les champs, montrent bien qu'il s'agit bien d'une petite ou moyenne entreprise (PME). Or, la taille de l'entreprise, malgré son expérience de plusieurs décennies dans le secteur et sa capacité à se réorienter, avec par exemple l'abandon de la salade pour une culture comme le radicchio, rendent l'activité compliquée, et Lorenzo reconnaît même : « plus on va de l'avant, plus c'est difficile ».

L'entreprise de la famille de Lorenzo souffre notamment de la compétition de l'étranger et des entreprises plus grandes qui peuvent se permettre de baisser les coûts du produit. Également, la réglementation stricte pour accéder à la grande distribution est aussi un problème, car il n'a

pas de personnel qualifié sur cette question à l'exception de la personne embauchée pour entrer les données, et ainsi la réglementation pèse lourd sur les activités de Lorenzo.

5.3 Joanne et Laurent : la grande entreprise et les problèmes de recrutement

À la différence de Lorenzo, rencontré grâce au bouche-à-oreille dans la communauté d'origine italienne à Montréal, dans le cas de l'entreprise de Joanne et de son père Laurent, j'ai utilisé pour la première fois les autobus d'Agrijob dans le cadre de ma participation observante. L'entreprise se trouve dans un village à environ une quarantaine de minutes au nord de Montréal, dans la région de Lanaudière. À l'entrée de la ferme, un petit kiosque permet aux clients de s'approvisionner directement chez le producteur. Deux grands bâtiments blancs, bas, s'imposent dans l'espace donnant sur la rue. Un, comme je le découvrirai, est la maison d'un groupe de travailleurs temporaires mexicains, l'autre est un entrepôt. À côté de l'entrepôt, un petit bâtiment de bois, encore en construction, est le lieu où je me suis changé, chaque fois, avec les autres personnes venues de Montréal.

La première fois que je suis allé dans l'entreprise de Joanne et Laurent, première implication en entreprise dans le cadre de ma participation observante, il n'y avait pas d'autres arrêts que leur ferme, le bus était destiné seulement à leur entreprise. Arrivées sur place, une vingtaine de personnes sont descendues du bus. Après avoir changé de vêtements, nous sommes montés dans un autre bus scolaire, propriété de l'entreprise et conduit directement par Joanne. Nous avons pris ensuite le chemin dans la direction opposée à celle de la rue principale où nous étions arrivés, pénétrant dans les terres derrière l'entrepôt. Le bus a roulé pendant environ cinq minutes sur le chemin escarpé, entouré d'énormes étendues de terre. Sur le bord d'un de ces champs marchaient certains travailleurs qui à l'arrivée du bus sont montés avec nous. Mon impression, partagée avec la majorité de mes collègues qui commentaient la grandeur des terres et la durée du trajet, c'était que nous étions arrivés dans une grande entreprise, impression qui me sera confirmée par la suite par Joanne.

Je suis retourné dans cette ferme plusieurs fois pendant ma participation observante, pour faire le désherbage des terres ou pour attacher les fleurs autour des choux fleurs. Joanne était le

plus souvent présente, elle marchait dans les rangs pour contrôler notre travail, parfois nous incitait à travailler plus fort et parfois nous demandait si nous avions besoin d'eau. Des quatre endroits où j'ai travaillé, il s'est probablement agi de l'entreprise où la propriétaire interagissait le plus avec sa main-d'œuvre de Montréal et où elle était la plus soucieuse de ses conditions de travail.

Parfois, Joanne effectuait les mêmes tâches que le reste de l'équipe de travail. À une de ces occasions, nous avons partagé le rang pour faire du désherbage, car je m'étais retrouvé seul dans un rang normalement occupé par deux personnes. Pendant le travail, Joanne me demande quelles sont mes études. Je lui dis que je mène une recherche sur la main-d'œuvre migrante agricole et que j'ai décidé de travailler dans les fermes pour observer à la première personne leur organisation ainsi que les relations de travail. Elle semble contente d'avoir trouvé quelqu'un qui s'intéresse à l'agriculture et me dit que je peux l'appeler si j'ai besoin d'informations. C'est ainsi que je lui demande de faire dans les jours qui suivent un entretien concernant l'histoire de l'entreprise, ses activités, son recrutement de la main-d'œuvre migrante temporaire, demande à laquelle Joanne répond favorablement sans hésitation.

Pendant le travail, nous parlons un peu de l'entreprise. Bien qu'ils soient encore jeunes, elle me dit que son mari demande déjà aux fils si un jour ils voudront prendre la relève. Son fils répond toujours avec une autre question « si je ne vais pas la prendre, qui la prendra ? » Joanne me dit alors qu'elle ne veut pas que son fils prenne la relève par obligation. Elle me dit qu'il devrait accepter par passion et non pas parce qu'il n'y a personne qui pourrait le faire à sa place. La conversation rend le travail plus paisible, je ne me sens plus sous contrôle, et oublie la relation employeuse-employé. Je m'habitue au rythme de Joanne et nous poursuivons le désherbage de façon assez rapide.

« Il faut aimer le travail agricole, parce qu'il demande beaucoup de sacrifices », me dit Joanne. Elle me raconte que lorsqu'elle était plus jeune, parfois elle devait renoncer à aller à la discothèque avec ses amis, parce qu'il fallait attacher les choux fleurs ou récolter le maïs, mais qu'aujourd'hui elle est bien contente de l'avoir fait. Nous terminons le rang et Joanne regarde sa montre. Il est 15 h 55. Elle me dit que pour aujourd'hui c'est fini. Elle l'annonce aussi à haute voix aux autres collègues venant de Montréal, et certains se laissent aller à un soupir de soulagement.

Le jeudi suivant, je n'ai pas travaillé pour Agrijob, car Joanne m'a donné rendez-vous à la ferme pour un entretien à 14 h 30. Elle m'a prévenu qu'elle amènerait son père Laurent, désormais à la retraite et bien content de me parler de l'histoire de l'entreprise. Arrivé à la ferme, je stationne ma voiture à côté du bus scolaire, je l'appelle pour annoncer mon arrivée et attends dans l'espace central, entre l'entrepôt et la maison des travailleurs. Après environ cinq minutes, Joanne arrive et nous allons ensemble vers la maison de son père, empruntant un petit chemin jamais parcouru lors de mes journées à la ferme en tant qu'ouvriers agricole. La maison, typique de ces paysages ruraux, est basse, en bois, avec le toit en pente. Il faut monter trois marches pour rejoindre la porte d'entrée. L'intérieur est très accueillant, presque tout en bois, avec une cheminée, des photos de famille, des porcelaines. Nous restons dans la première pièce, la cuisine, et nous assoyons à la table.

Laurent nous rejoint peu après, alors que sa fille me raconte l'actualité de l'entreprise. Après les présentations, Joanne s'arrête et laisse la parole à son père au sujet de l'histoire de l'entreprise. Laurent me raconte que la ferme a presque une histoire centenaire. La partie arrière de la maison où nous nous trouvons a été bâtie en 1926 par le grand-père de Laurent. Pendant plusieurs décennies, l'activité principale de la ferme n'a pas été la production de légumes, mais plutôt celle du lait. Cependant, avec le temps, la production de légumes a dépassé celle laitière. D'abord, le père de Laurent avait introduit la culture du tabac pour les cigares, activité qui à l'époque, selon le témoignage de Laurent, était très rentable. Ensuite, entre la fin des années 1970 et le début des années 1980, Laurent a introduit celle du blé d'Inde, qui est devenue une des cultures principales de l'entreprise, ainsi que celle des tomates de serre (mais sans système hydroponique, plantées directement dans la terre). Lentement, l'agriculture maraîchère a pris le dessus sur la production laitière, jusqu'à la remplacer totalement vers le milieu des années 1990, lorsque les vaches ont été vendues pour concentrer l'attention sur la production des légumes, notamment du blé.

Sous la gestion de Laurent, l'entreprise a commencé à grossir. Il a réussi à devenir fournisseur pour les principales épiceries et supermarchés de la région, devenant notamment le fournisseur principal de Provigo pour le blé d'Inde, ce qui était, selon les mots mêmes de Laurent « son rêve », à cause du prestige de la grande chaîne de distribution québécoise. Actuellement, Joanne et son mari sont les gérants. Depuis leur prise de la gestion, l'entreprise, possédant déjà une

activité économique consistante, a pris davantage d'ampleur. Leur spécialité est restée le blé d'Inde sucré, mais l'entreprise possède aussi d'autres cultures, comme le chou-fleur, introduit dans les années 2000, et les cultures de maïs-grain, de soya et de blé.

L'entreprise de Joanne et son mari, avec un revenu supérieur à 2 millions de dollars chaque année, est bien différente de celle de Lorenzo. Cependant, comme le souligne Joanne, les dimensions de l'entreprise sont plus le reflet du contexte productif que d'une volonté spécifique : « De nos jours, tu n'as pas de choix, soit tu es bien petit ou tu es bien gros. Les bien petits c'est pour le plaisir, il faut que tu aies un job ailleurs, les moyens tu es comme tout le temps entre les deux... »⁸⁶ « Le bien gros c'est le bordel, c'est du devoir en tabarnak ! » ajoute Laurent interrompant sa fille. Je demande les raisons de cette problématique qui semble mettre d'accord les deux générations de producteurs agricoles. Joanne souligne que dans la grande entreprise « il faut que tu t'organises », et Laurent ajoute dans son parler franc que la grande entreprise demande « beaucoup beaucoup de devoirs. Autres choses à faire dans les champs là, ostie ! »

Si la grande entreprise demande une grande quantité de travail, elle n'est pas à la merci du marché, et d'une certaine façon, en acceptant les conditions de ce marché, par exemple celles dictées par les chaînes de distribution, elle participe aux difficultés des entreprises plus petites. Contrairement à d'autres producteurs rencontrés, Joanne, est très satisfaite des accords avec les chaînes : « Il y a beaucoup de personnes qui vont se plaindre des trois chaînes Sobeys, Loblaw et Metro, mais nous on n'a rien à dire, on les a comme clients, ils sont très respectueux, puis tant qu'on répond aux critères de qualité, puis qu'on fait l'affaire, là, on se vend. » Cela dit, Joanne est bien consciente que ce rapport sans trop de difficultés est lié à la grande taille de son entreprise et détermine une concentration de la production : « Ils ont juste trois fournisseurs de choux fleurs, pas dix. C'est sûr qu'ils vont faire affaire avec les entreprises qui ont du volume. »

Joanne se considère « chanceuse d'avoir les chaînes » parce que cela permet à son entreprise de vendre directement ses produits sans avoir des intermédiaires qui tirent pour eux une partie

⁸⁶ Un témoignage très similaire à celui reporté par Roberge lors de son entretien avec un employeur dans l'île d'Orléans : « Ou bien tu grandis et tu te spécialises, genre dans la fraise, ou bien tu te diversifies à plein et tu t'ouvres un, deux ou trois kiosques, et tu vas au marché du Vieux Port. C'est l'un ou c'est l'autre. Si tu es entre les deux, tu es trop gros pour juste faire les kiosques et pas assez gros pour aller livrer dans les grossistes. Tu n'as pas de place. Alors il faut que tu prennes une décision. » (producteur maraîcher) (Roberge 2008, p.59)

du profit. D'ailleurs, bien que l'entreprise vende aussi aux grossistes en ville, le rapport avec eux n'est pas toujours facile, comme Joanne me le raconte : « On s'est déjà fait dire, quand on voulait monter le prix plus haut, "si tu ne baisses pas ton prix, on va faire venir de la Californie pour inonder le marché de Montréal et faire baisser le prix." » Dans le cas des choux fleurs, la Californie est en effet le compétiteur principal, car comme Joanne l'explique les grossistes américains adoptent surtout une politique de *dumping*, vendant à n'importe quel prix le surplus des marchés internes, dans un processus similaire à celui du radicchio décrit par Lorenzo.

En revanche, dans le cas du maïs sucré, Joanne explique que la compétition est surtout interne, car il s'agit d'un légume assez facile à cultiver et ainsi beaucoup de fermes le produisent. Cependant, Joanne souligne à nouveau que le rapport préférentiel avec les chaînes leur permet de contenir la compétition et les fluctuations du marché, car celles-ci ont moins de fluctuations dans le prix que les grossistes du marché central et gardent généralement des accords d'approvisionnement stables et continuels :

« Nous, une année, on a fait des aubergines, puis on a demandé "Êtes-vous intéressés à acheter nos aubergines ?" Ils ont répondu "Nous avons déjà nos fournisseurs, on ne peut pas". On se disait c'est correct aussi, parce que nous sommes fournisseurs de choux fleurs, on a vu que s'il arrivait quelqu'un d'autre pour vendre des choux fleurs il se ferait répondre la même chose.»

Si grâce à leur volume l'entreprise de Joanne et Laurent ont des accords avec les chaînes et ressentent moins la compétition et les fluctuations du marché, le problème principal pour leur entreprise est la rareté de la main-d'œuvre. Le nombre de personnes embauchées par Joanne est aussi un indicateur de la taille de l'entreprise. Joanne me raconte que chaque année son entreprise recrute environ une trentaine de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique, uniquement par le biais du PTAS, car elle le considère comme plus fiable grâce à l'accord entre les deux États et aussi parce qu'elle est contre la règle des quatre ans⁸⁷ du volet agricole.

À la main-d'œuvre migrante temporaire s'ajoutent les équipes locales embauchées à la journée, principalement de jeunes étudiants, et la main-d'œuvre journalière de Montréal, qui

⁸⁷ Je rappelle qu'entre 2011 et décembre 2016, le volet agricole a été caractérisé par la règle des quatre ans. Chaque travailleur après avoir cumulé une expérience dans le programme de quatre ans, devait rester dans son pays pour au moins quatre ans, avant de pouvoir retourner au Canada par le biais du programme.

lorsqu'elle est appelée oscille entre vingt et trente personnes. Au total, pendant les journées de travail passées à la ferme, j'ai pu compter plus de 60 personnes employées dans plusieurs champs et cultures, se retrouvant presque toutes pendant la pause de midi à côté de l'entrepôt.

Le recrutement de la main-d'œuvre migrante saisonnière pour l'entreprise de Joanne et Laurent a commencé au début des années 2000. Avant cette date, la situation était devenue critique pour l'entreprise qui venait d'introduire la culture des choux fleurs, tout en continuant la production des autres cultures :

« Ça fait treize ans qu'on recrute de la main-d'œuvre étrangère. La dernière année qu'on n'a pas eue de main-d'œuvre étrangère, on a perdu plus que la moitié de notre récolte de choux fleurs par manque de travailleurs. Je téléphonais aux gens, puis là je disais "Eh ! Demain on va être seize, ça va avancer", on se retrouvait trois dans les champs. Tsé, tu es trois dans un désert de choux fleurs là, tsé tu as le goût de pleurer. »

Laurent renchérit sur ce point : « Une chance qu'il y a les Mexicains, parce que le Québec c'est fini hein. Il n'y a plus un crisse de légume au Québec. » Cependant, si Joanne met l'accent sur l'absence de main d'œuvre, en soulignant qu'en l'absence des travailleurs mexicains elle s'est retrouvée avec trois personnes dans les champs, Laurent ne se limite pas à souligner l'absence quantitative de main-d'œuvre, mais souligne que la main-d'œuvre québécoise ne travaille pas bien, déplaçant le discours sur la qualité plus que sur la quantité :

« Les Québécois, rendus à cinq heures là, fiuuuu ! [...] il n'y a pas un tabarnak qui travaille ! [...] C'est vrai, crisse, dans le fond, tsé, il n'y a pas d'un osti qui veut travailler ! Moi dans le temps j'ai été pogné avec des étudiants, je ne les voulais pas, mais il fallait que, tu sais, je payais plus cher, puis bon même là "ah tu me paies plus cher parce que je suis bon" fait que, ostie, on s'assoit crisse, tsé "je suis bon fait qu'on me paie" tsé, c'est vrai ce deal là, ce n'est pas un joke ! C'était l'enfer, l'enfer, l'enfer. »

La ferme de Joanne et Laurent est donc une grosse entreprise. Cela leur a permis, avec le temps, de devenir un des fournisseurs des grandes chaînes et de moins subir les fluctuations du marché et les effets de la compétition nationale ou internationale. Même s'il ne s'agit pas d'une multinationale, cette entreprise participe au marché agroalimentaire actuel, par ses dimensions, à partir d'une position de force. Le contexte actuel, comme souligne Joanne, est polarisé entre les petites fermes, les grandes, comme la leur. Les fermes commerciales plus petites, pour

survivre, doivent ainsi grandir, faire « du volume » afin de négocier des accords avec les grandes chaînes.

Dans sa tendance permanente à l'expansion, dont témoigne l'introduction de nouvelles cultures au fil du temps, l'entreprise de Joanne et Laurent a ainsi dû faire face à la problématique de la main-d'œuvre. D'une part, comme le souligne Joanne, le recrutement des travailleurs mexicains a été lié à la difficulté d'embaucher des locaux. D'autre part, comme son père a ajouté, ce choix s'est révélé très positif, car les problématiques liées à la main-d'œuvre étudiante locale comme l'inflexibilité ou la négociation du salaire ne sont pas attendues de la part de la main-d'œuvre mexicaine, sujet que j'approfondirai dans le chapitre suivant.

5.4 Jacques : la gestion prudente et l'absence de relève

Lorsque je suis allé rencontrer Joanne et Laurent, j'ai demandé s'ils connaissaient d'autres fermiers disponibles pour un entretien, afin d'aborder les sujets avec eux. Parmi les contacts que Joanne et Laurent m'ont donnés se trouvait celui de Jacques, un fermier du même village dans Lanaudière à environ cinq minutes de voiture de leur entreprise. Je l'ai appelé la semaine d'après pour prendre un rendez-vous. Par téléphone, je lui ai expliqué que j'avais travaillé pour Joanne, qu'elle m'avait accordé une entrevue pour mes recherches et qu'elle m'avait donné son contact pour continuer mes recherches. Jacques écoute ces prémisses en silence, me dit ensuite qu'il est pressé et doit raccrocher, mais que je peux passer le mardi suivant à 16 h.

Le petit chemin qui mène à l'entreprise de Jacques se trouve au coin d'un rang, à côté de plusieurs maisons résidentielles. Du rang, il est déjà possible de voir un des bâtiments avec le nom de l'entreprise. J'emprunte le chemin et sur la droite se trouve une maison, je me demande si c'est celle de Jacques et de sa femme. Je continue le chemin et me gare après une dizaine de mètres. Sur la droite, je peux compter au moins trois serres, à gauche deux grands bâtiments, probablement des entrepôts. Une fois la voiture stationnée je me dirige à pied vers ces constructions et un homme grand et corpulent en tenue de travail vient vers moi. C'est Jacques. Je m'excuse pour le retard important par rapport à l'heure fixée, en raison d'un embouteillage inattendu sur l'autoroute.

Jacques ne semble pas être contrarié du retard, me donnant presque l'impression de ne pas l'avoir remarqué puisqu'il était au travail. Je le suis dans le premier bâtiment, arborant le nom de l'entreprise, et nous entrons dans un bureau pour nous asseoir à une table vide. Je lui explique mes recherches, lui parle de l'entretien mené avec Joanne et son père, puis lui pose ma première question sur les origines de son entreprise. Bien que son prénom laisse supposer une origine francophone, il est en réalité aussi issu d'une immigration plus récente, car ses parents étaient flamands :

« Mon père a commencé en 1954, jusqu'à 1977 (...) Lui était belge d'origine, et ils ont émigré ici dans les années 1940, en Ontario. Après avoir travaillé en Ontario dans son métier, son métier était chausseur, chausseur orthopédique, donc de base était *schumacher*, en français on dit quelqu'un qui fait les souliers là, bon ! (...) Et puis bon, il était fatigué (...) Étant en Ontario il voyait que ma mère allait travailler sur des fermes, pour le tabac, parce que là-bas était la grosse région de tabac. Mais les terres étaient trop dispendieuses, mais il voulait changer de métier, et connaissant le français et l'anglais, il a su qu'il y avait des fermes à vendre au Québec et il fait son petit tour ici aux alentours, et puis finalement il a pu mettre la main sur la ferme ici, qui a déjà ragrandis trois fois depuis ce temps-là. »

Quant à Jacques, il a pris la gestion de l'entreprise en 1977, lorsqu'il a décidé de laisser les études pour prendre la relève de l'entreprise. Pendant 27 ans, son entreprise s'est spécialisée surtout dans la production de tabac jaune, devenant la troisième entreprise la plus importante du Québec pour la production de tabac. Cette activité s'est poursuivie jusqu'au début 2000, lorsque Jacques, à l'instar d'autres producteurs de tabac des pays à capitalisme avancé, a fait face à la cessation d'achat des multinationales, qui d'une part se sont tournées vers des pays où le produit était moins cher, d'autres parts ont réduit la demande face aux campagnes contre le tabagisme⁸⁸.

Face à ce bouleversement du secteur, Jacques et sa femme n'ont pas perdu courage et ont décidé de se reconvertir dans des produits de niche, comme les légumes asiatiques : « on s'est recyclé dans les légumes asiatiques, tout ce qui s'appelle melon asiatique, tout ce qui s'appelle le chou asiatique, radis asiatique, il y a deux, trois-quatre sortes là qu'on avait fait, et puis le *bok choy* on avait fait un peu d'essais là-dessus, et puis l'oignon espagnol ». Le

⁸⁸ À tel sujet, voir l'intéressante analyse de l'anthropologue Peter Benson sur les transformations du secteur à partir des fermes de tabac dans la Caroline du Nord, aux États-Unis (Benson 2011).

choix de Jacques et de sa femme de se tourner vers ce type de cultures reflète une tendance, active en Ontario et qui progresse aussi au Québec. Selon un rapport d'AGECO, entre 2012 et 2013 un tiers des démarrages d'entreprises agricoles au Québec s'est fait dans le secteur de ce que le rapport appelle « cultures ethniques »⁸⁹ (AGECO 2014). Dans le cas spécifique des légumes asiatiques, leur développement est expliqué, selon le rapport, par leur réputation d'être moins coûteux et plus faciles à produire (*ivi*, p. 28).

Dans le cas de Jacques, le choix des cultures asiatiques a été déterminé par les circonstances :

« Ça a été un concours de circonstances, vu qu'on parle anglais, on a fait la connaissance d'une personne qui achetait pour l'exportation de New York, c'est comme ça qu'on a commencé. Si cela avait été complètement une circonstance autre que celle qu'on a vécu, on aurait peut-être fait affaire avec une autre personne, peut-être pour d'autres choses, mais le hasard a voulu comme ça. »

Aujourd'hui, l'activité principale de Jacques n'est pas, cependant, la production des légumes asiatiques. En effet, depuis 2010 ils ont décidé d'abandonner plusieurs de ces cultures pour se concentrer sur un produit nouveau pour eux, le haricot, en continuant en même temps la production de l'oignon espagnol et dans une plus petite proportion celle de légumes asiatiques. La diversification est expliquée par Jacques aussi en relation avec la gestion de sa main-d'œuvre, six personnes, deux locaux et quatre travailleurs saisonniers mexicains embauchés par le PTAS, dont certains viennent chaque année chez Jacques depuis vingt ans. Selon Jacques, la diversification de la production lui permet de couvrir toute la saison sans laisser des jours d'inactivité :

« (le radis N.D.A.) ça fait travailler un peu la main-d'œuvre, tout le monde, parce qu'il faut quand même calculer tu as x mains-d'œuvre, mais il faut que tu remplisses les semaines, pour ne pas dire à un employé "pendant trois jours tu n'as pas de travail", non. Fait qu'on a cédulé (...) le radis vient compléter les heures des employés et puis, ça fait, excuses l'anglais, a *package deal*. »

La diversification des produits détermine aussi une diversification de la mise en marché. Dans le cas des légumes asiatiques, Jacques continue à vendre au marché de New York par le

⁸⁹ Dans un autre rapport, AGEKO définit comme « aliment ethnique » les cultures qui ne sont pas traditionnellement produites au Québec et n'ont pas été importées par les colons européens (AGEKO 2013, p. 2).

biais du courtier qui avait favorisé sa réorientation vers ce type de légumes. Cependant, au cours des années il a décidé de réduire cette production. Dans le cas du radis, par exemple, il produit sept tonnes par années distribuées sur plusieurs semaines, car il s'est rendu compte que lorsqu'il produisait plus (il était arrivé à produire jusqu'à trente tonnes par années), il faisait la compétition « contre soi-même », car vu qu'il s'agissait de la vente au marché, il était obligé pour sortir le produit, de baisser constamment le prix.

Dans le cas de l'oignon, il vend aux chaînes, mais par le biais d'un autre producteur qui détient un accord avec les chaînes et achète sa production.

Jacques : « Les oignons sont à 70 % vendus aux chaînes comme IGA, Metro. Je passe toujours par l'entremise d'une personne, mais c'est un producteur. »

Cependant, à la différence du grand producteur qui achète au plus petit pour tirer un profit de la médiation ou pour le transformer, par exemple avec l'entreprise qui achète le produit de Lorenzo, dans le cas de Jacques l'autre producteur s'appuie en réalité sur les plus grands pour garder son contrat avec les chaînes.

Lucio : « Le producteur est plus grand que vous ? »

Jacques : « Non, plus petit que moi aussi bizarre que ça peut être [...] vu qu'il est un petit peu plus petit, ça lui donne un avantage d'avoir quelques personnes qui peut lui tirer sa saison, parce que les chaînes sont peu intéressées d'avoir une personne qui va vendre pour deux mois, elles veulent avoir quelqu'un qui est là pendant cinq-six mois. Fait que s'il n'achète pas (l'autre producteur N.D.A.), probablement qu'il ne pourra plus vendre, mais vu qu'il y a quelque producteur qu'on s'est associé avec lui [...] ça lui permet de pouvoir tirer sa saison et puis de vendre aux chaînes pendant une période, jusqu'au mois de décembre, janvier ou, en temps normal, au mois d'octobre il aurait fini. »

« Et il n'est pas gourmand ! C'est-à-dire que c'est sûr que tout le monde travaille pour ses sous, mais il n'est pas gourmand, donc il va prendre ce qu'il y a à prendre, mais ça nous donne une chance de vendre plus haut que sur le marché, donc qu'on est tous les deux gagnants. »

Finalement, dans le cas des haricots, comme pour d'autres producteurs de haricots québécois, Jacques a un contrat annuel avec la multinationale de la transformation « Bonduelle ». Il s'agit, selon Jacques, d'une vente « facile », car c'est Bonduelle qui s'occupe de tout. Par l'entremise

d'un technicien ou d'un agronome, ils regardent avec Jacques les champs, les rotations, et puis ils ramassent tout, dans une gestion du rapport achat-vente programmée, selon le prix et la quantité, ce qui ne laisse pas d'espace à fluctuations.

L'activité totale de Jacques semble ainsi très prudente. Le contrat annuel de Bonduelle lui permet d'avoir une rentabilité fixe, qui ressemble pour sa stabilité à la vente de Joanne aux chaînes, bien qu'avec des profits différents. Dans le cas des oignons, il peut compter sur un rapport honnête avec un autre producteur qui lui permet de vendre aux chaînes plutôt qu'au marché et finalement dans le cas des légumes asiatiques, il vend par l'entremise d'un courtier sur le marché de New York, mais comme il s'agit, comme Jacques le souligne, d'une activité complémentaire, il peut se permettre de produire des petites quantités, puisqu'il n'a pas beaucoup de pression en lien avec l'obligation de sortir son produit et est moins menacé par l'activité de courtage.

Cela dit, cette gestion prudente est aussi liée aux conditions spécifiques de son entreprise. En effet, Jacques a un fils qui travaille désormais comme comptable pour une grande entreprise en Ontario, bien payé et content de son emploi. C'est pour cette raison que Jacques me dit dans un ton légèrement mélancolique qu'il est sûrement le dernier gérant de l'entreprise « il n'y aura fort, fort, fort probablement pas de relève, il n'y aura pas de troisième génération ». Cependant, l'absence de relève n'oblige pas Jacques à penser le futur de l'entreprise dans une longue durée, comme dans le cas de Joanne qui déjà pense à la relève de son fils et œuvre à ce que son entreprise soit assez grande et profitable afin de pouvoir lui laisser une activité économique florissante. La programmation de Jacques est plutôt faite d'année en année, selon ses capacités et le plaisir de continuer, et sans la nécessité de grandir : « la santé c'est le premier échelon, à gravir toutes les années, est-ce que j'ai la santé ? Oui, est-ce que j'ai le goût ? Oui, j'ai encore un peu le goût, on y va, on fait l'année et puis l'année de suite, on peut regarder à court terme, on ne regarde plus à long terme là. »

5.5 Ajustements vers l'expansion

Dans ce chapitre j'ai voulu développer certains enjeux abordés dans le chapitre précédent directement à partir des témoignages des producteurs agricoles rencontrés au cours de mes

recherches. J'ai choisi notamment trois cas pour montrer trois types d'entreprise et de gestion. Premièrement, l'entreprise de Lorenzo appartenant à la catégorie des PME, sous pression à cause des entreprises plus grandes et de la compétition internationale. Malgré le fait que lors de notre entretien il mettait l'accent sur la qualité du produit plus que sur le volume, sa tentative de recevoir le Canada GAP montre son intérêt pour la vente aux chaînes, dont la première condition est cependant celle d'augmenter le volume. Le cas de Lorenzo montre bien que la survie est strictement liée à l'expansion de l'entreprise, car l'expansion permet de répondre aux standards imposés par les chaînes et de faire face à la compétition interne et internationale.

C'est le cas notamment de l'entreprise de Joanne, une grande entreprise qui a des accords avec les chaînes. Dans les conversations avec elle et son père, il est clair que la grande dimension leur permet aujourd'hui de se placer au-dessus des fluctuations et des compétitions des marchés et de l'activité des courtiers. C'est ainsi que, plus encore que les fluctuations et la compétition, mineures lorsque les entreprises interagissent avec les chaînes, le problème principal pour eux a été celui de la main-d'œuvre, car les difficultés rencontrées avec la main-d'œuvre locale ont risqué de freiner leur expansion. Le cas de Joanne montre que les stratégies d'expansion, en partie dictées par la transformation du secteur au cours des dernières décennies, se sont ainsi développées en même temps que le recours aux ouvriers migrants saisonniers, les deux phénomènes se renforçant de façon réciproque.

Finalement, j'ai décidé de montrer l'activité de Jacques. La gestion de Jacques est vertueuse, car malgré une production de faible volume, il a réussi par la diversification des produits et de la mise en marché à s'assurer une vente assez stable dans le temps et ainsi faire face aux problèmes de la culture du tabac qui l'occupait précédemment. Cependant, comme souligné à la fin de la section sur l'activité agricole de Jacques, la prudence est dictée aussi par une très probable absence de relève, problématique concernant beaucoup d'entreprises actuelles du Québec. En effet, le fait de ne pas avoir à penser le futur de l'entreprise sur une longue durée favorise sûrement cette gestion prudente qui ne comporte pas les risques associés aux tentatives d'expansion dans le but d'assurer un futur meilleur aux générations futures de l'entreprise.

Prendre en considération cette hétérogénéité, à partir des histoires personnelles, était selon moi un aspect fondamental pour mieux comprendre leur relation avec la main-d'œuvre et surtout leurs attentes envers les ouvriers migrants. Certainement, le but n'était pas celui de résumer en quelques entretiens toutes les problématiques actuelles rencontrées par les producteurs agricoles

québécois ni d'identifier toutes les typologies d'entreprise possibles, car ce n'est pas le sujet principal de cette recherche. Il s'est agi plutôt, à partir des histoires personnelles, de signaler tout d'abord que les entreprises ont été soumises à une sorte de formatage, qui explique davantage le recours aux ouvriers migrants. En outre, les portraits des employeurs rappellent, en opposition à la majorité des analyses sur les ouvriers migrants agricoles, que dans la relation entre employeur et employé, l'imbrication de la dimension subjective et objective concerne tant l'employé que l'employeur, alors que ce dernier est le plus souvent placé dans l'ombre.

Chapitre 6

La réduction à une simple force de travail au quotidien.

« The man sitting in the iron seat did not look like a man; gloved, goggled, rubber dust mask over nose and mouth, he was a part of the monster, a robot in the seat. The thunder of the cylinders sounded through the country, became one with the air and the earth, so that earth and air muttered in sympathetic vibration. The driver could not control it—straight across country it went, cutting through a dozen farms and straight back. A twitch at the controls could swerve the cat', but the driver's hands could not twitch because the monster that built the tractors, the monster that sent the tractor out, had somehow got into the driver's hands, into his brain and muscle, had goggled him and muzzled him—goggled his mind, muzzled his speech, goggled his perception, muzzled his protest. »

John Steinbeck (1992 [1939], p. 112-113)

6.1 Introduction

Je me rapproche de monsieur Lazette pour savoir si je suis confirmé pour le jour suivant. En avançant, Philippe, le superviseur, m'indique au propriétaire et dit : « il est bon aussi ». C'est ainsi que je comprends que je travaillerai le lendemain. Ensuite, il pointe deux travailleurs québécois en disant qu'ils ont aussi bien travaillé. Intéressé par cette sélection, je décide de rester à côté du superviseur. Il parle au propriétaire et lui indique un autre groupe de travailleurs provenant de Montréal, toutes des personnes d'origine haïtienne, en ajoutant « la gang là-bas ne travaille pas ». Puis, il avance deux pas vers le propriétaire et il murmure « c'est la gang des noirs ». Le nombre de personnes confirmées est inférieur à celui des personnes exclues, sur onze personnes employées cette journée, seulement quatre personnes, dont moi, sont confirmées par monsieur Lazette sur l'indication de Philippe. Monsieur Lazette semble ne pas être satisfait et décide d'appeler l'employée d'Agrijob pour manifester son mécontentement.

Au téléphone, il explique qu'il ne veut pas les travailleurs pointés du doigt par Philippe le lendemain. Il dit que seulement « les trois Québécois », pensant que je suis aussi québécois très probablement pour la couleur de ma peau, et « le noir », que je découvrirai être Alain, un résident permanent d'origine burkinabé, peuvent revenir le lendemain, mais que les autres, il ne les veut pas. Il ajoute avec un ton péremptoire qu'il n'a pas besoin de personnes comme ça, parce que « ses guate », le nom utilisé par monsieur Lazette pour désigner tous ses travailleurs saisonniers, tant les Guatémaltèques que les Mexicains, « travaillent très bien ».

La sélection journalière dans l'entreprise de monsieur Lazette montre clairement que le problème de la main-d'œuvre au Québec, comme au Canada, ne peut pas être abordé seulement d'un point de vue quantitatif. En effet, comme souligne monsieur Lazette, les travailleurs migrants « travaillent très bien » et ainsi les entreprises québécoises n'ont pas vraiment la nécessité d'embaucher des locaux, d'autant plus que ces derniers ne correspondent pas à des standards demandés par le nouveau scénario de production agricole mondialisée.

Au Québec comme ailleurs, il n'y avait donc pas seulement le besoin de faire face à une absence de main-d'œuvre locale, mais aussi de répondre à l'absence d'une main-d'œuvre qui pouvait répondre aux standards établis. C'est ainsi que dans plusieurs parties du monde, les politiques migratoires, par le biais de programmes ou par le biais de la production légale d'illégalité (De Genova 2006), ont de fait produit un profil d'ouvrier agricole réduit à sa simple force de travail. Dans ce chapitre, j'analyserai ce processus au quotidien, en regardant quelles sont les attentes des employeurs envers la main-d'œuvre migrante saisonnière, sur la base de l'incorporation de la logique utilitariste et du réductionnisme à une simple force de travail. Ces attentes se réalisent dans le contexte de contraintes et interdictions imposées par le statut migratoire et malgré la protection formelle des lois de travail (Gesualdi-Fecteau 2013), différenciant ainsi la main-d'œuvre migrante temporaire de celle locale. Par cela, aux yeux des personnes locales ces attentes semblent être des caractéristiques intrinsèques des personnes venant du Mexique et du Guatemala.

6.2 La composition de la main-d'œuvre agricole

Sorti du métro, je suis les instructions du papier que le centre d'emploi m'a donné, je prends la sortie nord et traverse le stationnement du bus, en me dirigeant vers le point d'embarquement. À l'arrêt, un bus jaune, scolaire, mais que j'associe désormais aux travailleurs migrants temporaires pour les nombreuses occasions où j'ai pu voir ce type de véhicule transporter des travailleurs, est stationné au bord du trottoir. Je m'approche en saluant le groupe restreint de personnes qui est à côté du bus, certaines assises sur l'herbe, certaines debout. Une de ces personnes est la responsable du recrutement et elle a déjà une liste entre ses mains avec les noms des personnes qui ont été appelées la veille et qui ont accepté de venir travailler. Je vérifie avec elle la présence de mon nom sur la liste et je m'assois sur l'herbe, près d'autres travailleurs, en attendant le départ. Je m'aperçois que nous ne sommes pas nombreux, mais je découvrirai par la suite que cela est dû au report de notre embarquement à 7 h 15, une heure après l'horaire habituel, par volonté de la productrice qui nous embauche. Finalement, après environ 10 minutes d'attente pour les possibles retardataires compte tenu aussi des nombreuses absences, la responsable nous dit de monter dans le bus et donne l'ordre au chauffeur de partir.

Depuis 2001, Agrijob est un service d'Agricarrières, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, lié à l'UPA, visant à recruter des personnes sur le territoire de Montréal en tant qu'employés et employées occasionnels pour les entreprises agricoles des régions de Lanaudière, de l'Outaouais-Laurentides et de la Montérégie. Ce service s'inscrit dans l'initiative promue par le MAPAQ et commencée dans les années 1970 de transport quotidien de la main-d'œuvre agricole pour faire face aux difficultés de recrutement des producteurs.

Du mois d'avril au mois de novembre, chaque matin, à 6 h 15, plusieurs bus partent d'une station au nord de Montréal et d'une station au sud, pour amener la main-d'œuvre en possession d'une carte d'embarquement délivrée par Agrijob, sur les lieux de travail. Le service s'inscrit dans les tentatives proposées par le gouvernement aux producteurs pour résoudre la problématique de la rareté de main-d'œuvre agricole, en leur permettant de diversifier leur source de main-d'œuvre. En effet, dans les régions proches de Montréal cette forme de

recrutement permet aux entreprises agricoles de faire face à des problématiques imprévues, notamment avec les travailleurs migrants temporaires, comme des obstacles administratifs pour leurs permis de travail, ou des conditions climatiques inattendues qui mettent en crise la planification du nombre de travailleurs établie par les producteurs. C'est ainsi que chaque année environ entre 800 et 900 personnes sont recrutées, équivalant en 2014 à 26 701 jours-personnes⁹⁰.



Figure 2 : Pont d'embarquement d'Agrijob.

⁹⁰ Selon le site d'Agrijob, l'indicateur « jour-personne » représente la somme totale des journées travaillées de tous les travailleurs pendant la saison de production agricole.

Entrés sur l'autoroute, nous laissons derrière nous les bâtiments juxtaposés de la ville et les gratte-ciels des grandes entreprises de télécommunications. L'autoroute nous accompagne graduellement du paysage urbain au paysage rural, et lorsque nous prenons la sortie pour entrer dans le village, nous nous retrouvons dans un milieu complètement différent. La vue n'est plus entravée par un groupe aligné de bâtiments, mais se perd à l'horizon, avec seulement des maisons isolées, qui de temps en temps se posent comme obstacle au regard en profondeur. Nous côtoyons plusieurs types de champs, et bien souvent je ne suis pas capable de définir le type de culture, car elles ne sont pas encore arrivées à leur maturation. Quelquefois, les champs sont vides, donnant presque l'impression que le quadrillage parfait des cultures s'est produit de façon spontanée, par l'œuvre de la nature, mais soudainement, la présence de plusieurs travailleurs pliés sur le terrain dans un champ, me rappelle l'activité humaine derrière cette division parfaite.

Après environ 40 minutes de route, dont une dizaine dans ce paysage rural, nous arrivons sur les lieux de la « Ferme Desjardins », où l'employeuse, Joanne, nous attend debout devant un bâtiment, que je découvrirai être le garage des machines agricoles. Joanne nous dit de nous changer rapidement et d'embarquer dans un autre bus jaune, garé sur le terrain, pour rejoindre les champs. Je suis les autres dans un local en bois, encore en construction et très poussiéreux, à côté du garage, où je peux me changer. Je mets un t-shirt à manches courtes, une casquette, un vieux jeans, des bottes de pluie, ensuite j'attache ma gourde dans le passant du pantalon, en regardant d'autres travailleurs le faire. Entrée dans le bus, Joanne est déjà à la conduite, elle s'assure que tout le monde est monté et part vers les champs.

Pendant le bref trajet, nous croisons des travailleurs migrants temporaires en train de marcher dans la même direction du bus, en attirant l'attention de toutes les personnes venues de Montréal qui se tournent vers la fenêtre pour regarder. Joanne nous dit qu'ils sont ses travailleurs, alors un travailleur de Montréal, un Canadien d'origine salvadorienne, s'amuse et lui dit qu'elle les paie pour se promener. Joanne ne semble pas apprécier la blague, elle préfère clarifier que ses travailleurs ont commencé à 7 h le matin et qu'elle va s'arrêter pour les faire monter dans le bus, car maintenant tout le monde travaillera sur le même champ.

Les travailleurs montent et ils s'assoient là où ils trouvent de la place, certains à côté d'autres travailleurs venus de Montréal, mais sans se parler. Les regards se croisent, certains

travailleurs de Montréal parlent entre eux chuchotant des mots, les travailleurs migrants temporaires font la même chose avec leurs collègues, avec de petits sourires d'ententes.

Cette dynamique d'interaction et la curiosité réciproque suscitée par la rencontre s'inscrivent dans un contexte de travail hautement caractérisé par la diversité. Le premier but de ma participation observante sur les fermes a été de cerner la diversité par la définition de la composition de la main-d'œuvre agricole sur les lieux de travail. Cette composition a constitué la base sur laquelle j'ai pu identifier les attentes spécifiques vers la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière en relation avec les autres figures de travail présentes sur le terrain. Notamment, l'hétérogénéité caractérisant les lieux de travail où j'ai pu mener mes activités de participation observante, je l'ai systématisée en considérant trois figures principales : la main-d'œuvre locale ; la main-d'œuvre urbaine embauchée à la journée ; la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière. Ces trois typologies de main-d'œuvre peuvent être comme les types principaux dans les fermes où j'ai travaillé, mais plus largement dans les fermes entourant Montréal⁹¹. Cependant, chaque figure est caractérisée à son tour par une forte hétérogénéité interne. Dans les pages suivantes, j'analyserai plus en profondeur les trois types, pour revenir ensuite aux attentes envers la figure du travailleur migrant temporaire vis-à-vis des autres groupes.

6.2.1 La main-d'œuvre locale

Par main-d'œuvre locale, je fais référence à tous les travailleurs et les travailleuses embauchés, le plus souvent avec la citoyenneté canadienne, qui habitent à proximité de la ferme, normalement dans le même village ou dans un village à proximité. Bien que l'attention scientifique et médiatique au cours des dernières années se soit penchée sur la main-d'œuvre migrante temporaire, vu son augmentation exponentielle et sa contribution au développement de certains secteurs, en regardant le marché du travail agroalimentaire au Québec dans sa totalité, la main-d'œuvre locale demeure encore aujourd'hui la figure prédominante. Selon les

⁹¹ Pour comprendre si cette division tripartite pouvait avoir une valeur plus générale, j'ai vérifié la présence de ces trois figures dans les entretiens auprès des producteurs et les travailleurs d'autres fermes.

données sur le « Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec » du MAPAQ (MAPAQ 2007), en 2007 85 % de la main-d'œuvre embauchée provenait de la même région que l'entreprise, tandis que la présence de la main-d'œuvre embauchée à l'extérieur du Québec incluant la main-d'œuvre migrante était de 9 %⁹². Cela dit, il faut considérer que dans le cas spécifique de l'horticulture maraîchère, la main-d'œuvre migrante temporaire est l'une des principales ressources de recrutement et elle est en croissance depuis les dix dernières années (AGECO 2015).

Si les statistiques sur la main-d'œuvre embauchée montraient une nette majorité d'hommes (MAPAQ 2007), dans le cas spécifique de ma participation observante et des entretiens menés avec les travailleurs migrants agricoles saisonniers, la distribution était différente. Cela est probablement lié au fait que dans l'horticulture abritée, la présence des femmes augmente. Ainsi il n'a pas été surprenant pour moi de constater une présence considérable de femmes parmi la main-d'œuvre locale, dans le cas des serres ou du triage des carottes en intérieur.

Finalement, à partir de mes observations, en ce qui concerne ce type de main-d'œuvre, la distinction entre main-d'œuvre embauchée et main-d'œuvre familiale n'était pas très nette, car les personnes embauchées étaient souvent aussi des membres de la famille des propriétaires de l'entreprise ou leurs amis. Dans la ferme de concombres, par exemple, la majorité des travailleurs embauchés localement étaient les neveux du propriétaire ou les amis de son fils, et dans l'entreprise de triage des carottes, les femmes embauchées étaient toutes des connaissances de la sœur du propriétaire qui travaillait côte à côte avec eux.

6.2.2 La main-d'œuvre urbaine embauchée à la journée

En ce qui concerne cette catégorie, je fais notamment référence à la main-d'œuvre recrutée par Agrijob, le service offert par Agricarières, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole. Il s'agit de la main-d'œuvre que j'ai intégrée pendant ma participation observante. Cependant, nous pouvons élargir cette catégorie à toute main-d'œuvre urbaine qui se déplace par le biais d'intermédiaires, telles que les agences de placement. En effet, Agrijob œuvre comme une agence de placement, en recrutant la main-d'œuvre pour les producteurs et

⁹² Avec le restant 6 % constitué par la main-d'œuvre locale provenant d'autres régions de l'entreprise d'embauche.

parfois, lorsque plusieurs journées de travail se cumulent pour le même employeur, à l'instar des agences de placement elle s'occupe du paiement reporté de ses membres. Cependant, en faisant recours à Agrijob les producteurs s'assurent d'avoir une main-d'œuvre avec un permis de travail régulier, car le numéro d'assurance sociale (NAS) est une condition nécessaire pour recevoir la carte d'embarquement d'Agrijob, contrairement à certaines agences de placement sous le feu de la critique pour avoir recruté des migrants sans permis de travail (Groupe Ageco 2015, p. 62).

Ce type de main-d'œuvre n'a pas reçu une attention importante par le monde de la recherche, à l'exception d'une analyse très approfondie par la professeure Myriam Simard, avec la collaboration d'Isabelle Mimeault, en 1997⁹³. Plusieurs aspects soulevés lors de cette enquête ont été retrouvés encore aujourd'hui. Notamment, le recrutement quotidien de Montréal vise majoritairement la population immigrante. Dans le cas spécifique d'Agrijob, l'entreprise fait des activités de sensibilisation auprès d'associations concernées par l'intégration des nouvelles personnes résidentes. Selon le rapport d'Agrijob du 2014, environ les deux tiers de la main-d'œuvre enregistrée dans leur liste (1 400 personnes) n'étaient pas nés au Canada (Simard et Mimeault 1997, p. 61) ; une partie de ce groupe a toutefois déjà la citoyenneté. C'est le cas, par exemple, de Fred, un homme d'origine martiniquaise que j'ai rencontré lors de mon premier jour dans la récolte des concombres, mais avec qui j'ai travaillé assez régulièrement au cours de ma participation observante par la suite. Fred était au Canada depuis déjà une décennie. Il était un mécanicien, et comme il m'expliquait, il voulait travailler pendant l'été dans l'agriculture, car il n'y avait pas beaucoup d'emploi dans les garages, et il voulait gagner un peu d'argent pour ouvrir le sien.

Les autres candidats nés ailleurs qu'au Canada possèdent d'autres statuts migratoires avec la possibilité de travailler. Kalidou, par exemple, un Burkinabé que j'ai rencontré lors de mon deuxième jour de travail et avec qui j'ai travaillé pendant une semaine entière dans une ferme venait d'arriver avec la résidence permanente. Il m'expliquait qu'il suivait une formation pour devenir agent de sécurité, mais qu'en attendant, il n'avait rien trouvé de mieux que l'emploi

⁹³ L'étude portait notamment sur le recrutement mené par la Corporation des services de la main-d'œuvre agricole de l'UPA et Agri-aide, des corporations intermédiaires de travail créées par les producteurs mêmes (Simard et Mimeault 1997, p.6-7).

agricole lorsqu'il avait décidé de s'inscrire dans les listes d'Agrijob, après avoir trouvé leur site sur internet. D'autres candidats étaient, comme moi, étudiants internationaux, provenant notamment d'Afrique ou d'Haïti, parfois il s'agissait de réfugiés, et rarement j'ai pu rencontrer des personnes avec le permis vacance-travail.

Dans le cadre de mon expérience de terrain, la population d'origine haïtienne était particulièrement présente. Dans ce cas, la participation des personnes d'origine haïtienne était caractérisée par une forte présence de femmes⁹⁴, même si la majorité des personnes embauchées à la journée de Montréal sont des hommes. Le pourcentage de femmes diminue considérablement dans le cas des personnes nées au Canada, par rapport au groupe de personnes nées ailleurs qu'au Canada.

Finalement, le tiers des embauchés sont nés au Canada et sont soit au chômage, soit sont bénéficiaires de l'aide sociale, soit sont des personnes employées dans d'autres secteurs (j'ai pu rencontrer notamment plusieurs ouvriers de la construction qui ont décidé de travailler dans l'agriculture en attente de nouveaux projets dans leur domaine), ou encore sont des personnes aux études. L'âge est aussi très variable, oscillant entre vingt et soixante ans, mais avec une moyenne autour de 40 ans, comme en 1997 (Simard et Mimeault 1997, p. 42).

En prenant en compte toutes ces variables, il est possible d'affirmer avec assurance qu'il s'agit d'une composante de la main-d'œuvre très hétérogène, qui s'inscrit dans un contexte encore plus hétérogène, avec l'ajout du troisième groupe, celui de la main-d'œuvre agricole saisonnière migrante.

6.2.3 La main-d'œuvre migrante agricole saisonnière

Comme présenté dans le chapitre 3, actuellement les employeurs québécois peuvent compter sur trois programmes pour embaucher la main-d'œuvre migrante temporaire, avec des critères presque équivalents : le PTAS, résultat d'accords de longue date entre le Canada et certains pays des Caraïbes et entre le Canada et le Mexique, ce dernier étant utilisé davantage dans le contexte québécois ; le volet agricole, plus récent, qui ne prévoit pas un accord formel entre les États,

⁹⁴ Aspect remarqué aussi dans la recherche de Simard et Mimeault (Simard et Mimeault 1997, p.41).

mais qui vise toutefois trois pays spécifiques, le Guatemala, le Honduras et le Salvador ; le volet des professions peu spécialisées — secteur agricole, qui vise tous les pays à l'exception des trois du volet agricole (Immigration Québec 2016). Bien que le système d'embauche fasse face à une multiplicité de provenances, le recrutement au Québec vise plus strictement deux pays : le Mexique et le Guatemala.

Selon les statistiques concernant l'activité de la FERME un des principaux acteurs dans le recrutement de la main-d'œuvre migrante temporaire au Québec, en 2016 54 % des postes ont été comblés par la main-d'œuvre mexicaine, 44 % par celle guatémaltèque et le 2 % restant provenait des « pays limitrophes », probablement des Antilles, du Honduras et du Nicaragua (FERME 2016).

Le groupe d'âge est assez diversifié. Dans le cas du PTAS, les personnes embauchées doivent avoir de préférence un âge entre 22 et 45 ans, et même si dans certains cas cette préférence ne s'applique pas, selon mes observations et mes entretiens, la majorité des personnes embauchées dans les trois volets correspond à ce groupe d'âge assez large. D'autres différences concernent le genre. Dans les dernières années, la main-d'œuvre féminine a augmenté, cependant le nombre de travailleurs masculins demeure largement majoritaire. Selon les données que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mexicaine m'a fournies, les ouvrières agricoles d'origine mexicaine en 2016 constituaient seulement le 1,17 % de la main-d'œuvre mexicaine totale embauchée par le biais du PTAS au Québec.

Finalement, un dernier paramètre qui contribue à la diversification de la main-d'œuvre migrante temporaire est la multiplicité interne aux pays d'envoi. En effet, avec la décentralisation du système de recrutement au Mexique, qui a permis d'intégrer davantage des États pauvres et ruraux comme le Chiapas et Oaxaca (Lara Flores et Pantaleón 2015), mais aussi certaines régions du Yucatan (Labrecque 2016), ainsi qu'avec le recrutement massif au Guatemala (Roberge 2011), le nombre de personnes embauchées d'origine autochtone a augmenté de façon exponentielle, contribuant à la diversification de la main-d'œuvre et créant parfois des tensions parmi les personnes du même pays (Labrecque 2016).

Tableau II : Composition de la main-d'œuvre dans les fermes québécoises

	Main-d'œuvre locale	Main-d'œuvre urbaine embauchée à la journée	Main-d'œuvre migrante temporaire
Statut	Citoyenneté	Citoyenneté, résidence permanente, migrants temporaires (permis d'étude, permis vacances-travail).	Migrants temporaires
Pays d'origine	Québec	Les 2/3 ne sont pas nés au Canada	Davantage Mexique et Guatemala, forte présence autochtone.
Genre	Majorité d'hommes, avec l'exception des serres.	Majorité d'hommes	Majorité d'hommes

À l'état actuel, la composition de la main-d'œuvre agricole dans les compagnies agricoles des régions limitrophes de Montréal est donc très diversifiée en raison du statut migratoire, du pays d'origine et du genre, surtout pendant les récoltes. Ces différences agissent souvent comme des frontières fragmentant la main-d'œuvre et ayant des effets matériels dans l'organisation et le contrôle du travail. Comme le soulignait déjà Thomas au début des années 1980 (Thomas 1985), cela s'explique par le fait que dans la production agricole très peu d'entreprises peuvent influencer les prix sur le marché, ainsi l'effort des entreprises se concentre sur la

réduction des coûts du travail, visible dans la division du travail selon la vulnérabilité politique et sociale.

Cette explication s'applique également au contexte québécois. En effet, dans le contexte québécois la main-d'œuvre agricole migrante saisonnière contribue davantage à la création du profit du patronat agricole québécois, se distinguant des autres typologies de main-d'œuvre mentionnées. À partir de mon enquête de terrain et en regardant en particulier les processus d'organisation du travail, j'ai identifié notamment trois attentes/obligations spécifiques dirigées vers la main-d'œuvre agricole migrante saisonnière qui reflètent la réduction des personnes embauchées à une simple force de travail.

6.3 Les attentes envers les ouvriers agricoles migrants dans les processus de travail

Dans le cadre de ma participation observante et à partir aussi des entretiens avec les employeurs et les travailleurs, j'ai identifié trois attentes envers la main-d'œuvre migrante temporaire qui la rendent préférable à la main-d'œuvre locale et à celle qui est urbaine embauchée à la journée, et qui reflètent la réduction des personnes à une force de travail dans la recherche du profit : la flexibilité dans le temps, la productivité et la diversification des tâches accomplies. En effet, bien que les programmes assurent actuellement que la main-d'œuvre migrante soit payée au moins au taux minimal garanti par le Ministère, pour s'assurer que leurs salaires soient comparables à ceux de la main-d'œuvre locale « pour un travail identique » (Immigration Québec 2016), l'attention aux processus de travail montre que dans la pratique le travail de la main-d'œuvre migrante temporaire n'est jamais identique à celui accompli par la main-d'œuvre locale. Le travail se distingue par des caractéristiques particulières qui répondent aux attentes du patronat, dont les causes doivent être recherchées dans les contraintes objectives déterminées par les règles du programme et, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, par l'incorporation de conduites « dociles ».

6.3.1 Flexibilité dans le temps

Vers midi, l'employeuse nous crie qu'il est arrivé le moment de la pause pour manger. Comme les autres collègues, je marche vers le bus garé sur le côté du champ où nous sommes en train de faire du désherbage et je monte dans le bus. Je m'assois à côté d'un travailleur avec lequel j'avais échangé quelques mots en espagnol pendant le travail. Il est un travailleur saisonnier mexicain, dans le programme depuis plusieurs saisons. Il me dit qu'avant il travaillait dans une autre ferme, mais que grâce à une référence il a pu changer d'entreprise. Je lui demande alors pour quelle raison il a voulu changer d'entreprise, m'attendant à entendre des plaintes concernant les conditions de travail ou de vie, mais il me répond que c'était pour faire plus d'heures de travail. Il ajoute que dans la nouvelle entreprise il travaille jusqu'à 15-16 heures par jour, alors qu'avant il ne dépassait jamais les 10 heures.

Ce commentaire résume un aspect central caractérisant le travail de la main-d'œuvre migrante temporaire : l'extension des heures de travail. En effet, la moyenne de travail est de 10-13 heures, avec des pics plus élevés, comme dans le cas du travailleur du bus. Notamment, dans le cadre de mon terrain, les travailleurs migrants m'ont dit travailler jusqu'à un maximum de 18 heures par jour, notamment dans le cas d'une entreprise qui produisait des salades dans la région du Centre-du-Québec.

Le prolongement de la journée de travail de la main-d'œuvre migrante temporaire dans le contexte de l'agroalimentaire s'inscrit dans un contexte spécifique. En effet, la production agricole est particulière, car elle fait face à des variables incontrôlables, notamment les conditions météorologiques. Comme soutenu par Jean, un producteur de chicorée de la Montérégie, dans la production agricole « on travaille contre la nature ». L'insécurité liée aux conditions météorologiques demande parfois plus des 8 heures conventionnelles, car si les cultures poussent il faut les cueillir rapidement pour éviter qu'elles dépérissent.

Cette particularité est prise en compte par la loi sur les normes de travail, car selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, dans le travail agricole, notamment dans les « opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation et du salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes » (CNESST 2016, p. 9), le paiement des

heures supplémentaires à taux majoré ne s'applique pas. Ce sont ces raisons météorologiques qui expliquent en partie pourquoi la main-d'œuvre migrante temporaire travaille en moyenne entre 10 et 13 heures, mais que cette durée peut se prolonger jusqu'à 18 heures par jour.

Cela dit, la prolongation des journées de travail n'est pas perçue de façon négative par la main-d'œuvre migrante temporaire. Les travailleurs rencontrés souhaitent travailler plus des huit heures régulières et comme l'histoire du travailleur du bus montre, la possibilité de travailler plus d'heures est une des raisons pour lesquelles la main-d'œuvre migrante temporaire veut parfois changer d'entreprise. Évidemment, cela est compréhensible, car compte tenu de la saisonnalité de leurs emplois, la main-d'œuvre essaie de maximiser ses gains pendant le séjour, malgré les conséquences que cette maximisation implique sur leur santé. Le patronat est bien au courant de cette volonté, ainsi le prolongement de la journée de travail est en soi une stratégie de création du profit, et dans ce contexte de contraintes et de nécessités est aussi un moyen supplémentaire pour les employeurs de décourager des formes d'opposition. Jean, par exemple, le producteur des chicorées, craignant qu'avec l'arrivée du syndicat ils doivent payer aux travailleurs les heures supplémentaires avec un taux majoré, m'a dit :

« Nous avons dit aux Mexicains, comme tous les producteurs de la zone ici, que si un travailleur, demain, vient me dire qu'il a signé un papier, qu'il a été trompé et que maintenant il est un membre du syndicat, alors qu'est-ce que je fais ? Je calcule ses heures, quarante heures ? "Tu as terminé, reste dans la roulotte." »

Bien évidemment, le prolongement de la journée de travail ne peut pas se poursuivre de façon illimitée, mais la durée doit tenir compte des limites physiques de la main-d'œuvre et de ses besoins sociaux (Marx 1977, p. 226). Or, dans le cas de la main-d'œuvre migrante temporaire, les besoins sociaux sont réduits au minimum, par le biais de l'isolement, le système des dortoirs, des punitions ainsi que par une conduite austère. Comme je le montrerai de façon plus détaillée dans le chapitre suivant, celle-ci est expliquée par les travailleurs mêmes avec certaines narrations comme celle du « père de famille pourvoyeur ». Cependant, la limite physique ne peut pas être négligée par le patronat, car son dépassement serait contreproductif à la création du profit. Comme m'explique Lorenzo, le producteur de la Montérégie :

« Les Mexicains viennent ici pour travailler, pour faire beaucoup d'heures, alors ils veulent commencer à 6 heures et ils finissent à 6-7 ou 8 heures le soir. Je leur dis qu'ils

ne sont pas des machines, ils sont humains comme nous, et alors oui, certains jours ils peuvent travailler plus, mais après ces personnes ne rendent plus comme quand ils sont en forme. C'est vrai qu'ils veulent faire de l'argent, mais parfois ça me coûte plus... la première semaine ils rapportent 300 caisses de salade, la semaine d'après ils me rapportent 275 et la troisième semaine... (Il sourit N.D.A.) ! Le profit va en baissant pour moi ! »

Le prolongement de la journée de travail doit ainsi toujours tenir compte des limites physiques de la main-d'œuvre, car autrement, comme Lorenzo le soutient, le profit est à risque. Cependant, lorsque je mentionne la « flexibilité dans le temps » de la main-d'œuvre migrante temporaire, je ne fais pas référence seulement au prolongement de leur journée de travail vis-à-vis des autres typologies de main-d'œuvre, donc au prolongement du travail effectif, mais aussi au fait d'avoir potentiellement une disponibilité permanente de travail, en cas d'urgences. Cette caractéristique avait été également soulignée par Tanya Basok dans son travail sur Leamington, en Ontario. L'auteure avait montré l'impossibilité pour les travailleurs agricoles saisonniers de refuser le travail quand le besoin surgit, en intégrant cette condition au concept de travail non libre proposé par Robert Miles, qui prenait en considération seulement l'immobilité dans le marché du travail (Basok 2002, p. 4).

Dans le cadre de mon terrain, cette totale mise à disposition de la main-d'œuvre migrante temporaire au cours de la journée était souvent observable, ou présente dans les narrations des personnes interrogées. Dans la cueillette des concombres, par exemple, un jour, à la suite d'un problème mécanique du convoyeur, l'employeur nous a dit que la journée de travail était terminée. Cependant, il a ajouté en s'adressant à la main-d'œuvre migrante temporaire que s'il était capable de la faire réparer dans la journée, les travailleurs devraient retourner au travail en fin d'après-midi, leur demandant en effet d'être prêts en cas d'appel.



Figure 3 : Tentative de réparation du convoyeur.

Certes, comme pour l'extension des heures de travail, cette flexibilité peut s'expliquer au moins en partie par les conditions de la météo, cependant il n'y a pas de raison intrinsèque,

« naturelle », au travail agricole, il s'agit plutôt d'une conséquence des changements de l'agroalimentaire au niveau mondial (Dolan 2004 ; Kritzinger et al. 2004 ; Piñeiro 2008 ; Preibisch 2010 ; Smart 1997) notamment déterminée par la concentration de la distribution et une nouvelle demande pour les fruits et légumes frais qui ont favorisé l'instauration du juste à temps⁹⁵ (Garrapa 2017). Ces changements ont par exemple été abordés par Michel, un agriculteur de la Montérégie, qui justifiait ainsi le recrutement de la main-d'œuvre agricole saisonnière :

Michel : « J'ai besoin d'une partie du monde qui reste chez moi parce que le marché, l'alimentation, a changé. Dans le temps de mon père les commandes, à 10 h le matin c'était fini, on n'avait plus de commandes. Aujourd'hui, j'ai des commandes qui rentrent à trois heures l'après-midi et quand à trois heures l'après-midi, on te demande "j'ai besoin de trois palettes de..." à 3 h quand je sais que mon homme à Montréal doit quitter à 6 h, on a même un délai [...] tu ne peux pas dire non et si tu dis non, tu perds un client. Il faut que tu fournisses tes commerçants [...] là on t'appelle et tout d'un coup ils veulent quatre palettes, tu n'en as pas assez, tu as peut-être deux palettes, il faut deux palettes, là tu es déjà en train de faire quelque chose, tu regardes ton horaire et finalement tu es obligé d'aller les ramasser et ceux de Montréal (les travailleurs N.D.A.), il faut qu'ils retournent à Montréal, localement ils veulent finir, ils ont tous une famille, tandis que le Mexicain, il vit là, il n'a pas de famille et il vient ici pour travailler. C'est pour ça que de cette main-d'œuvre-là, on en a besoin. »

Lucio : « Pourquoi c'est changé ? Pourquoi maintenant la demande arrive dans la même journée à deux heures, trois heures ? »

Michel : « Même les commerçants aujourd'hui, il n'y a plus personne qui garde les inventaires et même eux reçoivent des commandes à la dernière minute [...] Alors ils reçoivent des commandes et des fois justement ils s'aperçoivent "Hey il manque du stock, vite ! Appelle Michel !" Et des fois je vais dire à mon commerçant "Écoute, je vais t'amener seulement deux palettes" des fois ça fonctionne, mais des fois "Non Michel, ça prend quatre palettes ou on s'en va en Ontario. Michel, il faut que tu me les fasses !" Tu comprends ? La demande, ça peut venir de partout, le marché est ouvert. »

Le cas qui montre le mieux cette caractéristique de la main-d'œuvre migrante temporaire est une entreprise avicole, située à Victoriaville, où je suis allé plusieurs fois dans le cadre des

⁹⁵ Une nouvelle gestion de la production visant à minimiser les stocks. Elle naît dans l'industrie automobile au Japon, grâce à une nouvelle technologie, mais elle s'étend à d'autres secteurs, dont l'agriculture. Dans le cas spécifique de l'agriculture, elle est favorisée par le nouvel intérêt pour les légumes frais.

activités de l'ATTET. L'activité de cette entreprise est strictement liée à la nouvelle façon de gérer les stocks. Cette entreprise conclut des contrats de sous-traitance avec des éleveurs de la province de Québec. Leur activité consiste à envoyer des travailleurs pour attraper les poulets, les vacciner et les emmener aux abattoirs au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick.

Les travailleurs temporaires guatémaltèques, environ quinze pendant la période de nos rencontres, vivent dans un même bâtiment, avec des minibus qui les attendent à proximité pour les conduire aux élevages. Dans le même bâtiment se trouve aussi le bureau de la coordonnatrice de l'entreprise. C'est ainsi que comme certains travailleurs me l'ont indiqué, parfois elle frappe à la porte des dortoirs pour recruter les travailleurs qui doivent exécuter des tâches, d'autres fois elle met fin brusquement à la pause de certains travailleurs, leur demandant de sortir pour prendre le bus. Comme montré par Gonzalo, un des travailleurs de l'entreprise, cela pouvait arriver à tout moment, y compris pendant les jours fériés, et si les travailleurs n'étaient pas disponibles, ils recevaient des sanctions disciplinaires :

« Un jour, nous n'avions pas de travail et nous avons décidé d'aller à la pêche. Quand nous sommes rentrés à la maison, nous avons trouvé un message de l'une de nos responsables, qui disait que tout le monde avait reçu un avertissement général⁹⁶, parce que nous étions au Canada pour travailler, non pour aller à la pêche ou pour faire du magasinage. Nous aurions dû être à la maison. Ce jour-là, nous n'avons pas eu de travail, mais suite à un appel d'un éleveur, ils auraient voulu que nous allions travailler à l'instant. »

Cette caractéristique s'inscrit directement dans la structure des programmes. En effet, comme souligné dans le chapitre 3, tant dans le cadre du PTAS que dans le cas du volet agricole, l'employeur fournit le logement à la main-d'œuvre. Ces logements, dans presque la totalité des cas, sont bâtis près ou sur les lieux de travail, ainsi le temps libre peut facilement être transformé en temps de travail sur appel de l'employeur. Également, la réduction des relations sociales par le prolongement de la journée de travail a un rôle fondamental dans l'acceptation de cette condition de veille permanente.

⁹⁶ Le système de pénalités établi par les dirigeants de l'entreprise est assez aléatoire : à la suite d'une conduite estimée comme étant négative, les travailleurs reçoivent un avertissement, et après trois avertissements, ils sont renvoyés au Guatemala. Cependant, comme il ressort du récit de Gonzalo, la décision de donner un avertissement est souvent complètement infondée.



Figure 4 : bâtiment de l'entreprise à Victoriaville. Crédit photo : Luigi Pasto.

Dans d'autres cas, la recherche de la flexibilité contourne les règles des programmes, comme c'est notamment le cas avec l'échange d'employés entre les entreprises. En effet, au cours de mon terrain j'ai pu constater une réalité informelle différente de celle dictée par les règles du programme. Lorsque j'ai commencé à travailler dans la quatrième ferme, pour le triage des carottes, j'ai retrouvé à ma grande surprise certains travailleurs guatémaltèques qui avaient travaillé avec moi dans la ferme des concombres. Quand j'ai demandé les raisons de leur présence dans la nouvelle entreprise, ils m'ont expliqué qu'ils ont été envoyés par leur patron

pour remplacer d'autres travailleurs temporaires qui n'étaient pas encore arrivés au Québec à cause de problèmes de visas.

Le partage des travailleurs par plusieurs fermiers est interdit par les programmes. Dans le cas des travailleurs mexicains, ils peuvent changer d'employeur, sous des conditions très strictes, mais ils ne peuvent pas être « empruntés ». Dans le cas des travailleurs guatémaltèques, et de tous les autres travailleurs du programme PTET-PS volet agricole, ils peuvent avoir deux contrats consécutifs dans deux fermes différentes, mais ne peuvent pas travailler certains jours dans une ferme pour ensuite retourner dans la ferme avec laquelle ils ont signé le contrat. Le contournement de ces règles pourrait avoir des conséquences légales pour l'employeur. Pourtant, cet échange informel entre fermiers ne se limite pas à des cas isolés. Plusieurs travailleurs m'ont raconté avoir travaillé dans plusieurs fermes pendant leur séjour au Québec et certains employeurs m'ont eux aussi révélé avoir envoyé certains travailleurs chez d'autres fermiers pour les aider à des occasions particulières. La pratique est assez consolidée, au point que FERME a senti le besoin de réaffirmer l'interdiction dans la guide de l'employeur :

« Le prêt de travailleurs, ne serait-ce que pour quelques heures, ou encore le partage de vos travailleurs avec un autre employeur constituent des réalités **TOTALEMENT** (en majuscules dans le document N.D.A.) interdites. De tels comportements sont illégaux et passibles d'amendes élevées, pouvant même aller jusqu'à l'emprisonnement. »
(FERME 2016c)

Il s'agit donc dans ce cas d'une pratique informelle, interdite, qui à l'instar d'autres règles officielles des programmes vise à flexibiliser la main-d'œuvre selon les besoins des entreprises.

Au-delà de la flexibilité dans le temps de la main-d'œuvre, qui se manifeste par le prolongement des heures de travail et par un état de constante disponibilité pour la mise au travail, la main-d'œuvre migrante temporaire se distingue aussi pour une productivité majeure. À l'instar de la flexibilité dans le temps, cette caractéristique est socialement déterminée, notamment par les choix des employeurs. Je montrerai cette autre caractéristique dans les pages suivantes.

6.3.2 Intensité

Comme pour la flexibilité, l'intensification du travail doit aussi s'inscrire dans le contexte mondial du secteur agroalimentaire. En effet, les changements de l'agroalimentaire mondialisé

ont été caractérisés, depuis les années 1990, par une intensification de la production, prise en charge notamment par une main-d'œuvre migrante (Preibisch 2012 ; Rogaly 2008). Dans le contexte québécois, l'intensification de la production repose sur les épaules de la main-d'œuvre migrante temporaire, car un des aspects principaux qui la différencie des autres typologies de main-d'œuvre dans les entreprises agricoles, c'est justement la productivité accrue demandée par les employeurs.

Cet aspect peut être remarqué de deux façons : d'une part, en regardant la division du travail dans certaines fermes, car, la division des tâches effectuée par les employeurs convoque toujours la main-d'œuvre migrante temporaire dans les activités demandant une majeure intensité de travail, alors que la main-d'œuvre locale ou celle urbaine embauchée à la journée se retrouvent souvent dans des tâches où les rythmes sont moins intenses⁹⁷. D'autre part, lorsque les différents types de main-d'œuvre se retrouvent à travailler dans le même processus de travail, les attentes envers la main-d'œuvre migrante temporaire sont toujours plus élevées et se reflètent dans l'organisation du travail et dans la distribution des réprimandes de la part de l'employeur ou des superviseurs.

En ce qui concerne la division des tâches selon l'intensité des activités demandées, j'ai pu constater cela durant les entretiens avec les travailleurs guatémaltèques travaillant dans les serres, lorsqu'ils m'expliquaient la division du travail avec les travailleuses québécoises locales. Toutefois, l'épisode qui montre davantage cette dynamique, j'ai pu l'observer dans une des fermes où j'ai été embauché à la journée, dans les champs de choux fleurs. Cette ferme présentait les trois typologies de main-d'œuvre présentées, c'est-à-dire environ⁹⁸ une quinzaine de personnes constituant la main-d'œuvre locale, notamment des adolescents, environ une vingtaine de personnes embauchées par Agrijob et finalement une vingtaine de travailleurs agricoles saisonniers mexicains. La division des activités était nette, car les trois typologies constituaient souvent trois groupes de travail séparés ou deux groupes lorsque la main-d'œuvre locale et celle d'Agrijob travaillaient ensemble.

⁹⁷ À ce sujet, il est intéressant de souligner qu'en 1997, lorsque la présence de la main-d'œuvre migrante était encore faible, cette division des tâches était interne à l'équipe transportée au quotidien depuis Montréal et se faisait, d'après les témoignages, selon l'origine ethnique (Simard et Mimeault 1997 ; p.105).

⁹⁸ Le nombre oscillait selon les journées.

Le groupe de travail d'Agrijob et le local étaient toujours destinés au désherbage ou à l'attachement des fleurs autour des choux au cours des différentes journées de travail, afin d'éviter que le chou soit trop ensoleillé et pousse trop rapidement. Dans les deux cas, bien que l'employeuse ait été présente sur les champs et ait exhorté parfois à une plus grande rapidité, le rythme de travail était plutôt négocié parmi les membres de la main-d'œuvre qui travaillaient sur des rangs différents, mais qui tacitement essayaient de se retrouver plus ou moins au même niveau, sans avoir des personnes trop devant, exemple d'excellence, ou des personnes trop derrière, exemple de laxisme.

En comparaison avec d'autres activités que j'avais pu mener dans le cadre de mon observation participante, le travail me semblait donc plus acceptable, et l'employeuse assez affable, nous demandant souvent si nous avions besoin de boire de l'eau ou nous donnant, pendant la première journée de travail, une pause supplémentaire de 30 minutes en raison de la température trop élevée. Cependant, lorsque pendant la pause lunch je me suis retrouvé avec des travailleurs mexicains, je me suis rendu compte qu'ils vivaient une situation assez différente de la mienne. En effet, leur groupe n'avait pas été employé au désherbage ou à l'attachement des choux fleurs, mais plutôt à la récolte du blé sucré et des choux fleurs, et cette division s'est poursuivie au cours des journées suivantes.

La mécanisation des processus de travail dans la récolte favorisait une intensité majeure, car dans ces deux activités le rythme ne pouvait pas être négocié parmi la main-d'œuvre. Les travailleurs devaient en effet couper le blé ou les choux fleurs et le jeter devant eux dans un convoyeur attaché au tracteur de l'employeur, qui décidait à partir de la vitesse de son tracteur du rythme de travail de la main-d'œuvre. Dans l'échange avec Rodrigo, un travailleur à sa troisième saison, je découvre aussi que l'employeur responsable de leur groupe de travail était moins affable que son épouse, responsable de la main-d'œuvre locale et journalière. Selon Rodrigo il était « très exigeant » et il leur demandait toujours de travailler « plus rapidement », alors que comme j'avais remarqué par moi-même, le travail avec l'employeuse « c'était bien ».

Si la division des activités est souvent établie selon l'intensité du travail demandée, dans d'autres contextes les différentes typologies de main-d'œuvre travaillaient côte à côte, mais la productivité demandée à la main-d'œuvre migrante temporaire est toujours plus grande que celle

demandée aux autres groupes. Le cas qui exemplifie le mieux cet aspect, j'ai pu l'observer dans une autre ferme où j'ai été embauché pendant la récolte des concombres.

6.3.2.1 La récolte des concombres

Lorsque le bus nous amène sur les lieux de la ferme, nous n'avons même pas le temps de descendre que monsieur Lazette nous reproche d'être en retard et que les autres (les travailleurs mexicains, guatémaltèques et les locaux) sont déjà dans les champs. Amoud, un jeune travailleur venu avec le bus, sans trop prêter attention au reproche, demande où il est possible de se changer, mais monsieur Lazette répond à haute voix, pour se faire écouter par tout le monde, qui n'a pas besoin de se changer, car nous aurions à travailler sur une remorque, sans toucher la terre, comme dans « un travail de bureau ». Monsieur Lazette se rapproche du groupe avec une boîte dans les mains, nous invitant à prendre des gants en caoutchouc à l'intérieur, et nous dit ensuite de monter sur un char attaché à un tracteur. Il se met lui-même à la conduite et nous amène vers les champs. Très vite, il laisse la rue principale asphaltée pour tourner à gauche sur un chemin de terre, et ce changement est marqué par des tremblements qui font vibrer nos corps.

Une grande machine dans les champs semble être notre destination finale, vu la direction du tracteur. De loin, la machine ressemble à un grand oiseau mécanique planant sur les champs, mais au fur et à mesure que nous nous rapprochons, je commence à distinguer les différentes parties. Devant, je peux voir un tracteur, derrière, ce qui me semblait être deux ailes est en réalité une grande remorque couverte qui croise le chemin tracé par le tracteur. Derrière les ailes, une autre remorque avec des boîtes en bois. Lorsque nous arrivons à cet assemblage, nous pouvons voir sur les ailes des personnes étirées sur le ventre, avec le visage vers le sol, en train d'effectuer des mouvements rapides avec les bras. Monsieur Lazette commande à la personne qui conduit de s'arrêter pour nous faire monter sur la remorque. Il nous dit de prendre un emplacement et de poser nos sacs devant nous, sur la partie finale de la couverture, où des clous rouillés attendent de soutenir le poids de nos lunchs et de nos bouteilles d'eau. L'emplacement est constitué d'une construction qui ressemble à un cheval d'arçon, sans montants ni arçons, posé sur le bord du char en correspondance d'un rang planté. Nous prenons

la même position des travailleurs déjà au travail, en nous étirant sur le ventre, sur le cheval et touchant les mains au terrain. Le cheval, malgré le rembourrage, est assez inconfortable, surtout pour la poitrine. Une fois la position prise, monsieur Lazette, debout, nous explique le travail, pendant que nous écoutons avec la tête vers le haut. Il nous dit de détacher les concombres et de les jeter sur le convoyeur devant nous. Il insiste sur l'importance de détacher aussi les concombres assez petits, car ils sont destinés à la transformation. J'ai à peine le temps de faire un mouvement de tête aux collègues sur mes côtés en signe de salutation que j'entends le bruit du tracteur, nous sommes déjà au travail.



Figure 5 : Le tracteur avec la remorque où s'allongent les travailleurs.



Figure 6 : Les concombres jetés sur le convoyeur.

Dans cette ferme, la composition de la main-d'œuvre présentait aussi les trois typologies définies : la main-d'œuvre migrante temporaire était constituée de sept travailleurs mexicains et de sept travailleurs guatémaltèques ; la main-d'œuvre locale de quatre ou cinq jeunes (selon la journée) et un homme et une femme avec des tâches de supervision ; et enfin la main-d'œuvre embauchée de Montréal, représentant huit ou neuf personnes chaque jour. Cependant, à différence de la ferme précédente, les trois types travaillaient ensemble, allongés sur un char. L'objectif du travail était de détacher les concombres et de les jeter devant dans le convoyeur qui ramenait les concombres détachés directement dans les caisses en bois posées dans le char derrière.

Comme dans la récolte du blé et des choux fleurs, le rythme n'était pas négocié parmi la main-d'œuvre, mais établi par le conducteur du tracteur, qui était normalement l'employeur lui-même, son fils ou le travailleur local qui supervisait le groupe. La vitesse choisie par le conducteur dépendait souvent des facteurs liés au sol. Par exemple, la présence massive de concombres et de fleurs amenait le conducteur à ralentir, alors que l'absence de concombres favorisait des accélérations. Cependant, la tendance générale, comme révélée par le fils du propriétaire pendant une pause, était celle de pousser à l'extrême l'endurance physique de la main-d'œuvre : « Je regarde mes gars, s'ils arrivent à soutenir le rythme... S'ils ont trop de temps, j'accélère. Je ne vais pas vite, c'est entre 1,8 et 2,1 km/h, ce n'est rien ! » Cependant, cette attitude n'était pas souvent utilisée dans le cas contraire, lorsque les conducteurs remarquaient la difficulté de la main-d'œuvre à ramasser tous les concombres. Dans ce cas en effet, la plupart du temps ils ne ralentissaient pas, mais exhortaient plutôt la main-d'œuvre, tant celle migrante temporaire que celles locale et de l'agence, à se dépêcher.

Or, si le fils de l'employeur estimait que la vitesse imposée était assez faible, cela ne faisait pas consensus parmi la main-d'œuvre. En effet, souvent pendant le travail une voix s'élevait, notamment parmi les personnes embauchées par Agrijob, se plaignant du rythme du tracteur. Les travailleurs mexicains en revanche s'exclamaient parfois d'une expression d'encouragement qui soulignait à leur façon la difficulté. Comme ces réactions le montrent, la vitesse imposée par le conducteur affectait la main-d'œuvre dans sa totalité, cependant certains

aspects du travail montrent que la productivité demandée à la main-d'œuvre migrante temporaire était plus grande.

Toute la main-d'œuvre penchée sur le char travaillait par rangs. Parfois, les rangs étaient assez étroits, permettant de travailler individuellement, d'autres fois les rangs étaient plutôt assignés par couples, car plus larges. La première journée, lorsque les travailleurs d'Agrijob, dont je faisais partie, sont arrivés sur le champ, les binômes se sont constitués librement, car les travailleurs migrants temporaires étaient déjà au travail. Cependant, après une demi-heure de travail, l'employeur a décidé de faire un reproche à deux travailleurs d'Agrijob, car selon lui « ils jasaient trop » et cela a été l'occasion pour reconstituer toutes les équipes de travail, avec toujours un travailleur migrant saisonnier et un travailleur d'Agrijob ou local. Cette stratégie sera ensuite adoptée pour les journées successives, afin d'éviter que les personnes se parlent pendant le travail.

Cependant, lorsque la main-d'œuvre d'Agrijob terminait de travailler à 16 heures l'après-midi, les locaux étaient mis ensemble et les travailleurs migrants poursuivaient individuellement sur les rangs larges qui demandaient deux personnes, et ce à la même vitesse du tracteur qu'avant, car comme l'employeur disait : « vous êtes capables de le faire tous seuls ». C'est ainsi que les rangs larges où normalement étaient employées deux personnes, étaient plutôt employés individuellement lorsqu'il s'agissait seulement de travailleurs migrants, doublant, de fait, leur effort.

Dans le cas de cette ferme, la stratégie pour l'extraction du profit était assez claire : pousser au maximum le rendement de la main-d'œuvre, notamment celle migrante temporaire, en imposant des rythmes de travail très intenses. C'est grâce à cette stratégie que nous avons terminé la récolte bien avant la date prévue et que notre engagement en tant que main-d'œuvre embauchée à la journée, au début prévu pour un mois, s'est limité à environ trois semaines. Il s'agit sûrement d'une stratégie très rentable, car l'employeur a réduit ses coûts avec la main-d'œuvre journalière, en réduisant le nombre des journées de recrutement, et il payait seulement huit ou neuf heures de travail à la main-d'œuvre migrante temporaire, cependant cette stratégie provoquait sans aucun doute des mécontentements.

Avec la main-d'œuvre d'Agrijob notamment, la recherche de rythmes de travail intenses effectuait une sélection quotidienne des personnes embauchées, avec plusieurs personnes qui après une journée de travail n'étaient pas confirmées par l'employeur pour le lendemain, car selon lui elles n'avaient pas été assez rapides. Évidemment, l'exclusion provoquait la déception des exclus et l'opinion négative envers cette ferme s'est répandue comme une rumeur sur le trottoir où nous attendions le bus le matin. Également, en ce qui concerne la main-d'œuvre migrante saisonnière, les travailleurs étaient déçus, car ils ne travaillent pas assez d'heures. En même temps, il faut considérer que ces stratégies ne sont pas exclusives mutuellement. Si dans ce cas spécifique l'employeur visait seulement à intensifier les rythmes de travail, dans d'autres cas cette stratégie s'articule avec la flexibilité dans le temps et l'extension des heures de travail, avec les heures supplémentaires qui deviennent une compensation aux rythmes intenses demandés.



Figure 7 : Les ouvriers migrants recommencent le travail à 16 heures.

Finalement, la main-d'œuvre migrante temporaire se distingue des autres typologies par une dernière caractéristique, celle de la diversification des tâches, une autre stratégie par laquelle les entreprises baissent les coûts de travail et tirent un profit. Cette caractéristique sera prise en compte dans les pages suivantes.

6.3.3 Diversification des tâches

Les tâches que la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière peut accomplir sont établies tant dans le cas du PTAS que dans le cas du volet agricole. Dans les deux cas, il s'agit strictement

d'activités qui concernent l'agriculture primaire effectuée sur la ferme. Or, dans le cadre de mes recherches j'ai pu constater à plusieurs reprises que la main-d'œuvre migrante temporaire effectuait des travaux qui ne correspondaient pas strictement aux activités prévues par les programmes (comme les activités qui normalement relèvent de la sphère privée ou la supervision de l'équipe de travail), ou des tâches qui, même si appartenant à la description de l'emploi d'ouvrier agricole, n'étaient pas effectuées par les autres typologies de main-d'œuvre.

Notamment, les employeurs contrôlent souvent les activités liées normalement à la sphère privée, comme la propreté des logements. Dans le contrat de travail lié au PTAS et au volet agricole, parmi les obligations de la main-d'œuvre migrante temporaire se trouve en effet celle de garder le même état de propreté du logement que lors de leur arrivée. Comme montré par les sociologues Ngai Pun et Chris Smith (2007) dans le cas des ouvrières chinoises travaillant dans les multinationales dans le sud de la Chine, les activités de la sphère reproductive sont enrégimentées par le même système de punitions qu'on retrouve pour les activités menées au travail, à cause du système des dortoirs et de la porosité entre le temps et l'espace de travail et le temps et l'espace de vie.

C'est pour cette même raison que dans la ferme avicole citée auparavant, c'était la coordinatrice qui établissait de façon détaillée les tâches liées au logement, comme le nettoyage de la cuisine, de la salle de bain ou la sortie des poubelles. Également, en hiver, seule la main-d'œuvre migrante temporaire était chargée de déblayer la neige devant le bâtiment de la compagnie et devant les automobiles utilisées pour rejoindre les fermes, sans recevoir un salaire pour ces tâches et passible d'une punition en cas du non-respect de ces obligations.

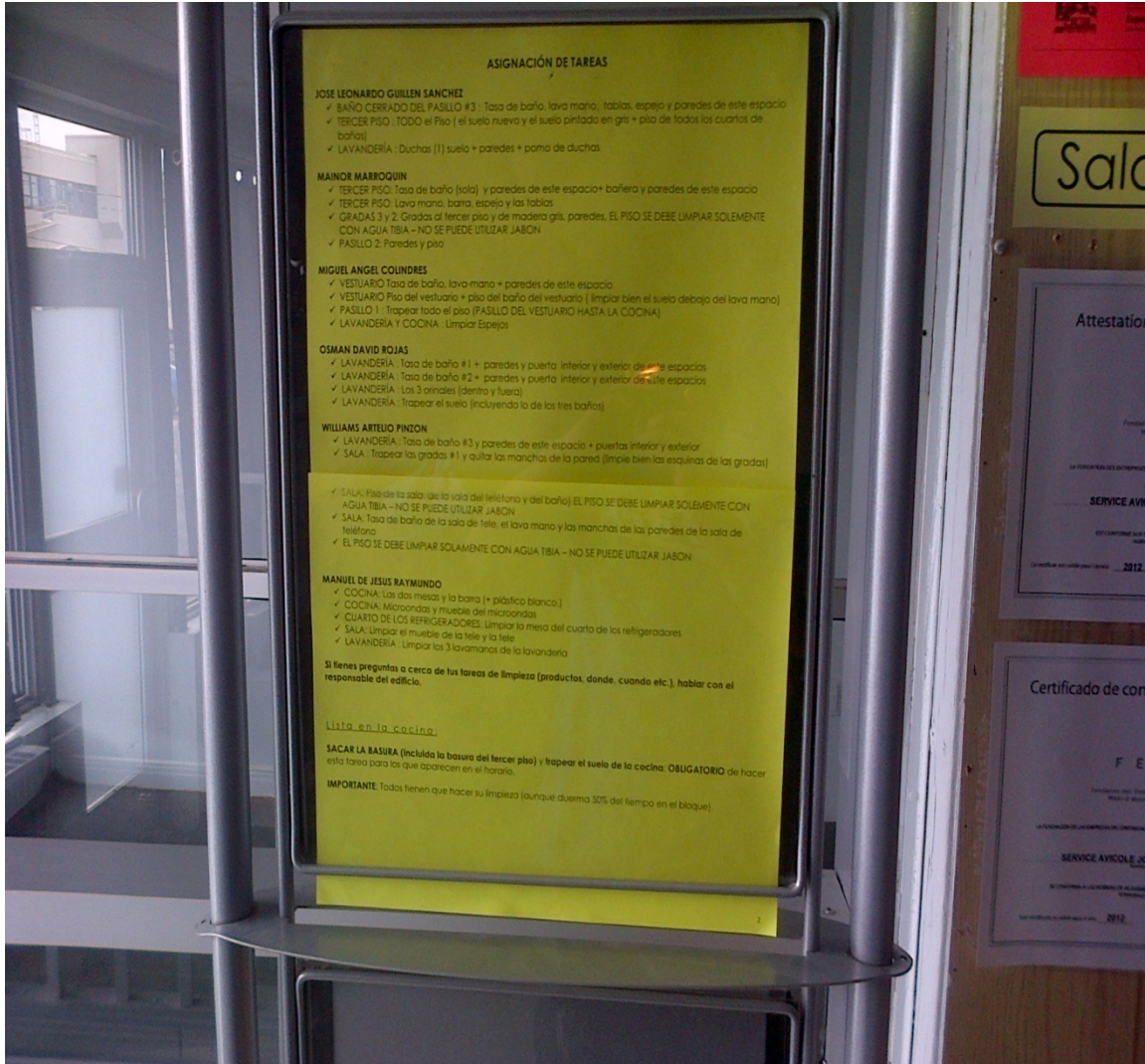


Figure 8 : Assignation des tâches dans une entreprise. Crédit photo : ATTET.

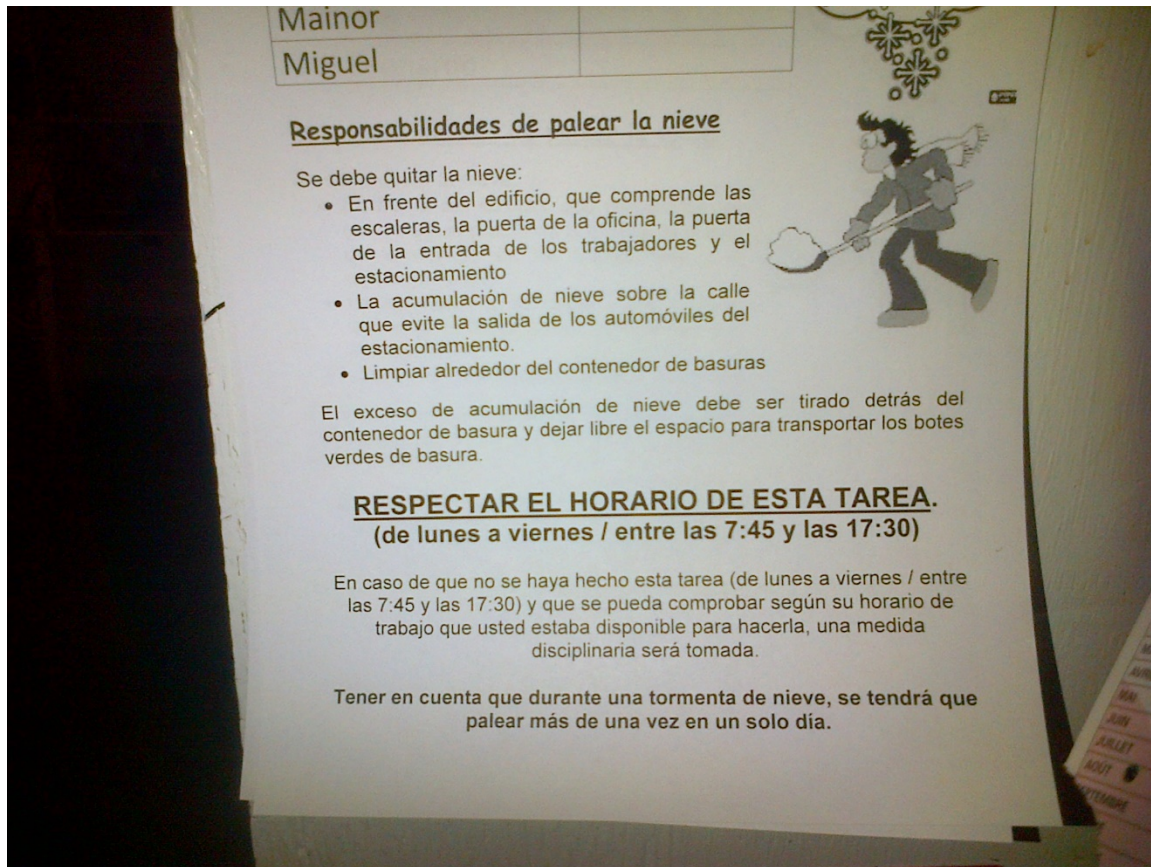


Figure 9 : Avis de punition en cas de non-déblayage de la neige. Crédit photo : ATTET.

Cette anomalie, je l'ai résumée dans l'expression « diversification de tâches ». Par diversification de tâches, j'entends l'ajout aux tâches de travail des activités liées à la sphère privée, comme le nettoyage des appartements, ou les tâches qui demandent des compétences particulières qui si elles étaient recherchées parmi la main-d'œuvre locale, comporteraient une augmentation de salaire et parfois même de code d'emploi⁹⁹.

Au-delà de ces tâches non liées strictement à l'emploi, même si essentielles à son bon déroulement, plusieurs travailleurs migrants rencontrés dans le cadre de mes recherches étaient employés dans des activités liées à l'agriculture, mais demandant des compétences particulières.

⁹⁹ Selon la Classification nationale des professions (CNP), chaque emploi est associé à un code et à une description de tâches précises. Dans le cas de la main-d'œuvre migrante temporaire, la définition des tâches est très importante, car le code d'appartenance permet d'établir si la main-d'œuvre a le droit de faire une demande pour la résidence permanente.

Notamment, dans le cadre de ma participation observante dans les fermes, j'ai pu voir des travailleurs faire des réparations de machines agricoles. En effet, selon la Classification nationale des professions (CNP), l'entretien et la réparation des machines agricoles font partie des activités de l'ouvrier agricole. Cependant, pour ce type de tâches qui vont au-delà de la simple récolte, la main-d'œuvre locale demande normalement plus que le salaire minimum de la province s'élevant à 10,75 \$ à l'époque de la participation observante. Fred, par exemple, le mécanicien martiniquais embauché par Agrijob, m'a raconté que l'employeur de la ferme lui avait proposé de travailler pour lui et qu'après avoir su qu'il était mécanicien, avait souligné que « pour ça il doit payer 15 piasses l'heure ! » ; alors que les travailleurs mexicains que j'avais vus réparer les machines m'avaient révélé qu'ils étaient payés comme pour le travail dans les champs.

Un cas exemplaire de l'accomplissement de tâches spécialisées payées au salaire minimum est celui de Guglielmo. Guglielmo est un travailleur mexicain embauché par le biais du PTAS. Je l'ai rencontré dans le cadre de ma participation observante dans une des deux fermes où j'ai travaillé pour attacher et récolter les choux fleurs. Il en était à sa dixième *temporada* (saison) au Québec, chaque fois pour six mois. Guglielmo est le seul travailleur avec qui j'ai pu parler exclusivement en français, car au cours des saisons, année après année, Guglielmo a appris cette langue et est devenu au fil du temps indispensable dans l'organisation de travail de Pierre, son employeur.

En effet, dans le but d'améliorer sa production, Pierre avait acheté un nouveau terrain dans un village à côté où il cultive des choux fleurs. Sa main-d'œuvre est constituée de cinq travailleurs mexicains recrutés par le PTAS qui s'impliquent dans toutes les phases de la production, de la préparation du terrain à la récolte, et d'une quinzaine de travailleurs embauchés à la journée pendant les mois de la récolte. Dans l'économie de l'entreprise, Guglielmo était devenu central. Pierre partageait son temps entre son ancien terrain, le terrain principal où il habitait et le nouveau terrain acheté. Le matin, il venait contrôler la main-d'œuvre recrutée à la journée, l'après-midi il retournait chez lui, en laissant Guglielmo le remplacer le matin dans le terrain principal et l'après-midi dans le nouveau champ. Ayant appris le français, il parvenait à interagir ainsi avec la main-d'œuvre journalière, en majorité francophone.

C'est ainsi que Pierre se retrouvait à avoir un chef d'équipe payé comme un travailleur quelconque. L'importance de Guglielmo dans l'entreprise de Pierre est aussi soulignée par une anecdote que Guglielmo me raconte pendant une pause. Nous parlons de Pierre, car tout le monde se plaint de la manière dont il a parlé à un travailleur embauché à la journée, renvoyé à Montréal à la demi-journée. Guglielmo me dit que ce n'est pas la première fois que Pierre crie de cette façon sur les employés, et qu'il l'a fait même avec lui :

« Une fois le propriétaire a crié même à moi comme avec le garçon ce matin, je n'ai pas pu le tolérer, je lui ai dit "fuck you", j'ai arrêté de travailler et je suis rentré au logement. Après 10 minutes, il est venu me voir. Il s'est excusé. Il a commencé à me dire "comprends-moi! Je suis pressé par la production. Je ne voulais pas crier. Tu comprends !!?" J'ai décidé alors de reprendre le travail, mais l'année prochaine je voudrais changer de ferme. »

« Il est venu jusqu'au logement pour s'excuser », souligne Guglielmo en conclusion, fier d'avoir obligé Pierre à revenir sur ses pas suite à leur altercation.

Dans le cas des serres, la nécessité d'avoir des personnes avec des compétences particulières est encore plus grande en raison de la mécanisation plus complexe de la production. Cette responsabilité est souvent confiée à un travailleur migrant saisonnier. C'est le cas de Chico, un homme guatémaltèque de 45 ans employé dans une serre de tomates dans la Montérégie que j'ai rencontré plusieurs fois au cours de mes recherches :

Chico : « L'employeur nous assigne une chose, dans mon cas il me charge toujours dans la serre des alarmes, des chaudières, des alarmes d'irrigation, des alarmes de température, tout. Je peux enlever les alarmes, les relâcher, réparer n'importe quel problème qu'il y a [...] maintenant ce qui dérange c'est le PVC d'irrigation, le PVC *gros* (en français dans l'entrevue N.D.A.) celui qui va en haut, c'est, je ne sais pas... Je pense que c'est pour la grande pression de l'eau et c'est *cassé*. Je le répare, je le coupe, je le presse avec la colle... »

Lucio : « Est-ce que vous avez toujours travaillé avec les alarmes et les réparations ? »

Chico : « Depuis la première saison, ça faisait cinq mois que je travaillais... à la moitié de la première saison, la dame (le superviseur N.D.A.) a commencé à m'enseigner. Au début, c'était difficile pour la langue, parce que je ne comprenais pas, je disais "qu'est-ce qu'elle

m'a dit? Je ne sais pas c'est quoi" mais grâce à Dieu maintenant il m'appelle par téléphone, le responsable, il ne parle pas espagnol, il me dit "Chico *s'il vous plait* (en français dans l'entrevue N.D.A.), une alarme pour la *pompe* (en français dans l'entrevue N.D.A.) numéro un, numéro deux..." »

Lucio : « Donc est-ce que vous travaillez seulement avec les alarmes ? Pas avec les tomates ? »

Chico : « Bon, ça c'est comme un travail extra, mais qu'ils ne me paient pas. Je fais le même travail, disons, je travaille avec les tomates avec la fertilisation, l'irrigation, pour les épidémies aussi [...] j'ai aussi la responsabilité de la pollinisation. »

Lucio : « Est-ce que vous gagnez plus pour toutes ces tâches ? »

Chico : « Un petit peu plus. Je pense que c'est un bonus de 150 dollars par paie. Mais ces deux semaines, je ne sais pas pourquoi, ils me l'ont enlevé et seulement... au début, c'était un bonus de technicien, maintenant ils disent que c'est un bon de production, mais c'est moins, avant c'était 150 dollars, maintenant seulement 80 dollars, mais je ne sais pas pourquoi. »

Les responsabilités supplémentaires de Chico, comme pour les mécaniciens ou Guglielmo, n'ont pas déterminé une augmentation du salaire par heure, mais seulement de petits bonus. Cela marque une différence importante entre la main-d'œuvre migrante temporaire et celle locale. Si dans le cas de la main-d'œuvre locale, l'utilisation de compétences particulières aurait déterminé une augmentation salariale assez importante, dans le cas de la main-d'œuvre migrante temporaire, selon mon expérience de terrain, dans la meilleure des hypothèses les responsabilités sont récompensées avec un bonus, comme dans le cas de Chico, et dans les autres cas, ces responsabilités peuvent seulement constituer, comme je montrerai de façon plus détaillée dans le chapitre suivant, une sorte de récompense symbolique que les travailleurs peuvent utiliser dans la relation avec les autres collègues.

Encore une fois, la main-d'œuvre agricole saisonnière reflète les besoins du nouveau contexte de production agricole globalisé. En effet, comme souligné par la sociologue Sara Lara Flores,

le contexte actuel de production ne demande pas seulement une flexibilité de temps, mais aussi une flexibilité de compétences :

« Esta flexibilidad no es solo aquella que ha caracterizado a los procesos agrícolas por los ciclos naturales. Tampoco es solo la flexibilidad contractual de trabajo, en términos de horarios y de temporalidad en el empleo, o la flexibilidad salarial traducida en formas de pago a destajo, como se ha dado tradicionalmente en el sector hace décadas. La nueva flexibilidad en la agricultura 'postfordista' supone además el uso de una mano de obra con mayor calificación, capaz de controlar y dominar varias actividades dentro de los procesos productivos ofreciendo cierto grado de polivalencia. » (Lara Flores 1995, p. 26)

Comme dans les autres cas mentionnés, l'utilisation de la main-d'œuvre migrante temporaire pour ces tâches demandant des compétences particulières constitue une autre stratégie dans la création du profit par l'abaissement du coût de la force de travail, tout en satisfaisant les besoins productifs.

La main-d'œuvre migrante temporaire se différencie donc dans le processus de production par rapport à la main-d'œuvre locale et celle urbaine journalière par trois aspects. Tout d'abord, elle doit accorder une flexibilité majeure dans le temps. Cette flexibilité peut se manifester sous la forme d'un prolongement des heures de travail, souhaité souvent par la main-d'œuvre elle-même pour maximiser ses gains, ou seulement se limiter à une potentielle disponibilité au travail, en cas d'urgence, de jour comme de nuit.

Ensuite, la main-d'œuvre migrante temporaire est soumise à des rythmes de travail plus intenses. Cela est visible tant dans la division du travail, avec la main-d'œuvre migrante temporaire qui accomplit les tâches plus dures et celles où le contrôle du rythme de production est laissé au superviseur, ou, lorsqu'elle se trouve à effectuer le même travail que les autres typologies de main-d'œuvre, les employeurs lui demandent de travailler plus que les autres.

Finalement, l'emploi de la main-d'œuvre migrante temporaire est caractérisé par une diversification importante de tâches. En effet, compte tenu de l'imbrication du temps et de l'espace productif avec le temps et l'espace de la reproduction quotidienne, les activités liées à la reproduction sont soumises à un système d'organisation et de punition comme pour les activités productives. En outre, la main-d'œuvre migrante temporaire accomplit souvent des tâches qui nécessitent des compétences spécifiques, comme celle de la réparation des machines

agricoles ou du contrôle des températures des serres, tâches pour lesquelles la main-d'œuvre locale ne se contente pas du taux horaire minimum établi par le ministère.

L'accent sur la pénurie vise à cacher ces caractéristiques qualitatives spécifiques de la main-d'œuvre agricole saisonnière par rapport à celle locale. Cependant, il s'agit d'un enjeu important pour tout d'abord souligner que les programmes créent un profil de main-d'œuvre spécifique et ne comblent pas seulement une absence quantitative. En outre, souligner ces caractéristiques spécifiques de la main-d'œuvre agricole saisonnière vise également à contester les règles des programmes qui justifient la circularité permanente. En effet, l'interdiction de l'accès à la résidence permanente s'appuie sur la distinction essentialiste entre main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. Cette dernière, en tant que non qualifiée, ne peut jamais demander la résidence.

Les critères pour établir les compétences s'appuient notamment sur la possession de diplômes, cependant l'observation des processus de travail montre que la main-d'œuvre migrante fait preuve de compétences particulières lorsque comparée à celle locale, pas seulement en termes d'intensité, mais aussi de maîtrise de toutes les étapes de la production, comme dans le cas de Chico. Par conséquent, comme souligné aussi par Seth Holmes dans le cas de la main-d'œuvre Triqui aux États-Unis, il est nécessaire de revoir cette catégorisation qui est une ressource supplémentaire de hiérarchisation :

« On a related note, migrant farmworkers are often referred to as “unskilled labor” we must interrogate this categorization, as well as this use of the concept of skill and who gets to decide which kinds of skills count [...] The use of these terms involves inequalities in respect based on class and ethnicity. Instead of being given respect for their specific work title and their home country, they are merged into one category of lower-class Latin American people. » (Holmes 2013, p. 187)

En regardant les programmes de migration temporaire pour l'agriculture canadienne, la question des compétences crée donc un cercle vicieux : l'utilitarisme migratoire crée les contraintes pour que la main-d'œuvre agricole saisonnière apprenne, avec l'expérience, des compétences particulières, tout en niant ces compétences acquises pour justifier sa réduction à une simple force de travail et l'imposition de la circularité permanente.

6.4 Les attentes des entreprises agricoles envers les ouvriers agricoles migrants dans leurs temps libres

Au-delà des attentes envers la main-d'œuvre agricole temporaire dans les processus de travail, les employeurs attendent également de la main-d'œuvre un certain comportement durant les temps libres, qui indique plus encore une conception des personnes embauchées comme simple force de travail désobjectivée. En effet, les employeurs s'attendent normalement que la main-d'œuvre mène une existence très discrète au Canada, engagée exclusivement à la récupération physique pour la journée de travail suivante, sans créer de tensions au sein de l'équipe de travail. À l'instar du comportement au travail, la conduite de la main-d'œuvre pendant le temps libre est donc très importante et ainsi le contrôle des employeurs s'étend aussi à ces parties des journées, à cause de la juxtaposition de temps et espace de travail avec le temps et l'espace privé, contribuant à la marchandisation des personnes embauchées.

La littérature sur les programmes a montré plusieurs techniques disciplinaires visant à contrôler et à réprimer les relations sociales des personnes embauchées, allant de l'instauration de couvre-feux, certaines fermes ayant établi une fermeture des lumières à 21 h pour obliger les personnes à aller se coucher (Basok et al. 2015), à l'interdiction d'avoir des visiteurs dans les logements pendant le temps libre ou de sortir le soir, dans la tentative de contrôler leur sexualité (Becerril 2011 ; Preibisch et Encalada 2010) et jusqu'à l'interdiction de boire de l'alcool (Bélanger et Candiz 2015).

Ces exemples montrent une forme de contrôle paternaliste, qui tout en s'articulant aux contraintes légales imposées par les programmes, vise à réduire la vie sociale des personnes embauchées au Québec, en méconnaissant leurs subjectivités. Cela est apparu également dans mon travail de terrain. Dans la majorité des cas, par exemple, j'ai toujours mené les interviews avec les travailleurs ailleurs qu'à la ferme, car ils avaient peur de se faire voir par les propriétaires ou les superviseurs avec des visiteurs. Enrico, par exemple, qui était embauché depuis sept saisons par le biais du programme, me racontait que dans toutes les fermes où il avait travaillé les propriétaires contrôlaient la correspondance des travailleurs. Dans la serre où il travaillait lorsque je l'ai rencontré, il racontait que les superviseurs ne voulaient pas qu'ils aient des amis au Québec et les obligeaient à ne parler avec personne. Selon lui, le contrôle

s'étendait même aux réseaux sociaux, car les superviseurs lui avaient posé des questions sur des personnes qu'il avait récemment acceptées dans sa liste d'amis.

Ainsi, à la différence des processus de travail où l'on reconnaît à la main-d'œuvre une endurance particulière et une bonne connaissance des activités agricoles qui légitimeraient ses conditions de travail, dans le cas du temps libre, pour légitimer les contraintes et le strict contrôle, la main-d'œuvre migrante est définie plutôt de façon inverse, comme des enfants qui manqueraient d'autonomie, faisant face à une sorte d'infantilisation de la part des employeurs (Bélanger et Candiz 2015). Une comparaison évoquée aussi sur le plan visuel, car souvent pour le déplacement de la main-d'œuvre aux supermarchés ou vers des messes organisées pour elle, celle-ci est transportée avec les bus jaunes, scolaires¹⁰⁰.

Souvent, l'infantilisation de la main-d'œuvre agricole migrante est assumée par les employeurs eux-mêmes. Ceux-ci légitiment le plus souvent leurs mesures disciplinaires invasives de la sphère privée des personnes embauchées par les programmes en affirmant le souci de garantir la sécurité de leur main-d'œuvre et le vivre-ensemble. C'est le cas, par exemple, d'une agricultrice de Lanaudière embauchant environ une vingtaine de travailleurs mexicains chaque année. Elle m'a parlé de son équipe et de l'interdiction de boire de l'alcool pendant le temps libre, dans les termes suivants :

« J'appelle ça ma garderie (en riant N.D.A.). Bon, ils ne sont pas tannants. Tsé, moi je leur dis... je sais qu'ils en boivent pareil, puis je n'ai pas le droit, en théorie je n'ai pas le droit de dire vous n'avez pas le droit de prendre une boisson, mais j'essaie, tsé, de leur dire... je sais que de temps en temps ils vont au dépanneur, puis ils vont prendre une petite bière, parce que des fois tsé, je dis ça : "ce règlement-là je le mets pour vous autres, parce que celui qui a travaillé fort qui veut se reposer là, s'il y a un qui prend la boisson puis qui fait du bruit et qui vous empêche de dormir, moi ça ne me dérangerait pas parce que je suis dans ma maison, puis je dors, tsé, il n'y a pas personne qui me dérange, mais vous êtes plusieurs là, fait que dans le fond c'est pour vous que je mets le règlement là, tsé." »

« Moi je leur demande de ne pas boire sur la ferme, ce n'est pas toléré, puis c'est ça, je sais que légalement je n'ai pas le droit de le dire "interdiction de boissons dans la *casa*" (en castillan dans l'entrevue N.D.A.), puis "il y a des sanctions", mais dans ma feuille de règlement il y a un pareil, mais je sais que je suis illégale tsé, mais je la mets quand même.

¹⁰⁰ Ce type de bus est utilisé aussi pour le déplacement de la main-d'œuvre journalière de Montréal. Bien entendu, il n'y a pas de volonté spécifique dans l'usage des bus scolaires pour déplacer la main-d'œuvre. Il s'agit, dans la plupart des cas, d'entreprises offrant le service de déplacement scolaire qui ont répondu à cette nouvelle demande, cependant dans un contexte d'infantilisation généralisé de la main-d'œuvre agricole saisonnière, l'usage des bus scolaires renforce cette comparaison aux yeux de la population locale.

C'est une protection [...] si je vois qu'un moment donné il y a un qui fait trop de troubles dans la *casa*, je lui dis, même s'il est un bon employé dans les champs. »

Dans la majorité des cas, les travailleurs, selon ce qu'ils m'ont dit, essaient d'éviter de boire pour ne pas avoir de problèmes, bien que quelques fois ils boivent en cachette, mais selon leurs récits rarement ont-ils protesté face à cette contrainte qui comme le soulignait l'employeuse n'est pas possible légalement. C'est le cas notamment d'Enrique, un travailleur guatémaltèque employé dans une serre de tomates :

Enrique : « Je l'ai dit à ma responsable. Je suis loin de mon pays, à combien de pays je suis loin de Guatemala ? »

Un autre travailleur : « Trois »

Enrique : « Tu t'imagines, à combien d'heures de vol suis-je ? Je suis à 7 [...]. "Qui boit ?" Elle a dit (la responsable N.D.A.). Personne ne levait la main, j'ai levé la main "Je bois." "Bois-tu ?", "Oui" je lui ai dit. "Cherche dans l'ordinateur si je suis performant ou pas" [...] Les Québécois, il n'y a aucun enfoiré qui ne boit pas une bière, oui ou non ? »

Également, l'interdiction de sortir ou de recevoir des visites a été souvent présentée comme une mesure adoptée pour la sécurité et le bien-être de la main-d'œuvre. Notamment, en 2007, les médias ont fait état d'un scandale quant à la condition des travailleuses guatémaltèques employées dans la plus grande entreprise de fraises au Canada, située au nord de Montréal. Dans cette entreprise, les logements étaient surveillés par des caméras et lorsqu'un groupe de personnes, dont un prêtre et un journaliste, avaient rendu visite aux travailleuses, ces derniers avaient été mis à la porte par les propriétaires, qui avaient même demandé l'intervention policière (Choudry et al. 2009 ; Noël 2007).

Je suis retourné dans cette entreprise en 2015 avec des membres de l'ATTET. Dans un espace exclusivement féminin, je n'ai pas pu parler directement avec les travailleuses, car elles avaient peur que ma présence attire l'attention des propriétaires, cependant, une activiste de l'ATTET a pu s'arrêter avec elles pour converser. Selon leur narration, malgré le scandale de 2007, les conditions n'avaient pas évolué. Elles ont confirmé à nouveau la présence des caméras et

l'interdiction de recevoir des visiteurs ou de sortir le soir, qu'elles sont obligées de contourner secrètement. En 2007, lorsque l'entreprise avait été critiquée, l'employeuse se défendait en disant que ces mesures étaient adoptées pour la sécurité des employées. Dans ce cas aussi, les mesures disciplinaires visant à limiter la vie sociale des personnes embauchées, confirmant la volonté d'avoir des personnes dévouées seulement au travail même pendant leur temps libre, ont été légitimées par le souci, parfois réel, parfois instrumental, de maintenir la sécurité et le bien-être des employés et des employées.

Cependant, comme pour la consommation d'alcool, le consentement peut être variable. Dans le cas des travailleurs guatémaltèques employés dans l'entreprise de volailles, par exemple, puisque le bâtiment se trouvait au centre d'une petite ville, il était plus facile de rejoindre des lieux de loisirs, et ainsi les travailleurs m'ont raconté que quelqu'un de l'équipe allait parfois danser dans des clubs malgré la possibilité d'une pénalité. Une fois, selon le récit d'Edinson, un travailleur guatémaltèque dont l'histoire sera approfondie dans le chapitre 8, ils ont même subi une agression par des personnes locales, avant de recevoir leurs excuses avec une motivation assez étrange : ces personnes pensaient que les travailleurs guatémaltèques étaient des réfugiés d'origine colombienne qui « profitent du système québécois », mais ont ensuite découvert qu'il s'agissait de travailleurs guatémaltèques, décrits selon le témoignage d'Edinson comme « des personnes qui travaillent beaucoup et qui rentraient chez eux ».

D'autres exceptions à la limitation des sorties sont décrites par Ofelia Becerril (2011) dans son étude sur les travailleurs et les travailleuses mexicains à Leamington, en Ontario. Dans ce cas, Becerril attribue aux sorties une valeur presque subversive, car elle inscrit ces pratiques dans les tentatives des ouvriers et des ouvrières d'exercer d'autres formes de sexualité et de liberté qu'elle appelle « lutte culturelle » (2011, p. 129). De façon générale donc, les entreprises préfèrent que les personnes ne sortent pas pendant leur temps libre. Correspondre aux attentes, tant dans les processus de travail que pendant le temps libre, signifie donc mener des journées répétitives et standardisées. Dans les pages suivantes, je définirai l'idéal type d'une journée pour la main-d'œuvre agricole au Québec pour définir le contexte dans lequel les travailleurs développent leur consentement, sujet abordé dans le chapitre suivant.

6.5 Idéal type de la journée de l'ouvrier agricole migrant

Lorsque la journée de travail commence, normalement vers 6 h le matin, les travailleurs, logés le plus souvent à proximité des champs, et dans le cas des serres parfois dans le même bâtiment, sont prêts rapidement. Dans d'autres cas, les logements ne se trouvent pas directement sur les lieux de travail, mais à une distance se parcourant facilement en vélo en 5 ou 10 minutes, ainsi la ponctualité est garantie également.

Dans la majorité des cas observés, les logements sont de petites maisons en bois sur un étage, avec une ou plusieurs chambres, une cuisine et une petite salle de bain. Dans ce cas, le plus souvent, les logements ont été bâtis particulièrement pour la main-d'œuvre agricole saisonnière. Dans d'autres cas, les entreprises ont réaménagé des espaces qu'elles avaient déjà, par exemple, dans un cas observé, le sous-sol de la maison du fils du propriétaire. Le réaménagement d'espaces préalables rend l'aspect, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, plus diversifié par rapport aux maisons bâties directement pour la main-d'œuvre, avec des conditions très variables.

En moyenne, à partir de mes observations ou des entretiens avec les travailleurs mêmes, chaque chambre est partagée par quatre personnes, avec deux lits superposés ou quatre lits individuels, mais les situations ne manquent pas où seulement deux travailleurs partagent l'espace ou, à l'inverse, plus de quatre travailleurs se retrouvent dans la même chambre.

Dans le cadre de mes observations, lorsque la main-d'œuvre agricole saisonnière était embauchée dans plusieurs pays, la division de l'espace domestique se faisait selon des critères nationaux. Il y avait ainsi toujours la maison des personnes embauchées du Mexique et celle des personnes du Guatemala. Lorsqu'il y avait des travailleuses, comme dans le cas de l'entreprise de fraises mentionnée, celles-ci avaient une maison à elles. La division par nationalité des maisons était souvent soulignée par les travailleurs eux-mêmes, qui posaient sur leur porte d'entrée un petit drapeau de leur pays, parfois avec celui du Québec. La tentative de personnalisation de l'espace domestique est plus remarquable dans le cas de travailleurs embauchés depuis plusieurs années pour la même entreprise, car ils ont le droit de laisser leurs affaires dans la chambre pendant le retour au pays. Il s'agit le plus souvent d'affaires liées au travail, comme des bottes, des gants et des vêtements, mais aussi des cassettes VHS ou de CD.

À la suite d'un déjeuner, les travailleurs se retrouvent dans les autobus ou les voitures, prêts pour aller aux champs. Malgré l'absence d'un uniforme ou d'un code vestimentaire, on observe une conformité dans la façon de s'habiller liée aux problématiques de travail et qui souligne d'une certaine façon l'expérience de la main-d'œuvre agricole saisonnière par rapport aux personnes embauchées à la journée, habillées de façon très variable et parfois inadaptée.

Tout d'abord, les travailleurs agricoles saisonniers ont tous des bottes de travail, alors que dans le cas de la main-d'œuvre journalière, même si l'agence fournit un papier indiquant de venir avec des bottes, les journaliers et journalières arrivent souvent avec des chaussures, car le coût des bottes n'est pas remboursé. Les pantalons sont probablement le vêtement le plus uniforme entre main-d'œuvre migrante et journalière. Des pantalons pas trop serrés, souvent des jeans, avec la possibilité d'attacher à la boucle de ceinture un bidon avec de l'eau ou, par exemple, dans le cas de l'attachement des choux fleurs, un sac en plastique avec des élastiques. Pour la partie supérieure du corps, souvent les journaliers et journalières ont des t-shirts à manches courtes. Si la chaleur mène à un choix de ce genre (j'ai moi-même utilisé des t-shirts au début), d'autres facteurs mènent plutôt à utiliser des vêtements à manches longues, comme des chemises, adoptées par la majorité des travailleurs agricoles saisonniers rencontrés. En effet, la manche longue protège plus du soleil, mais aussi d'éventuelles allergies. Pour une raison de protection, la main-d'œuvre agricole saisonnière se caractérise aussi par l'usage assez commun de bandanas ou de cache-col sur le visage couvrant le nez, pour éviter de respirer la poussière¹⁰¹. Finalement, la majorité des travailleurs agricoles saisonniers porte des casquettes ou des chapeaux, moins présents chez les locaux ou la main-d'œuvre de Montréal.

Dans mon expérience de participation observante, la journée de travail dans les champs était entrecoupée de trois pauses. La première pause arrivait environ vers 10 h. Il s'agissait d'une pause de dix minutes. Pendant cette pause, la main-d'œuvre en profitait pour manger une collation. Il s'agissait le plus souvent de fruits. C'était aussi l'occasion de s'éloigner pour ses besoins physiologiques, vu que la suspension des activités de travail pour ces raisons était mal

¹⁰¹ Même si le bandana et le cache-col ne protègent pas des pesticides et s'ils ne sont pas lavés de façon fréquente sont même plus dangereux qu'à visage découvert.

vue par les superviseurs. C'était un moment de détente où parfois, les travailleurs mettaient de la musique avec leurs portables.

À 12 h, c'était la pause pour le repas. Il s'agit de la pause établie par les normes de travail, qui prévoient une pause de trente minutes après cinq heures de travail et qu'il est donc très probable de retrouver dans toutes les entreprises. D'après mon expérience, le calcul était fait sur les heures de la main-d'œuvre journalière de Montréal, ainsi la main-d'œuvre agricole saisonnière qui commençait parfois deux, trois heures avant celle de Montréal, attendait plus de cinq heures avant la pause repas. Pendant cette pause de trente minutes, selon mon observation et les témoignages, la main-d'œuvre de certaines entreprises rentre des champs avec les bus, tandis que dans d'autres elle reste manger sur les champs mêmes, à l'ombre des voitures et machines agricoles. Lorsque les travailleurs ont la possibilité de rentrer des champs pour manger à la maison ou dans des espaces communs destinés aux repas, il s'agit souvent de repas qui peuvent chauffer, autrement, le repas est froid. Cette pause est assez détendue, car les employeurs et les superviseurs ne mangent pas avec leur équipe, mais rentrent plutôt chez eux, pour retourner lorsque l'activité reprend. Certains travailleurs s'allongent là où ils peuvent, d'autres écoutent de la musique, d'autres encore parlent entre eux. C'est aussi l'occasion pour la main-d'œuvre locale ou journalière de parler, vu la curiosité réciproque. Dans mon cas, la pause du lunch a été une occasion importante pour parler avec les travailleurs agricoles saisonniers, notamment dans les entreprises où nos tâches étaient différentes et où nous ne travaillions pas côte à côte.

Pour la pause suivante, vers 15 h selon mon expérience, la main-d'œuvre restait sur les lieux de travail. Il s'agissait encore une fois d'une pause de dix minutes pendant laquelle les travailleurs mangeaient une petite collation, pourvoyaient aux besoins physiologiques et se détendaient. Cependant, à la différence de la pause du matin, la fatigue se percevait, car il y avait normalement plus de silence et plusieurs personnes allongées.

Si la journée de la main-d'œuvre de Montréal se termine à 16 h, la journée de la main-d'œuvre agricole migrante peut continuer plusieurs heures après. Le temps libre se résume donc à quelques heures avant de dormir. Le plus souvent, les travailleurs migrants passent le temps libre à la maison, s'occupant des tâches ménagères, comme la préparation des repas ou la lessive. Les plus chanceux, souvent ceux employés dans les serres, ont la possibilité d'utiliser la

connexion internet de l'entreprise et peuvent ainsi communiquer avec leurs familles dans les pays d'origine. Dans d'autres cas, ils ont accès à une télévision ou peuvent écouter de la musique avec leurs téléphones portables.

Compte tenu du temps assez limité, du jugement de leur vie privée de la part des employeurs, de la fatigue et de la nécessité de récupérer leurs forces pour la journée de travail suivante, le temps libre pendant la semaine se réduit davantage à la récupération physique et aux activités domestiques, comme la lessive ou la préparation des repas pour le jour suivant. Au-delà du temps libre journalier, les travailleurs, selon les normes du travail, ont droit à une journée entière de repos pendant laquelle les activités peuvent varier selon les territoires spécifiques. En effet, dans certains cas les entreprises se trouvent tellement isolées qu'il est impossible de se déplacer, alors que dans d'autres cas se déplacer en vélo est très commun et permet de rejoindre des lieux d'intérêt. Les travailleurs qui sont proches d'un terrain de soccer passent souvent une partie de leur journée libre en jouant. Pendant mon expérience de terrain, par exemple, j'ai moi-même joué plusieurs fois avec un groupe de travailleurs d'une serre dans l'ouest de Montréal. D'autres travailleurs, si la proximité le permet, préfèrent plutôt participer aux messes qui sont données parfois en espagnol. En outre, dans la majorité des témoignages collectés j'ai pu constater que la journée de congé était souvent marquée par une « sortie » collective, avec la consommation d'un repas dans des restaurants économiques où il est possible de commander de la pizza ou du poulet, toujours à proximité des entreprises.

En général, d'après les témoignages il est possible de remarquer que les travailleurs des entreprises dans les alentours de Saint-Rémi, en Montérégie, vu la présence élevée de main-d'œuvre agricole dans cette région et le nombre souvent important de personnes recrutées dans chaque entreprise, ont accès plus facilement à l'interaction sociale que d'autres travailleurs dans des régions où le nombre total et par entreprise de travailleurs agricoles saisonniers est plus réduit. Il s'agit d'une dynamique remarquée aussi à Leamington, dans le contexte ontarien (Becerril 2011), et qui montre l'importance du territoire spécifique sur l'expérience des travailleurs (Bélanger et Candiz 2015). Cela dit, l'influence du territoire se heurte aux techniques disciplinaires de chaque entreprise dans la façon d'orienter le temps libre des travailleurs et des travailleuses.

6.6 « Ils veulent travailler fort » : de la construction des attentes

Soudainement, la vitesse du tracteur n'est plus soutenable. Nous passons dans une partie du champ pleine de plantes, avec de nombreux concombres cachés dans les branches enchevêtrées. Je me penche un peu plus sur le terrain, avec ma poitrine, pour essayer de faire face à la difficulté, mais je laisse probablement derrière moi quelques concombres inaperçus. J'entends des travailleurs mexicains crier quelque chose. Au début je ne les comprends pas et j'ai peur que quelqu'un essaie d'attirer l'attention pour faire arrêter le tracteur à cause d'un problème, je repense à la possibilité de rester coincé avec un bras entre le terrain et la remorque, je regarde dans la mesure du possible à ma gauche et à ma droite pour m'assurer qu'il ne s'agit pas de ces scénarios issus de mon imagination. Il me semble que tout va bien. Après quelques secondes, les travailleurs crient une autre fois : « *Fierro ! Fierro !* » Cette fois, une brèche de silence entre le bruit permanent du tracteur, du convoyeur et des plantes écrasées par la remorque rend le mot intelligible.

Cette expression a caractérisé le travail tout au long de mon expérience dans la récolte des concombres. Au début tout le monde s'interrogeait sur ce mot crié par les travailleurs mexicains pendant le travail. Certains demandaient au superviseur, d'autres se lançaient dans des interprétations. Pour un certain temps, l'interprétation qui a fait le plus consensus a été celle de Fred, le travailleur martiniquais mécanicien. Pendant la pause se créent des groupes selon les affinités, notamment linguistiques. La plupart du temps, le groupe des travailleurs saisonniers est d'un côté, les locaux et les personnes de Montréal d'un autre, et les travailleurs haïtiens, souvent nombreux, restent entre eux. Je reste le plus souvent avec les travailleurs saisonniers, mais parfois aussi avec les personnes de Montréal, faisant la médiation et la traduction entre les groupes.

Ce jour-là, le groupe de Montréal s'interrogeait encore sur le mot des travailleurs mexicains. Fred semble en être sûr : « Ils crient "*Quiero! Quiero!*" Il signifie "Je veux ! Je veux !" Ils veulent travailler plus. Ils sont vraiment fous ces Mexicains ! » Les autres sourient, quelqu'un secoue la tête. Mais la signification du mot crié par les travailleurs mexicains était en fait toute autre, voire à l'opposé de ce que Fred imaginait. En effet, en parlant avec certains d'eux, on m'a expliqué que c'est une forme d'encouragement proche de l'expression « *Animo* » (courage), mais plus familière. D'ailleurs, comme j'ai constaté à la suite de l'explication, les travailleurs le

criaient lorsque le travail devenait très dur, comme dans le passage décrit au début de cette section. Les jours suivants, j'ai donc essayé de clarifier la mauvaise interprétation de Fred et j'ai expliqué qu'en réalité c'est une expression d'encouragement pour souligner la difficulté. C'est ainsi qu'au cours des autres journées de travail, le mot est devenu très populaire, tellement populaire que les personnes de Montréal ont commencé parfois à le crier aussi pour s'amuser, souvent en l'estroplant.

L'interprétation de Fred révèle une image de l'ouvrier migrant assez diffuse chez les ouvriers locaux et de Montréal. En effet, selon cette interprétation, les caractéristiques d'intensité, de flexibilité et de diversification des tâches des travailleurs agricoles saisonniers ne sont pas le résultat de processus disciplinaires visant à la réduction à une simple force de travail, mais plutôt l'expression de la volonté de ces personnes, parfois culturalisée, pour des raisons souvent inconcevables, comme soulignait Fred : « ils sont fous les Mexicains ». C'est ainsi que le plus souvent les personnes embauchées de Montréal, plutôt que de parler des conditions d'embauche des travailleurs saisonniers qu'elles connaissaient très peu, parlaient des travailleurs mexicains et guatémaltèques comme d'une menace à cause de cette attitude au travail. En effet, si la représentation du migrant comme voleur d'emploi, dans le paysage rural québécois, laisse de plus en plus la place à celle positive du « travailleur temporaire » indispensable et plus apte au travail (Bélanger et Candiz 2014 ; Díaz Mendiburo 2014), surtout parmi les employeurs qui bénéficient de la présence des migrants, la représentation négative demeure parmi les personnes qui rivalisent avec les migrants dans les postes de travail, comme dans le cas des travailleurs journaliers embauchés à Montréal.

Une fois, par exemple, pendant le retour vers la ville, plusieurs travailleurs se plaignaient de monsieur Lazette, le propriétaire de l'entreprise de concombres. Ils disaient avoir reçu moins que ce qu'ils pensaient. Ils se plaignaient du coût du bus et du fait que monsieur Lazette nous payait seulement à partir du moment du début de la récolte, mais qu'en fait nous arrivions bien avant à la ferme et que nous passions du temps sur la remorque, en allant vers les champs, et du temps aussi pour nous placer dans les rangs, temps qui selon la majorité aurait dû être payé et qui pour cela était considéré comme du « temps volé ». Quelqu'un a dit avoir appelé Caroline, l'employée de l'agence, pour lui parler de cette problématique, mais qu'elle n'avait rien fait. « Caroline n'est pas de notre bord » a affirmé, sévère, un travailleur plus ancien. Cependant,

parler de Caroline a déplacé le discours de monsieur Lazette vers l'UPA. Quelqu'un pensait que dans le futur l'UPA serait réorganisée et qu'Agrijob disparaîtrait. En regardant à l'extérieur du bus des travailleurs migrants encore dans les champs, alors que notre bus était en route vers Montréal, un travailleur s'est exclamé « c'est eux qui vont faire toute la job », « comme les Espagnols » a ajouté un autre, tout le monde semblait être d'accord.

Dans d'autres circonstances, les travailleurs temporaires ont aussi été pointés du doigt, le plus souvent pour la perte d'emplois des locaux, mais parfois aussi en relation avec le système social canadien. Dans l'entreprise de Pierre, par exemple, deux travailleurs de Montréal ne semblaient pas aimer que Guglielmo, le travailleur mexicain, soit le superviseur l'après-midi. Un des deux pensait que dans l'entreprise de Pierre il y avait une « ostie de gang non déclarée ». Cependant, l'autre, un mécanicien qui était venu travailler dans les champs en attente de trouver un nouveau garage, comme Fred le Martiniquais, semblait connaître un peu plus le programme. Il a répondu que pour venir, les travailleurs migrants doivent avoir un travail et qu'ils sont déclarés. Comme à d'autres occasions, les deux expliquaient le recrutement à l'étranger par le rendement, car ces personnes « travaillent fort », parfois « même le samedi ». Ensuite, le mécanicien a ajouté que ces travailleurs reçoivent le chômage et les aides parentales. L'autre était incrédule, voire irrité, et se demandait pourquoi il en était ainsi « s'ils ne sont pas citoyens » et qu'ils ne dépensaient pas d'argent au Québec. Vu les connaissances du mécanicien, il lui a demandé si les employeurs québécois leur payaient même le voyage. Le mécanicien a répondu que non, mais que les employeurs allaient à l'aéroport les chercher. À ce point, le discours a évolué vers la menace étrangère de façon plus générale, ils ont parlé d'un documentaire diffusé sur une chaîne de télévision québécoise concernant des femmes qui venaient accoucher au Canada pour donner la citoyenneté canadienne à leurs enfants, puis ils ont mentionné les Étatsuniens qui venaient au Canada pour « profiter du système canadien de santé ». La fin de la pause de quinze minutes, annoncée par Guglielmo, a enfin arrêté cette conversation.

De façon générale, ces anecdotes montrent que les caractéristiques d'intensité, de flexibilité et de diversification des tâches ne sont pas vraiment problématisées par les collègues locaux, tant parmi les personnes embauchées aux alentours des entreprises que parmi celles qui viennent de Montréal. Le plus souvent, comme dans le cas de Fred, les travailleurs locaux pensent que cette attitude au travail dépend strictement de la volonté des collègues migrants, sans contester

les règles et les conditions d'embauche. Évidemment, face à la nette différence de rendement entre les locaux et les migrants, ces derniers sont souvent considérés comme une menace. Le plus souvent, cette considération est liée aux emplois agricoles québécois, alors qu'en réalité les personnes embauchées de Montréal manifestaient souvent l'intérêt de trouver d'autres types d'emplois, par exemple dans la construction. Parfois, comme dans le dernier cas décrit, la perception de la menace s'étendait au système social, avec un discours qui tournait autour la question de la citoyenneté.

Les travailleurs locaux ne sont pas les seuls à interpréter la situation des travailleurs migrants et leur considérable intensité, flexibilité et aptitude à la diversification des tâches. Les ouvriers migrants eux-mêmes, face à leur condition de vie et de travail au Canada, doivent donner du sens à cette expérience, interprétant ainsi leur propre réduction à une force de travail. Dans le chapitre suivant, je montrerai quel type de conduite la main-d'œuvre agricole temporaire doit adopter pour mieux correspondre aux attentes des entreprises. Si la composante économique est fondamentale dans la création du consentement, les travailleurs utilisent des schémas narratifs qui se développent dans les contextes de travail et de temps libre décrits ici afin de mieux accepter les conditions de vie et de travail.

Chapitre 7

Les récits d'acceptation et les « bonnes conduites »

« L'humanité est une suite discontinue d'hommes libres qu'isole irrémédiablement leur subjectivité »

Simon de Beauvoir (1944)

7.1 Introduction

Parmi les quatre fermes où j'ai travaillé pendant mon terrain, celle de Pierre, l'employeur qui venait d'acheter de nouveaux terrains pour développer sa production de choux fleurs, a été l'entreprise qui a démontré le pire traitement envers les employés. En effet, Pierre, dans son comportement quotidien, au-delà d'ignorer toute stratégie de communication et d'interaction des manuels de ressources humaines, pour en tirer un engagement majeur de la part de la main-d'œuvre, ne faisait preuve d'aucun bon sens, ce qui rendait le milieu de travail très lourd et tendu.

L'attitude de Pierre s'est révélée à l'instant où nous, travailleurs de Montréal, sommes débarqués sur ses terrains. Lorsque nous sommes arrivés au lieu indiqué par Caroline, l'employée d'Agrijob, il n'y avait personne pour nous accueillir. Après quelques minutes, pendant lesquelles nous nous sommes interrogés sur l'exactitude du lieu, le chauffeur a appelé Caroline pour avoir une confirmation. Soudain, nous voyons un grand pick-up sur la rue principale se rapprocher à grande vitesse. Pierre sort de la rue principale presque sans ralentir, levant une grande poussière qui nous enveloppe, en se garant juste devant le bus. Il sort du pick-up en disant que c'est bien lui qu'on attendait et il parle directement au chauffeur pour se mettre d'accord sur l'heure de retour. Ensuite, il nous dit de mettre nos choses sur le pick-up et de monter rapidement. Sans s'assurer que tout le monde est bien installé derrière, Pierre repart à grande vitesse vers le champ. Tout le monde n'avait pas eu le réflexe de monter à son ordre.

Karim, un monsieur d'origine marocaine avec lequel j'ai travaillé aussi dans la récolte des concombres, et un monsieur d'origine haïtienne sur la soixantaine risquent de tomber du pick-up au départ soudain de Pierre. Un monsieur me tient le bras pour m'aider à prendre ma place, je tiens le bras de Karim et Karim celui du monsieur haïtien. Seule cette chaîne humaine nous permet d'éviter la chute du pick-up.

Cette attitude de Pierre envers ses employés s'est poursuivie pendant les autres jours de travail et s'est généralisée à tous ses employés. Une fois, après avoir constaté que j'avais oublié d'attacher deux choux fleurs, il m'a crié qu'il m'aurait fait refaire tout le rang « à mes frais », avant de se rendre compte qu'il s'agissait d'une exception, car les autres choux fleurs étaient bien attachés. Dans d'autres circonstances, il a été encore plus dur. Avec un jeune arrivé de Montréal, qui terminait un appel lorsque Pierre avait annoncé la fin de la pause, il a commencé à lui crier dessus de façon très agressive pour lui dire de raccrocher. Pendant que nous allions vers le champ, les deux se sont parlé et ensuite Pierre a accompagné le jeune à l'arrêt de bus pour le faire retourner à Montréal à la moitié de la journée.

Face à son agressivité, aux cris, au sarcasme sur notre rendement, Pierre était désormais devenu le sujet principal de conversation parmi les personnes de l'équipe de travail. C'est pendant une de ces occasions que j'en ai parlé avec Guglielmo, le travailleur mexicain qui parlait français et qui avait reçu les excuses de Pierre grâce à son importance dans l'économie de l'entreprise. Avec Guglielmo il y avait aussi un autre travailleur saisonnier mexicain, Pedro, qui travaillait avec nous sur les nouveaux champs de Pierre.

Un jour suite à la pause Pierre, le propriétaire de la ferme, comme d'habitude nous laisse sous le contrôle de Guglielmo, le travailleur temporaire mexicain, et il retourne dans l'autre champ à environ cinq kilomètres de ce terrain qu'il vient d'acheter, pour aller contrôler le travail des autres employés. Évidemment, toute l'équipe est soulagée de son départ, car nous avons travaillé pendant toute la matinée sous ses cris pour le travail mal fait et à des rythmes assez intenses. Le contexte est plus relaxé dans l'après-midi, car nous continuons à attacher les feuilles autour de la plante et grâce aussi à Guglielmo qui dirige l'équipe d'une façon plus modérée, tout en portant à terme le travail. Ce contexte nous permet de parler un peu. Pedro, l'autre travailleur mexicain, décide de venir travailler sur mon rang pour me montrer la grandeur des choux fleurs

à attacher. En réalité, il me semble qu'il a envie, comme moi d'ailleurs, de faire passer les heures de travail en dialoguant, car je lui avais déjà dit que je parlais un peu espagnol.

Ainsi, les mouvements répétitifs de fouiller les plantes pour voir si le chou est assez grand, prendre les feuilles plus grandes avec une main tout en essayant de les attacher ensemble et tenant un élastique dans l'autre main, sont accompagnés par notre conversation. Pedro me parle de son expérience et de sa famille, je lui raconte de la mienne. La conversation tourne rapidement sur les conditions dans l'entreprise de Pierre. Pedro me raconte qu'ils n'ont jamais de jour libre et qu'ils travaillent jusqu'à 17 heures par jour. Je lui demande s'il n'a jamais eu une altercation avec Pierre, comme dans le cas de Guglielmo.

Un avion de tourisme passe sur nos têtes et il attire l'attention générale. Certains travailleurs le saluent avec le bras. Lorsque le bruit de l'avion se réduit, je lui répète ma question sur les altercations avec Pierre. Pedro fait signe que oui avec la tête. Ensuite, il s'arrête et il commence à me raconter. Un jour Pierre lui a donné un coup de pied, alors qu'il était plié pour travailler et il lui a dit de travailler plus rapidement. Pedro a appelé le consulat pour demander de se faire déplacer dans une autre entreprise. Cependant, selon son témoignage, ils ne l'ont pas déplacé, mais ils ont appelé Pierre qui s'est comporté un peu mieux pour quelque temps suite à l'appel, avant de retourner à être agressif, comme pendant mes jours de travail à la ferme. L'avion repasse, probablement en espérant encore le salut des travailleurs sur les champs, mais cette fois personne ne fait un signe, nous sommes fatigués de la journée de travail qui arrive à sa fin.

Pedro et moi reprenons le travail tout en continuant notre conversation. Il me dit que souvent Pierre les insulte : « *nos llama como "puto" y "stupido", pero en francés* »¹⁰². Il me dit que les cinq travailleurs mexicains travaillent dur pour Pierre, mais qu'ils ne doivent pas être traités comme des animaux et qu'il faut du respect. Il ajoute aussi qu'ils devraient avoir le jour libre, parce que c'est un droit des travailleurs. Face à ces récriminations, comme dans d'autres entretiens, je demande donc à Pedro ce qui l'amène à continuer dans le programme. Il me répond que c'est pour soutenir sa famille. Il me parle de ses deux enfants. Il me raconte, fier, qu'un des enfants est déjà à l'université, l'autre voudrait étudier l'informatique. C'est la nécessité de

¹⁰² « Ils nous appellent comme « cons » et « stupides », mais en français ».

soutenir matériellement sa famille qui l'amène chaque année au Canada, malgré le risque de recevoir un traitement très rude, comme dans l'entreprise de Pierre. Il me regarde et il ajoute avec un sourire amer : « *nadie trabaja porque le gusta* »¹⁰³.

La décision de commencer ce chapitre avec le désenchantement de Pedro par rapport au travail dans le programme, un sentiment assez généralisé parmi les personnes rencontrées, vise à dissiper deux possibles interprétations de mon analyse sur la dimension subjective. Tout d'abord, cette analyse ne prône pas la supériorité des aspects subjectifs sur la dimension objective, mais plutôt leur articulation dans l'expérience de travail au Québec. Comme le souligne Pedro, c'est en effet le besoin économique qui amène les personnes à venir travailler au Canada et à se soumettre aux conditions imposées et aux attentes des entreprises, comme l'intensité, la flexibilité ou le profil bas pendant le temps libre. Ce sont en outre les contraintes matérielles imposées par les règles administratives des programmes qui favorisent la soumission, comme la peur d'être déportés ou d'être exclus du programme pour l'année suivante.

En même temps, ces contraintes disciplinaires qui reflètent substantiellement la logique utilitariste et montrent le formatage des personnes embauchées s'appliquent sans problème parce que les personnes arrivent toujours à trouver une signification à cette condition, récupérant ainsi la dimension sociale de leur expérience, qui leur permet de se percevoir comme sujet et non comme marchandise. Dans ce sens, malgré l'importance des contraintes matérielles, l'attention à la dimension subjective n'est pas une curiosité secondaire, elle s'articule plutôt à ces contraintes objectives dans la discipline du travail et l'extraction du profit.

L'autre interprétation que mon analyse vise à refuser c'est l'affirmation d'une totale subjugation des personnes aux visions de la classe dominante, comme si la seule condition possible pour les personnes participant au programme est une totale méconnaissance de leur propre condition de vulnérabilité et d'exploitation. C'est la position, par exemple, de Pierre Bourdieu sur les travailleurs en Algérie, lorsque le sociologue affirmait que « l'aliénation absolue prive l'individu de la conscience même de l'aliénation » (Darbel et Bourdieu 1963, p. 309).

¹⁰³ « Personne ne travaille parce qu'il aime (travailler) ».

En réalité, comme Jean et John Comaroff le soulignent, le rapport entre conscience et inconscience est très complexe et il y a notamment entre les deux états plusieurs conditions de connaissance ou méconnaissance partielles :

« Between the conscious and the unconscious lies the most critical domain of all for historical anthropology and especially for the analysis of colonialism and resistance. It is the realm of partial recognition, of inchoate awareness, of ambiguous perception, and, sometimes, of creative tension: that liminal space of human experience in which people discern acts and facts but cannot or do not order them into narrative descriptions or even into articulate conceptions of the world; in which signs and events are observed, but in a hazy, translucent light; in which individuals or groups know that something is happening to them but find it difficult to put their fingers on quite what it is. » (Jean et John Comaroff 1991, p. 29)

L'amertume dans les mots de Pedro montre exactement la condition de celui qui est positionné dans cet espace liminaire. En effet, Pedro reconnaît que l'absence d'un jour libre c'est une usurpation de son droit et il est conscient de subir une injustice. En même temps, il n'inscrit pas cette usurpation dans le contexte plus large du programme qui offre à l'employeur une simple force de travail, mais il se limite à blâmer Pierre, le bénéficiaire de sa condition et non la cause. Il manque dans sa réflexion, pour réutiliser les mots des Comaroff, une « description narrative » qui puisse mettre de l'ordre à cette expérience.

Or, comme Jean et John Comaroff le soulignent, la fluidité de l'espace liminaire entre conscience et inconscience dépend d'une multiplication de sources de signification. Selon les deux anthropologues, il y a, en effet, des sources qui sont proprement « idéologiques », car elles sont manifestement l'expression de la volonté et de l'action d'un groupe dominant, il y a des sources qu'à partir de Gramsci les auteurs définissent comme « hégémoniques », car désormais elles sont tellement affirmées qu'elles semblent naturelles et non plus comme le résultat de l'action humaine. Il y a des sources « culturelles », avec la culture définie, dans une acception qui évoque autant la tradition anthropologique que Gramsci, comme « *the space of signifying practice, the semantic ground on which human beings seek to construct and represent themselves and others — and, hence, society and history* » (p. 21).

La grille interprétative décrite par Jean et John Comaroff pour analyser comment les êtres humains donnent du sens à leur vécu est utile pour comprendre la création de sens de la part des personnes embauchées dans le cadre du programme. En effet, dans ce contexte il n'y a pas, selon

une lecture assez déterministe, des sujets qui, pour évoquer Althusser, « marchent tout seuls » (Althusser 2008 [1970], p. 56) grâce à la transmission de l'idéologie dominante par le biais d'« appareils idéologiques d'État ».

Certainement, il est indéniable que les travailleurs subissent un pouvoir hégémonique, car ils ne se soustraient pas à percevoir comme « naturelles » des pratiques et des visions du monde qui sont en réalité créées par les humains. Je fais notamment référence à la naturalisation de la souveraineté nationale qui soutient la logique utilitariste du programme. Les travailleurs ont incorporé ce concept, matérialisé entre autres dans les documents (demande de visa, passeport, etc.) et ils agissent en conséquence. Dans ce cas, accepter la saisonnalité du programme est, en effet, dans le sens althusserien, une sorte d'interpellation (Althusser 2008 [1970]), qui amène avec soi la reconnaissance des frontières de l'État-nation, tant de l'État canadien, mais aussi de celui d'origine, dont les travailleurs se sentent des représentants lorsqu'ils se déplacent.

D'autres facteurs sont cependant en jeu dans la construction de sens attribuée quotidiennement par les travailleurs pour comprendre leur expérience. Les conditions objectives de leur expérience sont sûrement l'un de ces aspects. En effet, si d'une part les travailleurs mobilisent des sources pour expliquer cette condition objective, comme la distance de la famille, le partage des espaces avec les collègues ou l'accomplissement de certaines tâches ; ces conditions, comme je le montrerai, ont aussi une influence dans le choix des sources à mobiliser pour être expliquées. Finalement, la construction de sens des travailleurs ne peut pas négliger leur histoire personnelle et l'ensemble des relations, des signes, des pratiques, des dispositions, cumulés dans le temps et par lesquels ils ont toujours interprété leur monde. Je parlerai, dans un sens large et avec la cautèle du cas, de « culture » pour évoquer la division de Jean ou John Comaroff, ou d'*habitus*.

Les travailleurs sont donc pris entre la violence symbolique (hégémonique) de la souveraineté de l'État-nation, les conditions matérielles et leur histoire personnelle. Ils bricolent parmi ces sources pour la construction d'un sens, d'une raison d'être, qui leur permettent d'expliquer sur le plan subjectif leur expérience dans le programme, favorisant ainsi leur discipline. Bien évidemment, face à la multiplicité des possibles combinaisons entre ces éléments, il s'en suit une construction de sens qui est toujours très instable, laissant ainsi ouverte

la possibilité, tant à des formes d'assujettissement qu'à des pratiques de subjectivation (Mezzadra 2014).

Dans ce sens, parmi les études récentes sur la dimension subjective des ouvriers agricoles saisonniers, ma réflexion rejoint en particulier l'analyse de Tanya Basok et Danièle Bélanger. Les deux auteures reconnaissent aussi la nécessité d'élargir l'analyse à la dimension subjective de la main-d'œuvre agricole saisonnière au Canada et proposent trois catégories analytiques pour systématiser les réactions des personnes embauchées par les programmes face à leur discipline : l'exercice d'autodiscipline, l'exercice de la contestation et l'exercice de la fuite.

Cet éventail de stratégies proposé par les auteures montre clairement que la dimension subjective ne se limite pas à un des deux pôles souvent considérés, la subjugation et la résistance ouverte, mais qu'il y a toujours les deux possibilités et, j'ajouterai, plusieurs degrés entre les deux. En effet, comme soutenu par les auteures, les migrants malgré les contraintes demeurent toujours comme « *knowing and reflexive individuals* » (p. 146).

Les conduites observées et reportées dans ce chapitre et le suivant sont très similaires à celles décrites par Basok et Bélanger, confirmant ainsi la validité de nos recherches respectives. Cependant, au-delà de l'identification de conduites possibles, je veux souligner la multiplicité de facteurs en jeu dans la décision de mener une conduite spécifique, en regardant le pouvoir disciplinaire des programmes en relation avec les histoires personnelles, la situation spécifique sur les lieux de travail et, dans le cas de contestation et fuite, avec l'existence d'un réseau de soutien et avec des aspects contingents comme une rencontre fortuite (chapitre 8). Ce regard permet de mieux comprendre l'adhésion à une conduite plutôt qu'à une autre et surtout permet de souligner comment ces décisions, reflétant une multiplicité d'éléments, sont fragiles et peuvent changer totalement au cours des trajectoires migratoires.

Dans ce chapitre, pour faire face aux multiples combinaisons des facteurs qui agissent dans la construction du sens, sans pour autant réduire le tout à la rédaction d'une simple liste de réactions subjectives à l'expérience dans le programme, j'ai essayé de systématiser les comportements des travailleurs rencontrés autour des narrations récurrentes par lesquelles les travailleurs donnent du sens à leur expérience dans le programme, en acceptant ainsi les conditions d'isolement et de productivité imposées par les entreprises. J'ai ainsi constaté que dans ce contexte où les travailleurs se réduisent à une simple force de travail, les narrations récurrentes à travers lesquelles ces personnes visent à donner du sens à leur expérience dans le

programme sont principalement des narrations qui concernent directement ou indirectement la masculinité, exactement comme dans le cas de Pedro qui se décrit comme le chef de famille en devoir de subvenir à leurs besoins.

7.2 Masculinité(s) au travail

Aborder le sujet de la masculinité en relation avec des ouvriers et notamment avec des ouvriers d'origine latino-américaine est une démarche compliquée et risquée. En effet, toute corrélation entre masculinité et ouvriers latino-américains risque de s'exposer au cliché, car tant la classe ouvrière que les hommes latino-américains se sont vu souvent attribuer une identité hypermasculinisée essentialiste, « machiste », avec une connotation dénigrante (Gutmann 2007 ; Viveros 2004).

En réalité, la littérature sur la masculinité a montré qu'il est trompeur de considérer le concept de masculinité comme un objet fixé, car il s'agit plutôt d'un processus permanent de construction d'un soi genré, de son incorporation et de ses pratiques sociales (Connell 2005), qui donne vie à une multiplicité de masculinités toujours en mutation (Segal 1990). Ce processus est relationnel, vu qu'il se développe tout d'abord par rapport au féminin (Bourdieu 1998), mais aussi sur la base des relations entre les hommes mêmes (Connell 2005). Dans ce sens, faire partie de la classe ouvrière ou être d'origine latino-américaine n'est pas un enjeu négligeable, car les facteurs de classe et d'ethnicité traversent le processus de construction de soi (Connell 2005). Cependant, classe et ethnicité ne sont que des variables à l'instar d'autres facteurs dans la construction de soi.

Les hommes qui sont embauchés par le biais des programmes pour venir travailler dans les champs agricoles canadiens sont aussi concernés par cette considération. Différents selon le pays d'origine, la région, l'ethnicité, l'âge, la situation familiale et les histoires individuelles, ils n'expriment pas une masculinité lisse et homogène. La complexité des processus de construction des masculinités parmi les ouvriers agricoles mexicains saisonniers est mentionnée par l'anthropologue Ofelia Becerril dans son ethnographie sur les ouvriers embauchés dans la région de Leamington en Ontario. Becerril la mentionne notamment en relation à la sexualité, montrant comment des hommes bisexuels subissent la discrimination de leurs collègues dans la

relation tendue entre masculinité dominante machiste et d'autres formes de masculinité qu'elle définit « contestatrices » (Becerril 2011, p. 224).

Dans l'analyse des masculinités en relation notamment aux conditions de vie et de travail et à la marchandisation du travail, il est aussi possible d'identifier certaines narrations récurrentes qui reflètent une masculinité dominante. Cette masculinité est fondée sur l'image de l'homme fort, parfois connectée à l'origine nationale, et du père comme principal pourvoyeur des besoins familiaux. Encore une fois, il serait trop simpliste de réduire l'explication à la sphère culturelle d'origine. Certainement, les hommes embauchés dans le cadre du programme connaissaient et parfois incorporaient ces traits déjà avant l'entrée dans le programme. Cependant, le contexte dans lequel ils décident de mobiliser ces traits, c'est-à-dire les conditions partagées de vie et de travail au Canada, n'est pas neutre face à leur choix. Il faut dire que les programmes pour le travail agricole sont masculinisés¹⁰⁴. Dans le cadre du PTAS, les femmes ont commencé à être embauchées seulement en 1989 (Preibisch et Encalada 2010). En outre, jusqu'en 1998 le recrutement était réservé aux femmes monoparentales (Preibisch et Encalada 2010), une restriction qui montrait que les femmes étaient recrutées au début seulement lorsqu'elles remplaçaient, dans l'économie familiale, la figure du père absent.

Encore aujourd'hui, malgré l'ouverture aux femmes et leur recrutement croissant, leur nombre est très faible par rapport à celui des hommes. Selon les données que m'a fourni la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, par exemple, pour le PTAS, en 2016, sur 23 893 personnes recrutées par les entreprises agricoles canadiennes, seulement 762 étaient des femmes, dont à peine 63 au Québec, ce qui correspond à 1,17 % de la main-d'œuvre totale embauchée dans le cadre du PTAS au Québec. Dans le cas du recrutement au Guatemala, malgré la difficulté de trouver des données précises à cause de la privatisation du recrutement, le nombre des femmes au Québec ne devrait pas être très différent. En 2008, lorsque le programme avec le Guatemala était encore sous le contrôle de l'OIM, le nombre de femmes embauchées était de 216, alors que le nombre d'hommes était de 3 097 (OIM - Guatemala 2008).

Les milieux de travail agricole sont donc fortement masculinisés contribuant ainsi à la construction d'une identité masculine basée sur l'homme fort et la compétition, mais aussi à

¹⁰⁴ À la différence de celui des aides familiaux qui est féminisé.

délimiter un espace de socialisation pour les personnes embauchées basé sur le genre. En même temps, les programmes créent d'autres conditions qui mènent les travailleurs à se penser en tant qu'hommes. En effet, les contextes de vie au Canada déterminent la prise en charge d'activités qui sont normalement associées aux femmes dans leurs pays d'origine, comme le nettoyage, cuisiner, faire la lessive. Si la masculinité dominante est réaffirmée lorsque les travailleurs rentrent chez eux, rétablissant et parfois renforçant leur domination masculine (Candiz 2013 ; Hughes 2012), dans le contexte canadien les changements dans l'entretien quotidien favorisent souvent une réaffirmation de la masculinité dans la sphère du travail, comme dans le récit de l'homme fort.

Cela dit, ces traits de masculinité dominante étaient parfois présents parmi les travailleurs locaux et j'ai été moi-même investi par cette narration dans un cas spécifique. Par conséquent, il ne faut pas considérer ces traits d'hypermasculinité comme la naturelle expression de masculinité pour des ouvriers latino-américains, il s'agit plutôt de considérer ces narrations comme l'expression, de leurs respectives histoires personnelles, mais aussi de la condition commune de travailleur agricole et de saisonnier.

7.2.1 L'homme fort

Lors de la récolte des concombres, un jour, pendant la pause, nous nous retrouvons à plusieurs en demi-cercle à parler du travail dans la ferme, en le comparant à d'autres expériences de travail agricole déjà vécues. Un travailleur guatémaltèque parle d'une autre ferme ontarienne où il travaillait onze heures par jour. Elwin, un autre travailleur guatémaltèque à sa cinquième saison, raconte que dans une autre ferme à Drummondville, au Québec, où il faisait la récolte des salades, il travaillait dix-huit heures par jour et il ajoute qu'il dormait trois heures, parce qu'il devait aussi cuisiner pour le jour suivant. Cela provoque ma stupeur et celle d'Abel, un monsieur d'origine marocaine qui, comme moi, a été embauché à la journée. Abel dit en espagnol qu'il veut aussi travailler plus et en fait il préfère normalement travailler en Montérégie, où le travail rejoint les dix heures par jour et il est plus continu pendant la saison, mais dix-huit heures pour lui c'est trop. Face à notre stupeur, Elwin répond qu'il était content de travailler dix_huit heures par jour et qu'il préférerait retourner travailler pour son ancien

employeur, parce que dans la ferme actuelle il est difficile de dépasser les neuf ou dix heures.

« Quoi ? Dix-huit heures par jour ? T'es fou mon ami ! », s'exclame Abel, en français, avec sincérité. Elwin et les deux autres travailleurs guatémaltèques semblent comprendre les mots d'Abel, ils sourient. Abel, désormais passionné par la conversation, continue son reproche, dans un mix de français, espagnol et gestes, il essaie d'expliquer à Elwin que c'est dangereux, qu'il « n'a pas un corps de fer » et qu'il pourrait mourir. Il mentionne la mort par crise cardiaque d'un travailleur mexicain dans un champ au Québec, des années auparavant, et il regarde les deux autres travailleurs guatémaltèques un peu plus âgés, en attente de leur soutien. Elwin acquiesce de la tête, en signe de compréhension face à ce qu'Abel vient de dire, mais il ne change pas d'idée, en étant confiant dans ses capacités physiques. Il hausse les épaules et il s'exclame : « *Nooo, yo aguanto, porqué como bien, como vitaminas !* »¹⁰⁵. Le cri de Guillaume, le superviseur, nous rappelle qu'il faut recommencer le travail et arrêter la conversation, mais Abel en retournant à l'emplacement continue à ne pas y croire et il continue à me répéter qu'Elwin est fou.

L'image de l'homme fort capable de soutenir des heures ou des rythmes de travail particulièrement difficiles est assez récurrente dans les contextes de travail demandant beaucoup d'effort physique. Dans l'ethnographie de Cynthia Cockburn (Cockburn 1983) dans quatre imprimeries industrielles de la région de Londres, entre la fin des années 1970 et au début des années 1980, la sociologue remarquait que certains aspects du travail dont les ouvriers se plaignaient, par exemple l'effort physique demandé, l'insalubrité des locaux ou l'usage de machines et dissolvant, étaient en même temps les raisons pour lesquelles les travailleurs disaient aimer leur emploi, car ces caractéristiques rendaient le travail viril et digne à leurs yeux. Cette forme de masculinité avait cependant été bouleversée depuis les années 1970, à la suite de changements technologiques qui ont mené au passage de la composition mécanique à la composition électronique, car la nouvelle façon de travailler était « plus légère, immobile et moins éprouvante » (p. 175) et n'allait pas avec l'image de l'homme fort célébrée précédemment.

Dans le domaine de la construction du bâtiment, l'image de l'homme fort est aussi récurrente.

¹⁰⁵ « Non, j'y arrive, parce que je mange bien, je prends des vitamines ».

Dans son ethnographie parmi les ouvriers de la construction dans le Midwest, aux États-Unis, Kris Paap mentionne comment les ouvriers se comparent à des animaux, notamment à des cochons ou à des taureaux (Paap 2006). Paap explique que cette comparaison vise à célébrer le travail physique des hommes, car l'image des animaux et de leur solidité évoque le temps préindustriel, où les hommes et les animaux seulement avec leurs corps étaient la source principale d'énergie pour les travaux menés (Paap 2006, p. 139).

L'agriculture s'inscrit dans cette lignée d'emplois demandant beaucoup d'effort physique où pour cette raison, l'image de l'homme fort est célébrée. Cependant, dans le cas spécifique de l'agriculture, cette image est renforcée aussi par l'association avec le monde rural. En effet, comme souligné par les sociologues Hugh Campbell et Michael Bell, pour définir le « vrai homme » sont souvent évoquées des figures du monde rural, dont le cowboy allant au galop sur les plaines avec le cheval, le colon pionnier qui traverse les prairies défendant sa famille des autochtones, jusqu'à l'image du fermier, déterminant ainsi la co-construction de la « masculinité » et du « rural » (Campbell et Bell 2000, p. 540). Dans ce sens, les ouvriers agricoles saisonniers mexicains ou guatémaltèques accèdent donc à un contexte qui était déjà caractérisé par une masculinité dominante basée sur l'image de l'homme fort avant leur arrivée, une image qui est d'ailleurs transversale à la hiérarchie dans l'entreprise, puisque même les fermiers sont célébrés dans la même narration.

Ce n'est donc pas étonnant que l'image de l'homme fort, pendant mes recherches de terrain, n'ait pas été seulement utilisée par les ouvriers saisonniers mexicains et guatémaltèques, mais aussi par les travailleurs locaux ou provenant de Montréal. Cela a été particulièrement évident dans la récolte des concombres.

Un jour, par exemple, pendant la pause de quinze minutes, nous restons comme d'habitude assis sur le char. Certains prennent une collation, d'autres leur gourde remplie d'eau, d'autres leurs portables. Je me retrouve près de deux collègues venus avec moi de Montréal, Jean qui était à son premier jour de travail avec nous et Louis-Philippe qui avait déjà travaillé trois jours dans cette entreprise. Jean est particulièrement turbulent, il s'enlève la poussière des jeans, il sourit et s'exclame : « Tabernak les gars ! On est des esclaves ! » Je le regarde et je souris, mais son affirmation ne fait pas consensus. Louis-Philippe s'énerve particulièrement et lui répond avec un ton de voix sec « Non, on n'est pas des esclaves ! Tu as choisi de venir ici, moi j'ai

choisi. Ça me va de le faire, je me fais de l'argent et en plus je fais de la musculation ». Puis il termine avec un ton réprobateur « C'est ça le travail mon gars ! ». Louis-Philippe ne viendra plus au travail les jours suivants, dans son explication, il met l'accent sur le contrôle qu'il a sur cette expérience, car il a « choisi de venir », et sur la possibilité de faire de la musculation, présentant ainsi la narration de l'homme fort.

Plusieurs facteurs ont contribué à rendre le travail dans cette entreprise fortement hypermasculinisée. Tout d'abord, le travail qui était vraiment plus dur par rapport aux autres récoltes, à cause de la position inconfortable et de la mécanisation qui ne permettait pas de baisser le rythme. Ce niveau de difficulté a favorisé ainsi l'imagination des travailleurs. En outre, monsieur Lazette, l'employeur, avait contribué fortement à répandre l'image d'un travail dur pour des hommes forts. Dans les conversations avec Caroline, l'employée d'Agrijob, il répétait à haute voix, au point que j'ai eu l'impression qu'il voulait se faire entendre par l'équipe, qu'il ne voulait pas de femmes, car le travail était « trop dur » pour elles. D'ailleurs, cette considération était partagée par la majorité des personnes de l'équipe de travail. Certains travailleurs de Montréal, par exemple, se disaient que les seins ne permettaient pas aux femmes de se positionner de façon correcte sur la plateforme et ils rigolaient en s'imaginant les femmes qui attendaient les bus avec nous le matin pour aller travailler dans ce type d'activité.

L'exaltation de l'homme fort dans la récolte des concombres ne s'effectuait pas seulement en relation avec les femmes, mais aussi en relation avec les hommes qui étaient exclus par monsieur Lazette après une journée de travail. En effet, au cours des journées monsieur Lazette excluait toujours des personnes arrivant de Montréal, souvent des personnes âgées, mais pas seulement, jusqu'à former une équipe stable qui a poursuivi le travail avec son équipe saisonnière. Chaque fois, les exclusions devenaient un moment pour renforcer l'orgueil des confirmés, capables de soutenir un rythme de travail dur.

Un jour à la fin d'une journée de travail, le fils de monsieur Lazette, qui avait été le responsable ce jour-ci, a indiqué à son père certains travailleurs une fois rentrés à la ferme, lui disant qu'ils avaient laissé trop de concombres derrière eux. Monsieur Lazette regarde les exclus et il redemande à son fils s'il est sûr du faible rendement d'un jeune, car il lui semble « fort et avec des longs bras », mais son fils lui répond qu'il était lent. Ensuite, monsieur Lazette se tourne vers un monsieur d'environ cinquante ans, d'origine iranienne, qui avait travaillé avec

moi dans d'autres entreprises. Il lui demande s'il a eu mal et le monsieur lui répond qu'il a un peu mal aux épaules. Monsieur Lazette lui dit qu'en effet les épaules sont assez utilisées dans cette activité et il profite de la réponse du monsieur pour l'inviter à aller travailler dans d'autres fermes demandant moins d'effort aux épaules. Ensuite, il regarde les personnes réunies autour de lui et il proclame que ce travail « n'est pas fait pour tout le monde » et qu'il a besoin de « jeunes forts », recevant les regards d'affirmations de certains confirmés.

La récolte des concombres a commencé à devenir un symbole de virilité parmi les personnes recrutées à la journée en provenance de Montréal et l'effort physique demandé par l'activité se répandait comme une rumeur sur le trottoir le matin, en attendant les bus. L'exclusion systématique des femmes était justifiée même par l'employée d'Agrijob en raison de la dureté de l'activité. La sélection journalière des personnes que monsieur Lazette jugeait les plus résistantes contribuait à ce que certaines personnes n'essayaient même plus de se faire recruter pour la récolte des concombres, allant directement vers l'employée qui recrutait pour les autres fermes. Cette célébration de la récolte des concombres était même soulignée par l'organisation des bus le matin. En effet, puisque l'entreprise de monsieur Lazette se trouvait dans un endroit légèrement différent par rapport aux autres entreprises, les personnes qui faisaient la récolte des concombres montaient presque chaque jour dans un bus plus petit, destiné seulement à l'entreprise de monsieur Lazette, qui se garaient juste après une esplanade qui se trouvait à la sortie du métro. Tous les autres bus, plus grands, se garaient ensemble sur l'autre côté de la rue.

Après plusieurs jours de travail, les hommes qui constituaient le groupe stable pour la récolte des concombres ont commencé à incorporer cette hypermasculinité. Parfois, lorsque nous nous rencontrions à la sortie du métro le matin, nous rejoignons ensemble le bus qui nous était destiné, renforçant la camaraderie. À l'arrêt du bus, souvent quelqu'un du groupe disait que nous étions une « équipe spéciale », se vantant auprès des autres personnes sur le trottoir ou auprès de l'employée d'Agrijob qui prenait notre présence, car nous étions une équipe capable de résister à la rapidité du travail et douée pour le travail physique. Ces rumeurs concernant la récolte des concombres sont devenues une sorte de « *wage of masculinity* » (Paap 2006), un salaire symbolique, auquel je n'ai pas été exempté et qui compensait celui qui était monétaire. En effet, à 6 h le matin, en attente du bus qui nous amenait vers un travail dur et répétitif, le fait de fantasmer sur un caractère spécial et présumé de notre équipe était une sorte de réconfort face

à la journée de travail qui nous attendait.



Figure 10 : Le bus réservé à l'équipe de la récolte des concombres.

C'est à cette occasion que j'ai commencé à penser aux données que je collectais sur la main-d'œuvre agricole des travailleurs migrants saisonniers sous un angle d'analyse abordant la masculinité, pour comprendre comment ils donnaient du sens à l'expérience dans le programme. Si cette narration de la masculinité a eu lieu entre des personnes se retrouvant ensemble au travail depuis peu de semaines, il est possible qu'elle soit également présente au sein des travailleurs migrants saisonniers. Le recours à cette ressource symbolique me paraissait très probable dans un contexte de réduction à une simple force de travail, qui comme je l'ai décrit précédemment est encore plus dur de par les rythmes de travail, la flexibilité et les heures de travail demandées.

Ainsi qu'en regardant mes données à partir de cet accent sur la masculinité, j'ai constaté que les discours caractérisant les relations parmi les personnes embauchées de Montréal se retrouvent également, et plus intensément, parmi les ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques. Tout d'abord, la narration de l'homme fort parmi les ouvriers mexicains et guatémaltèques, à l'instar des personnes embauchées de Montréal, se construisait vis-à-vis des travailleuses. Dans la division des tâches ou dans la masculinisation du travail, la supériorité physique des hommes était un sujet récurrent.

En juin 2016, avec l'équipe de l'ATTET, je suis allé sur l'île d'Orléans près de la ville de Québec, connue notamment pour la culture des fraises et déjà le lieu de plusieurs études sur les ouvriers agricoles saisonniers (Bélanger et Candiz 2015, 2014 ; Roberge 2008). L'ATTET avait décidé de lancer une campagne de sensibilisation et de documentation des abus portant exclusivement sur les travailleuses agricoles saisonnières. Celles-ci représentent un petit nombre par rapport aux hommes recrutés, notamment au Québec, même si leur recrutement est augmenté au cours des années. Au Québec, la présence des travailleuses agricoles saisonnières a reçu une attention médiatique en 2007, lorsque l'expulsion, déjà mentionnée, d'un prêtre, d'un journaliste et d'un travailleur communautaire d'un logement de travailleuses saisonnières avait soulevé l'attention sur le contrôle très strict que subissaient les femmes embauchées dans la plus grande entreprise de fraises du Canada, dans les Laurentides (Noël 2007). Depuis, leur présence a été assez discrète.

En sachant que les travailleuses agricoles saisonnières sont embauchées au Québec notamment dans la culture des fraises, l'ATTET a ainsi décidé d'aller sur l'île d'Orléans, où d'autres entreprises, même si plus petites que celle des Laurentides, travaillent à la production de ce fruit. Au cours des deux jours de visite, malgré les nombreuses promenades sur l'île, en voiture et à pied, aucune travailleuse n'a été rencontrée. Cependant, l'équipe a eu l'occasion de parler avec plusieurs travailleurs agricoles saisonniers. Avant de retourner à Montréal, nous avons notamment rencontré quatre travailleurs mexicains saisonniers en dessous d'un arbre à l'entrée de l'île, à leur première ou deuxième saison de travail, ils avaient terminé leur journée de travail.

Comme les autres, les quatre hommes nous ont dit que dans l'entreprise où ils travaillaient il n'y avait pas de travailleuses, mais ils ont ajouté qu'auparavant il y en avait eu, parce que dans l'entreprise, ils avaient vu des photos d'anciennes travailleuses qui avaient été embauchées. Nous demandons ainsi s'ils connaissent les raisons de leur remplacement. Les quatre concordent que la raison du remplacement c'est le rendement « *el patrón lo que quiere es el rendimiento y los hombres renden más* »¹⁰⁶. Ils ajoutent que pour cette raison ils ont entendu dire que les femmes travaillent plus dans les serres où le travail est plus léger et qu'en général elles reçoivent toujours des tâches plus légères.

¹⁰⁶ « Le patron ce qu'il veut c'est le rendement, et les hommes sont plus performants ».



Figure 11 : Avec les travailleurs à l'île d'Orléans. Crédit photo : ATTET.

Dans les entreprises québécoises ayant des cultures en serre, notamment de tomates, en réalité je n'ai jamais rencontré des travailleuses mexicaines ou guatémaltèques, mais seulement des travailleuses locales. En parlant avec les travailleurs guatémaltèques des serres, il y a en effet une division des tâches entre eux et les travailleuses québécoises. Selon le témoignage d'un travailleur guatémaltèque, dans la serre où il travaillait dans le sud-ouest du Québec, il y avait cinq femmes québécoises qui s'occupaient de contrôler que pour chaque grappe il y avait cinq tomates et de mettre des petites sangles en plastique aux plantes, alors que le travail des saisonniers Guatémaltèques concernait toutes les étapes de la production, de la taille à la récolte et de l'emballage avec l'aide d'une machine à la disposition dans les boîtes, avec une vitesse moyenne de cent boîtes par heure, contenant sept sachets de tomates.

Bien que cette division soit interprétée par les hommes comme l'expression de leur meilleure résistance physique, elle répond plutôt à la vulnérabilité de leur statut migratoire. En effet, selon

les données de Becerril (2011), dans les serres ontariennes les travailleuses saisonnières provenant de Guatemala ou du Mexique ne reçoivent pas la même attention réservée aux femmes locales au Québec et, malgré la persistance d'une division de travail par genre, elles accomplissent certaines tâches réservées aux hommes migrants saisonniers au Québec, comme la récolte. En outre, les tâches associées à la récolte des fraises, emploi des ouvrières guatémaltèques et mexicaines au Québec, demandent également beaucoup d'effort.



Figure 12 : Un travailleur me montre comment couper les tomates dans une serre.

Ce qui est intéressant dans les relations entre les travailleurs mexicains et guatémaltèques et les travailleuses québécoises c'est que le plus souvent la superviseuse des travailleurs est une

femme et cela met en crise la narration de l'homme fort qui a tout sous contrôle. À ce sujet lors d'une de mes rencontres avec Enrique, un travailleur guatémaltèque, le récit d'Enrique fut intéressant. Il était à sa cinquième saison lorsque je l'ai rencontré en 2014. Il a toujours travaillé pour la même entreprise qui produit des tomates en serre. Comme il me l'expliquait lui-même, il avait fait cinq saisons parce que son comportement était impeccable : « *Si tengo cinco temporadas es porqué mi comportamiento es hermoso* »¹⁰⁷. Pendant notre conversation, je lui demande s'il y avait des problèmes au travail avec les deux responsables, deux femmes québécoises. Enrique me dit qu'elles sont deux belles personnes, même si elles sont dures : « Regarde, elles sont "yucas"¹⁰⁸, je sais qu'au travail il faut être "yuca", je suis sincère, mais elles sont très gentilles pour moi, elles sont très gentilles ». Quand je lui ai demandé d'explicitier davantage pourquoi elles sont dures, Enrique dit comprendre le comportement des deux superviseuses évoquant son expérience comme militaire :

« Je les appelle "yucas" parce que j'étais dans l'armée, c'est ma manière d'être... quand elle est "yuca" c'est parce qu'elle veut qu'on lui donne le travail qu'elle demande. Je la comprends, je sais que c'est comme ça ! Si c'est possible de faire un travail, il faut le faire comme il est demandé, comme elle demande, oui, oui. Il n'y a pas de problème ! Je dis que quand elle est "yuca", c'est ma devise ! J'étais militaire donc c'est ma devise, n'importe quelle chose c'est "yuca" ! ... Ma devise c'est comme ça, comme je vous dis, j'étais "yuca". Quand je dis "yuca" c'est parce que, ma superviseuse me... "Enrique tu peux faire ça" "oui, ma superviseuse". C'est ça que j'appelle, ce que je vais faire. C'est "yuca". Ce n'est pas qu'elle est mauvaise, ce n'est pas qu'elle me donne des ordres, c'est une "yuca", elle me donne des ordres et je vais les accomplir, c'est une "yuca". Ce n'est pas mauvais. »

Si dans le rapport de subalternité avec une supérieure l'image de l'homme fort est en crise, Enrique rappelant son passé de chef militaire se place d'une certaine façon sur le même niveau que ses supérieures pour rétablir l'image de l'homme fort. C'est ainsi que l'évocation de cette narration dans le passé fonctionne également pour accepter la condition courante, bien que celle-ci affaiblisse la forme de masculinité dominante.

Comme dans le cas des personnes embauchées en provenance de Montréal, l'exaltation de l'homme fort n'est pas réalisée seulement par rapport aux femmes, mais aussi par rapport aux

¹⁰⁷ « Si j'ai cinq saisons, c'est parce que mon comportement est bien »

¹⁰⁸ Expression guatémaltèque pour entendre « dur, stricte ».

hommes qui ne correspondent pas à l'image fantasmée. Notamment, un accident ou une maladie de travail affectent l'identité hypermasculinisée construite et par cela ils causent la stigmatisation de ceux qui en sont victimes. En effet, un accident ou une maladie mettent d'une part en crise l'image de l'homme fort capable de soutenir les rythmes et les heures de travail imposés ; d'autre part, ils mettent aussi en crise l'autre narration récurrente parmi les hommes saisonniers, celle du père de famille comme pourvoyeur des besoins familiaux, car l'inactivité causée par la blessure ou par la maladie a des répercussions sur le salaire.

C'est ainsi qu'une personne blessée devient subalterne dans les relations hypermasculinisées entre les collègues. Ezequiel, un travailleur guatémaltèque dont l'histoire sera approfondie dans le chapitre suivant, m'a raconté cette stigmatisation. Ezequiel était à sa première saison dans le programme, mais après un mois de travail dans une entreprise de volailles il s'est blessé au genou. Pendant la réhabilitation, ses collègues, guatémaltèques comme lui ont commencé à le critiquer, lui disant qu'il se plaignait pour rien. C'est ainsi qu'Ezequiel a décidé de quitter l'appartement et d'aller vivre chez un collègue guatémaltèque qui habitait chez sa conjointe cubaine avec la résidence permanente :

« Je suis sorti parce que je ne voulais pas être là. Oui, je ne voulais pas être là parce que les collègues, les mêmes collègues guatémaltèques là-bas, travailleurs, tous disaient que je n'avais rien, ils me déprimaient. »

Dans son cas spécifique, Ezequiel a pu compter sur la solidarité d'un collègue guatémaltèque, lui aussi blessé à cause du travail, et de sa conjointe cubaine, qui l'ont hébergé chez eux, pour échapper aux critiques et au harcèlement des collègues. Cependant, cette possibilité de sortir du logement fourni par l'entreprise pour éviter des relations hypermasculinisées et des camaraderies entre collègues n'est pas aussi facile. Au contraire, c'est plutôt rare.

C'est pour cette raison que le plus souvent, face à une blessure ou une maladie de travail, les relations hypermasculinisées constituent une sorte de ce que Kris Paap a défini une « *culture of non complaints* » (Paap 2006, p. 147) où les personnes qui se plaignent sont isolées par leurs pairs. Comme Paap souligne, ce type de culture et de conduite fonctionne comme une structure, car elle permet de garder des discriminations là où la loi formellement a été introduite pour les éliminer (Paap 2006, p. 148). C'est exactement le cas des travailleurs saisonniers qui

formellement sont couverts par l'assurance-maladie et par une assurance en cas d'accidents de travail. C'est ainsi que la culture du non-plaignant, s'ajoutant à la peur de la déportation et/ou à l'exclusion du programme, amènent les personnes accidentées à ne pas porter plainte ou à ne pas demander de soin, en essayant de continuer le travail malgré tout.

Le cas d'Ezequiel montre comment les relations entre une masculinité dominante et des masculinités subalternes sont instaurées parmi des hommes du même pays. En effet, Ezequiel soulignait dans l'entrevue, avec un ton assez navré, que les personnes qui le harassaient étaient guatémaltèques et travailleurs comme lui. Cette compétition hypermasculinisée peut se manifester aussi comme une compétition entre pays, avec l'image de l'homme fort, très travailleur, qui devient une sorte de synecdoque du pays d'origine. C'est ce que je développerai dans la section suivante.

7.2.2 Divide et impera

Toute personne qui est embauchée par le biais des programmes de migration temporaire dans l'agriculture canadienne en tant que main-d'œuvre doit subir la logique utilitariste qui caractérise cette politique migratoire, et par conséquent est réduite à sa force de travail. Dans ce sens, les règles des programmes, générant un contrôle administratif et favorisant l'abstraction des caractéristiques particulières de chacune des personnes embauchées, les rendent ainsi interchangeables. Cependant, ce contrôle administratif s'articule conjointement avec un contrôle paternaliste sur le groupe de travail vers un résultat hybride (Morice 2000 ; Lamanthe 2011). Basé sur la relation personnelle entre employeurs et employés, cela permet aux employeurs de choisir des personnes de confiance à l'intérieur du groupe de travail, parfois sur la base des compétences acquises, les distinguant ainsi de la force de travail anonyme (Pantaleón et Castracani 2017).

Jean, par exemple, un des producteurs de la Montérégie que j'ai rencontrés, m'avait confirmé qu'il avait des personnes de confiance qui lui rapportaient les conversations du groupe de travail, en cas de problèmes :

« J'ai quelqu'un (...) il ne veut pas se faire voir des autres, alors lui quand il y a le moment qu'il fait le ménage, quoi que ce soit, pour tout ce qu'il fait il passe "Jean, il faut que je te

parle” et il continue le travail. Il sait que moi, entretemps, je trouve le moyen de l’isoler ou de faire un travail où j’ai besoin d’une personne et de pouvoir communiquer avec, et là je cherche l’information, alors il m’avise de certaines problématiques qu’on a dans le groupe (...) J’en ai trois comme ça (.) Trois travailleurs qui de temps en temps me donnent des informations, ils sentent qu’il y a quelque chose, des conflits de personne, confiance en personne, alors ils me donnent l’information. »

Souvent, les personnes qui reçoivent la confiance des employeurs sont récompensées par des tâches particulières, des tâches qui peuvent être, dans l’économie des relations internes, de prestige ou tout simplement moins lourdes, ou aussi par des heures supplémentaires qui leur permettent de gagner plus d’argent. Elwin, par exemple, le travailleur guatémaltèque rencontré lors de la récolte des concombres et qui aurait préféré retourner dans son ancienne entreprise pour travailler dix-huit heures par jour pouvait compter sur ce type de relation.

Si en effet dans la récolte des concombres, les travailleurs étaient allongés sur le char, avec les bras tendus sur le terrain pour détacher les concombres, l’employeur avait décidé de placer certains travailleurs derrière le char, debout, en vérifiant que les travailleurs allongés ne laissaient pas trop de concombres derrière eux. Évidemment, cette tâche était beaucoup plus agréable que le travail allongé, car les travailleurs ne se retrouvaient pas dans une position inconfortable et ils n’étaient pas trop pressés par la vitesse imposée par le tracteur. Cette tâche était également caractérisée par une sorte de pouvoir, car les reproches du propriétaire aux travailleurs dépendaient souvent des travailleurs placés derrière et de leur volonté de souligner la quantité de concombres abandonnée. En conséquence, se voir confier ce travail était considéré comme une sorte de prix pour les travailleurs, même parmi les travailleurs embauchés à la journée, qui avaient rapidement compris l’importance de pouvoir se placer à l’arrière du char.

Elwin avait presque le même âge que le fils du propriétaire, Marc, qui souvent dirigeait les opérations à la place de son père. Cela favorisait leur interaction, comparativement à la relation que Marc avait avec des travailleurs plus âgés. Bien qu’ils ne parlaient pas la même langue, le fils du propriétaire et Elwin s’entendaient bien et ils s’amusaient souvent ensemble. Elwin et d’autres travailleurs guatémaltèques habitaient dans le même bâtiment que le fils du propriétaire, au sous-sol, ils pouvaient se croiser même pendant leur temps libre. Elwin était donc devenu un repère pour Marc lorsqu’il fallait passer des communications au groupe d’ouvriers saisonniers. En outre, Elwin se distinguait pour des initiatives visant à simplifier le travail des employeurs.

C'était à lui, par exemple, que revenait la responsabilité de remplir le bidon d'eau, pour toute l'équipe de travail, même pour les travailleurs embauchés à la journée. C'est ainsi qu'Elwin, grâce à sa conduite et à son rôle d'intermédiaire entre le groupe et le fils du propriétaire, était souvent placé à l'arrière du char, pour contrôler le travail des collègues allongés sur le char.

Comme le souligne l'anthropologue Tanya Basok, la possibilité d'avoir des récompenses de différents types de la part de l'employeur, comme dans le cas d'Elwin, rend les travailleurs plus sensibles à construire et garder la relation verticale avec les employeurs que celle horizontale avec les collègues, déterminant une compétition entre collègues pour attirer l'attention de l'employeur (Basok 1999, p. 214). Cette compétition peut être individuelle ou collective, selon notamment le pays d'origine.

Ce type de rivalité, influencée aussi par la narration de l'homme fort, se développe au quotidien selon des contextes et des relations bien spécifiques, et dans mon expérience elle ne caractérise pas seulement les travailleurs saisonniers. Fred, par exemple, le monsieur d'origine martiniquaise embauché avec moi en provenance de Montréal, mécanicien de formation, se vantait souvent de son rendement ou de sa vitesse au travail, et il se mettait en compétition avec les autres. Un jour, par exemple, il s'est disputé avec un autre travailleur de Montréal qui travaillait à ses côtés, se jouant les coudes sur la ligne, pour être plus rapide que l'autre. Je faisais souvent le trajet avec Fred, le matin, car il prenait le métro à la même station que moi. Un jour, pendant le trajet nous avons parlé de la sélection que faisait l'employeur, monsieur Lazette. Fred était, comme moi, manifestement content d'avoir été choisi par monsieur Lazette, mais sa joie paraissait être déterminée surtout par l'exclusion à cette même occasion des hommes haïtiens. À l'arrivée du métro qui nous amenait à une autre journée de travail, il a terminé en me disant que les Haïtiens étaient jaloux de lui : « J'aime travailler vite et les Haïtiens sont jaloux pour ça ».

Parfois, la rivalité apparaît aussi entre le groupe de saisonniers et les personnes locales, même si dans mon cas spécifique, je n'ai jamais assisté à des événements particuliers qui montraient la compétition entre ces deux groupes. D'ailleurs, le plus souvent la différence de rendement était tellement évidente qu'il n'y avait pas vraiment place à la compétition. Du côté de la main-d'œuvre locale, comme je l'ai déjà souligné, elle se plaignait parfois des rythmes soutenus par la main-d'œuvre saisonnière. Quant à cette dernière, il me semblait que malgré les attentes de

rendement élevé de la part de l'employeur, son seul intérêt était celui de ne pas être payé moins que la main-d'œuvre locale et surtout de ne pas être remplacé par celle-ci. Ainsi plusieurs fois et dans plusieurs entreprises, j'ai parlé avec le groupe de saisonniers de nos salaires réciproques et, une fois, un travailleur s'est assuré que nous aussi, travailleurs de Montréal, n'avions pas travaillé le jour d'avant, à cause du très mauvais temps.

Même dans les entretiens avec les employeurs, la seule tension qui se créait entre main-d'œuvre locale et main-d'œuvre saisonnière et qui m'a été racontée était liée en effet au nombre d'heures de travail. Un jour, dans l'entreprise de Michel, un producteur de la Montérégie, les travailleurs saisonniers d'origine mexicaine et guatémaltèque ont décidé de ne pas aller au travail, car le jour d'avant, l'équipe de la main-d'œuvre locale à cause d'une demande à la dernière minute avait terminé de travailler plus tard que la main-d'œuvre saisonnière. Cependant, la situation avait été réglée rapidement, lorsque Michel avait expliqué que l'équipe locale se trouvait déjà au travail dans le champ de la culture spécifique et c'était la seule raison pour laquelle elle avait continué le travail.

Si le cas de Fred ou l'anecdote de l'entreprise de Michel montrent que les rivalités peuvent concerner toute sorte de main-d'œuvre, la division interne à la main-d'œuvre migrante agricole saisonnière est une stratégie claire de division pour mieux commander (Binford 2013). Lorenzo, par exemple, le fermier de la Montérégie m'expliquait lors de l'entrevue, que le recrutement des Guatémaltèques dans son entreprise était lié au fait que les Mexicains n'avaient pas le même rendement comme pendant les premières années :

Lorenzo : « J'ai pris le Guatemala parce que les Mexicains après 4-5 ans pensent être indispensables, ils savent que tu as besoin d'eux, alors ils prennent leur temps. Et puis, au Mexique, il y a des villes plus développées qu'au Guatemala. Maintenant j'ai deux travailleurs du Guatemala qui viennent des montagnes, ils n'ont même pas de voiture, mais ils sont travailleurs. »

Lucio : « Plus que les Mexicains ? »

Lorenzo : « Plus que les Mexicains. C'est pour ça qu'ils ont fait entrer le Guatemala. »

Cette compétition est orchestrée par le haut par les organismes recruteurs et vise tout d'abord à faire pression sur les pays qui envoient la main-d'œuvre lors des négociations. Cela m'a été confirmé par un employeur de Lanaudière :

« Dans le fond FERME est allée chercher d'autres pays que le Mexique et les Antilles pour avoir de la compétition pour les négociations. Fait que là les pays sont moins exigeants. La manière qu'il nous le contait là, le conseil d'administration de FERME, lorsqu'ils vont aux négociations au Mexique, c'est hallucinant ce qu'ils peuvent négocier là, une fois ils ont dit "on a perdu trois heures sur un sujet, ils voulaient que tous les producteurs agricoles fournissent une bicyclette aux travailleurs", ils voulaient que ça soit dans le contrat, mais là tsé (...) Fait que là c'est ça, c'est dans le but de dire "regardez, il y a d'autres pays, il n'y a pas juste le Mexique", fait que ça a calmé le Mexique dans ses exigences-là tsé. »

Face à cette compétition entre pays, il n'est pas surprenant de constater que les ouvriers migrants évaluent négativement les activités des consulats, qui selon les règles des différents programmes sont chargés de soutenir les ouvriers saisonniers en cas de besoin. (Preibisch 2003 ; Verma 2003). Selon une enquête sur le cas du Guatemala, le consul, monsieur Urruela Arenales, s'est mis à l'œuvre, en 2010, pour faire augmenter les loyers payés par ses concitoyens lors de leurs saisons de travail au Québec, demandant notamment de changer la loi québécoise sur les normes du travail pour la main-d'œuvre agricole guatémaltèque (Noël 2010).

La compétition entre les pays d'envoi de main-d'œuvre est ainsi à l'origine d'une rhétorique nationale utilisée pour obtenir la docilité de leurs concitoyens saisonniers. Dans le documentaire « El Contrato », de la réalisatrice Min Sook Lee, il est possible de voir un diplomate du consulat mexicain qui se rend dans une ferme en Ontario, suite à la demande d'un superviseur qui dénonce une excessive consommation d'alcool parmi certains travailleurs. Les mots du diplomate sont significatifs à ce sujet. Il soutient que tous les travailleurs sont des ambassadeurs de leur pays et que leur comportement peut nuire à l'image du Mexique (Lee 2003). Pour le cas du Guatemala, dans un autre documentaire, *Esperanza P.Q.* du réalisateur Diego Briceno-Orduz, le discours fait aux futurs saisonniers lors de la sélection est aussi empreint de rhétorique nationaliste (Briceno-Orduz 2012).

Le plus souvent, les travailleurs incorporent ce type de discours qui les voit comme représentants fiers de leur propre nation. C'est ainsi que toute occasion devient un moment pour affirmer son attachement à la nation d'appartenance et cela même pendant les rares moments de loisir. La narration suivante, tirée directement de mon cahier de terrain montre exactement le chauvinisme des travailleurs saisonniers pendant un dîner organisé par une association religieuse dans le sous-sol d'une église catholique à Laval. J'avais entendu parler de cet évènement grâce à un ami d'origine mexicaine, qui connaissait des travailleurs saisonniers invités et je m'y étais rendu avec lui et sa famille :

À l'extérieur de l'église, un groupe de personnes qui a organisé l'évènement nous accueille. Deux filles nous donnent une image de Saint-Joseph et une prière pour les travailleurs, écrite par Karol Wojtyla [...]. Nous nous assoyons sur les bancs, mais la messe, en espagnol, semble arriver à sa conclusion. Le prêtre se rapproche des drapeaux du Guatemala, du Honduras et du Mexique et fait une bénédiction. Les trois drapeaux sont situés sur la droite de l'autel, de l'autre côté de l'autel il y a le drapeau du Canada [...]. À la fin de la liturgie, tous les travailleurs sont invités à prendre une photo de groupe avec le prêtre. Certains se font prendre en photo à côté d'un des drapeaux, probablement de leur pays d'origine, d'autres choisissent comme arrière-fond l'autel de l'église.

Ensuite, les organisateurs invitent les travailleurs à aller vers une porte sur le côté, où ils peuvent descendre vers le sous-sol. Nous suivons les travailleurs et descendons. Au sous-sol, les travailleurs sont disposés en file, avant la porte d'entrée dans la salle. Je me rapproche pour comprendre s'il faut faire la file, mais une organisatrice m'explique que les travailleurs sont en file pour prendre un numéro, parce qu'ensuite il y a un tirage au sort. Nous décidons alors d'entrer directement dans la salle. Celle-ci est assez grande, avec une scène sur la droite. Plusieurs tables se trouvent dans la salle, préparées de la même façon, avec une nappe et des couverts en plastique. Je m'assois avec la famille de mon ami et les deux travailleurs qu'il connaît. À la table, il y a de l'eau et des sodas, pas de vin ou de bière. Sur la scène, il y a une longue table avec les prix du tirage au sort. Il y a des casquettes, des bottes de travail, des sacs en plastique avec des produits pour

l'hygiène, j'arrive à voir du dentifrice et du savon pour le corps, des sacs à dos, une stéréo et une guitare dans son étui ouvert.

Quelques minutes après que tout le monde ait pris sa place, les bénévoles de l'association nous amènent des plats avec du poulet, du riz, des légumes. Nous commençons à manger pendant qu'un musicien québécois chante des chansons en espagnol, notamment du Mexique, avec tout le public qui commence à chanter, pour réchauffer l'ambiance. Après environ une vingtaine de minutes de spectacle, le tirage au sort commence. Un membre de l'association anime le tirage. Chaque travailleur reçoit un prix. La majorité des travailleurs reçoit la casquette ou le sac avec les produits pour l'hygiène, mais tout le monde espère remporter la radio ou la guitare. Après avoir donné tous les prix, même la radio, le présentateur de la soirée demande si en salle il y a quelqu'un capable de jouer de la guitare. Trois personnes se lèvent et sont invitées à monter sur scène. Le premier est un jeune guatémaltèque, il joue et chante, mais parfois il s'arrête en disant qu'il a mal à la gorge. Le deuxième est un monsieur mexicain. Il essaie de jouer une chanson, mais il n'y arrive pas. Il décide alors de chanter et de temps en temps il ajoute des accords. Finalement, c'est au tour du troisième qui en réalité ne sait pas en jouer, mais sa tentative suscite un rire général avant qu'il retourne à sa place.

Le présentateur dit que la décision sera prise par le public, par applaudissement, entre le jeune guatémaltèque et le monsieur mexicain. Après le premier applaudissement pour le Guatémaltèque, le monsieur mexicain dit que la compétition n'est pas équitable, parce qu'il y a beaucoup de Guatémaltèques dans la salle. La compétition devient ainsi entre le Mexique et le Guatemala. Les Mexicains commencent à faire beaucoup de bruit pour le travailleur mexicain. Les organisateurs décident alors de faire rejouer les deux contendants avant de laisser de nouveau la parole au public. Après ce deuxième vote, en écoutant le bruit du public le Mexicain semble avoir gagné, mais personnellement je pense que le jeune guatémaltèque est beaucoup plus doué. En effet, les organisateurs sont probablement de la même opinion que moi, car ils n'admettent pas la victoire du Mexicain. Ils appellent la cuisinière et ils lui demandent selon elle qui devrait être le gagnant. Elle répond le Guatémaltèque. Ensuite, les organisateurs se réunissent entre

eux, avant de donner la victoire et la guitare au jeune guatémaltèque, sous quelques sifflements des travailleurs mexicains.



Figure 13 : Les drapeaux des pays d'origine dans l'église à Laval.



Figure 14 : Photo de groupe avec le prêtre.

Le support des Mexicains pour leur concitoyen bien que ce dernier, contrairement au Guatémaltèque, n'aie pas été capable de jouer de la guitare, est seulement un des exemples qui montrent comment la rhétorique nationaliste est incorporée par les travailleurs dans le contexte de compétition entre les pays d'envoi. D'autres événements, comme les tournois de soccer organisés pendant la saison d'été deviennent aussi, comme j'ai pu le constater, l'occasion d'affirmation de l'orgueil national. Cela dit, le milieu de travail reste l'endroit principal où la compétition et la rhétorique nationaliste incorporée par les travailleurs s'affirment davantage.

Parfois, j'ai pu écouter des travailleurs, qui avaient incorporé la vision patronale et qui critiquaient les travailleurs d'autres groupes parce qu'ils n'accomplissaient pas les attentes de l'entreprise. Le cas le plus significatif à ce sujet c'est Hugo. Hugo est un travailleur guatémaltèque d'origine cakchiquel. Il est dans le programme depuis 2007, il est toujours venu au Québec et a toujours été embauché par la même entreprise, même s'il a travaillé dans plusieurs serres. Dans nos conversations, Hugo m'a manifesté plusieurs fois qu'il était heureux

de venir au Québec et plus particulièrement d'avoir été l'assistant de la superviseure dans certaines serres où il a travaillé :

« Je suis très content, très heureux, avec les gens de “Tomates” (nom de l'entreprise inventé N.D.A.). Tout le personnel grâce à Dieu a eu une bonne confiance en moi et je suis très content. Je suis très content parce que le personnel de Tomates m'a donné le privilège de pouvoir les aider, en tant qu'assistant superviseur d'*emballage* (en français dans l'entretien). »

Ainsi, suite à cette expérience d'assistant, Hugo se sentait vraiment faire parti de l'entreprise et il le montrait dans ses commentaires sur les collègues qu'il supervisait, notamment dans une des serres où il avait supervisé tous les travailleurs saisonniers, qui provenaient du Guatemala, du Mexique et du Honduras. Lors d'une rencontre avec moi, il avait critiqué les collègues d'origine hondurienne, tout en célébrant le travail des Guatémaltèques :

« Les Honduriens n'aiment pas que nous fassions plus d'efforts dans le travail, donc il y a une complication avec les Honduriens et les Guatémaltèques parce que les Guatémaltèques, nous sommes plus habitués à travailler plus fort [...] Ils veulent qu'on travaille pareil et à un rythme plus bas, mais nous non, parce qu'on sait très bien que nous avons le besoin de retourner chaque année, pour avoir une bonne évaluation [...] Avec les Mexicains tout est correct, tout est parfait, c'est seulement avec les Honduriens parce qu'ils ne veulent pas faire plus d'effort [...] En ce moment ils ont tout annulé (le recrutement des Honduriens N.D.A.) parce qu'ils se sont rendu compte que les Honduriens ne performaient pas comme les Guatémaltèques donc aujourd'hui ils préfèrent travailler seulement avec les Guatémaltèques [...] Elle est satisfaite (l'entreprise N.D.A.), ils sont tous très satisfaits parce que les gens qui causent les problèmes sont éliminés, éliminés, éliminés. Les gens qui ne causent pas de problème, ils restent fixes dans le poste de travail. »

« Ils (les Honduriens N.D.A.) disent qu'il ne faut pas travailler plus fort, qu'il ne faut pas faire plus d'effort parce qu'ils ne l'aiment pas, ils le prennent comme une insulte de, de... que nous faisons des efforts. »

« Ils parlaient (les Honduriens N.D.A.) mal de moi, parce que j'étais dans ce poste de travail. Ils disaient que je ne pouvais pas leur donner des ordres de travail, je donnais seulement des heures de travail, mais eux ils n'aimaient pas travailler plus d'heures, donc c'était compliqué. Parfois, les dimanches nous travaillions onze, douze heures, et parfois

eux ils n'aimaient pas travailler plus d'heures. Ils voulaient travailler seulement huit heures le dimanche, mais le responsable demandait de travailler dix ou onze heures. Il faut respecter les personnes plus haut placées et non obéir à d'autres gens dehors, donc c'était très compliqué. »

Selon Hugo, le conflit est né entre les Honduriens et les Guatémaltèques, car ces derniers acceptaient les rythmes de travail élevés et les heures supplémentaires établies par la compagnie. Dans sa narration, Hugo évoque la nécessité de garder le travail « *sacando un buen papel* », avec une bonne évaluation de l'employeur. Cependant, le consentement d'Hugo face à ces conditions de travail s'inscrit aussi dans la rhétorique nationaliste et dans celle de l'homme fort, car selon lui les Guatémaltèques sont habitués à travailler avec plus d'intensité « *acostrumbrado trabajar un poco mas fuerte* » que les Honduriens.

Si dans l'entreprise d'Hugo des tensions surviennent entre les Honduriens et les Guatémaltèques, dans d'autres contextes de travail, la relation entre les Guatémaltèques et les Mexicains n'est pas « *perfecta* ». Bruno, Roberto et Antonio, d'autres travailleurs guatémaltèques qui se sont échappés d'une entreprise agricole de l'Alberta, dont l'histoire sera approfondie dans le chapitre suivant, ont plutôt décrit une relation très tendue entre l'équipe guatémaltèque et mexicaine où ils travaillaient, toujours à cause des différences au travail, montrant que les conflits ne dépendent pas d'une nation spécifique, mais plutôt de la hiérarchisation des tâches et de la diversification des volets d'embauche :

Bruno : « La relation avec les Mexicains n'est pas aussi bonne. »

Roberto : « Oui, elle n'est pas aussi bonne. »

Bruno : « Ils nous considèrent inférieurs à eux. Comme s'ils étaient meilleurs que nous. »

Lucio : « Pourquoi ? »

Antonio : « Je ne sais pas. Parce qu'ils se considèrent mexicains. »

Roberto : « Parfois nous sommes meilleurs qu'eux, parce que nous travaillons dans n'importe quel travail, nous faisons n'importe quel travail. Le travail dur, nous le faisons, nous ne choisissons rien. Et même comme ça, ils nous traitent de cette façon. Eux, ils ne peuvent pas faire n'importe quel travail et comme le consulat parfois les aide, ils leur donnent toujours plus heures qu'à nous. »

Ces conflits au sujet de la nature du travail se construisent souvent autour de la narration nationalisée de l'homme fort, j'ai pu l'écouter plusieurs fois lors de mes rencontres avec les travailleurs et elle est transversale aux nationalités. En effet, les Mexicains comme les Guatémaltèques expliquaient souvent qu'ils acceptaient ces conditions de travail parce qu'ils sont des peuples très travailleurs. L'extension des heures de travail est particulièrement justifiée à partir de cette narration. Luiz, par exemple, un travailleur d'origine guatémaltèque employé depuis sept saisons au Canada dans plusieurs entreprises justifiait sa volonté de travailler plus d'heures parce qu'il était guatémaltèque et non parce que le programme amène les travailleurs à maximiser les gains durant la saison. En réponse à la question sur les heures de travail dans la dernière entreprise où il a été embauché, il répond : « nous travaillons huit à dix heures, c'est normal, de 7 heures le matin à 5 heures l'après-midi en moyenne. Nous aimons ça. Ce serait mieux plus d'heures, parce que nous sommes guatémaltèques. »

Si certains travailleurs ont incorporé la vision patronale, accusant les autres groupes de ne pas travailler assez, comme dans le cas d'Hugo, ou de justifier les conditions imposées selon une narration nationaliste, comme dans le cas de Luiz, d'autres travailleurs ont plutôt accusé les travailleurs saisonniers des autres pays de faire fructifier les intérêts de l'entreprise au détriment des collègues. Enrico, par exemple, le travailleur guatémaltèque qui avait eu peur en pensant voir la voiture de sa superviseuse lors de notre rencontre, se plaignait des travailleurs mexicains. Lors de notre rencontre, il m'avait raconté que pendant sa troisième saison à Joliette, dans une entreprise qui produisait des choux chinois, il avait eu un problème avec le superviseur mexicain :

« Il nous traitait comme des animaux, il traitait très mal un travailleur de petite stature, en le forçant à porter des charges très lourdes. Nous avons appelé le patron pour lui dire qu'on avait un problème avec le superviseur. Nous avons demandé de travailler seulement entre Guatémaltèques, mais le patron a dit que non. »

Je lui demande s'il s'agissait d'un cas isolé, mais Enrico soutient que le conflit était lié aussi à la différence de l'origine nationale. Il soutient que lorsqu'il avait travaillé avec les Mexicains il y avait eu souvent des problèmes : « Entre le Mexique et le Guatemala il n'y a pas une bonne communication ». Dans la dernière entreprise où il travaillait lorsque je l'ai rencontré en 2014,

la même entreprise d'Hugo, mais dans un autre village, il soutenait que les Mexicains rapportaient tout aux patrons : « Je garde mes distances avec les Mexicains parce qu'ils rapportent toutes les informations à la superviseure [...] La superviseure parle mal aux Guatémaltèques et aux Mexicains on les laisse travailler plus, comme récompense ». Enrico termine sa critique des relations entre Guatémaltèques et Mexicains, en se plaignant des différences entre les deux programmes, le PTAS et le volet agricole. Comme dans la conversation avec Bruno, Roberto et Antonio, dans son récit Enrico mentionne la majeure implication du gouvernement mexicain auprès des travailleurs vis-à-vis de celle du gouvernement guatémaltèque. En effet, Enrico soutient que les Mexicains sont plus protégés, car il y a un accord entre les États, alors que les Guatémaltèques sont à la merci des agences.

Le récit d'Enrico montre que la narration sur la compétition entre les pays ne se développe pas seulement pour répondre aux attentes des patrons, comme dans le cas d'Hugo, mais aussi pour justifier ce lien qui se crée entre les employeurs et certains travailleurs privilégiés. Cependant, dans les deux cas, le résultat est le même, celui d'une main-d'œuvre fortement fragmentée selon le pays d'origine qui joue un rôle important dans le contrôle et l'application d'une certaine discipline sur la main-d'œuvre.

Cette compétition entre les pays d'envoi lors des négociations, établie par le haut par les organismes recruteurs, est ensuite incorporée par les travailleurs dans leur quotidienneté et se manifeste dans une rhétorique nationaliste, favorisée entre autres par les acteurs institutionnels des pays d'envoi, qui justifie les conditions de vie et de travail selon la narration du peuple travailleur.

Cependant la compétition et la hiérarchisation sont parfois internes aux groupes nationaux, selon les régions d'origine et les processus d'ethnisation. Lara Flores et Pantaleón, soulignent par exemple que pour les ouvriers mexicains les travailleurs provenant de l'État de Tlaxcala, à l'est de la capitale, sont les intermédiaires avec les employeurs (Lara Flores et Pantaleón 2016). Les tensions internes à la main-d'œuvre mexicaine m'ont été confirmées aussi par les employées du consulat de Montréal, selon lesquelles les gens du Nord étaient plus francs, alors que les personnes du Sud étaient moins communicatives et que cela amenait parfois à des conflits.

La différenciation et la compétition interne sont également présentes dans le cas des Guatémaltèques. Enrico, par exemple, me disait qu'au Guatemala il y avait trois « classes », la haute, la moyenne et la basse. Cette dernière parle surtout les « patois », en faisant référence

aux populations autochtones. Enrico se positionnait dans la classe moyenne, car il n'était pas autochtone, mais en même temps, il blâmait les autochtones pour leur docilité. Cette division entre Guatémaltèques d'origine autochtone et guatémaltèque d'origine hispanique était souvent visible même pendant le temps libre. Une fois, lorsque je suis allé jouer au soccer avec un groupe d'ouvriers guatémaltèques, les deux capitaines qui choisissaient les joueurs de leurs équipes, l'un d'origine cakchiquel, l'autre d'origine hispanique, ont sélectionné les joueurs selon cette appartenance, en créant ainsi une équipe d'autochtones et une équipe d'origine hispanique.

En général, je dirais que la compétition constamment présente à cause des conditions de travail, assume une connotation nationale, régionale, ou ethnique, selon la composition de la main-d'œuvre qui rapproche ou éloigne les travailleurs par groupes. Cependant, à cause de l'existence de deux programmes qui diffèrent selon les pays, elle assume le plus souvent une connotation nationale. Au-delà de la narration de l'homme fort et du représentant de son propre pays, une dernière narration est très significative parmi les saisonniers mexicains et guatémaltèques, celle du père de famille pourvoyeur des besoins de la famille. Dans ce cas aussi, cette narration permet de donner une signification à leur condition au Québec, favorisant ainsi une conduite docile.

7.2.3 Pourvoir à la famille

Sorti de l'aéroport de la Ville de Mexico je cherche les kiosques pour commander un taxi. Devant moi, je reconnais un homme que j'avais déjà vu à l'aéroport de Montréal dans la file pour embarquer les valises. Il faisait partie d'un groupe d'hommes qui parlaient espagnol, dont l'enregistrement avait été supervisé par une fille avec un talkie-walkie et un gilet où il était possible de lire l'inscription « FERME ». C'est un travailleur agricole saisonnier. Je me rapproche des kiosques sur ma droite, tout en regardant le monsieur qui poursuit son chemin tout droit, curieux de voir ce qu'il va rencontrer à son retour. Je me mets en file pour commander un taxi et je vois une dame et une petite fille se diriger vers lui. La petite fille à une distance d'environ trois mètres de l'homme commence à courir vers lui. L'homme s'abaisse, il la prend dans ses bras, la soulève et il lui donne un bisou. Ensuite il la remet au sol. Il se tourne vers la dame, qui le regarde souriante et ils se donnent un baiser, très pudique, sur la bouche. L'homme

repart au milieu entre les deux, tenant dans la main gauche la petite fille et dans la main droite la dame.

Cette image de famille à la sortie de l'aéroport de la ville de Mexico représente bien la narration du bon père de famille qui part pour subvenir aux nécessités de la famille, comme dans le cas de Pedro au début de ce chapitre. Cette narration est récurrente parmi les saisonniers, tant mexicains que guatémaltèques. De nombreuses fois, lors de nos entrevues ou même lorsque j'ai travaillé avec eux, ils me montraient les photos de leur famille et en particulier des enfants. Ils me disaient leur âge, quelle classe ils fréquentaient à l'école, parfois ils me parlaient des cadeaux qu'ils avaient l'intention de leur acheter. Les mots dédiés à la famille et l'obstination d'améliorer leur situation, qui sont prononcés durant les entrevues, les conversations informelles ou tout simplement pendant les échanges au travail, m'ont marqué ; des phrases comme celle-ci, d'un collègue mexicain, pendant une pause pour le repas : « On vient lutter ici parce que nous avons une famille à maintenir », ou encore cette phrase d'Enrique, l'ancien militaire : « Au Guatemala nous sommes très pauvres, mais on continue en avant pour nos enfants », ou encore celle d'un autre travailleur guatémaltèque travaillant aussi pour une entreprise de tomates en serre : « Malheureusement, l'économie n'aide pas, donc le problème c'est comment améliorer le bien, le futur, de sa famille ».

La volonté et la nécessité économique de subvenir aux besoins de la famille sont donc un aspect incontournable de l'expérience migratoire. En effet, si l'on compare les salaires entre Canada et pays d'origine, les gains économiques ne sont pas à remettre en question. D'après les témoignages collectés avec les travailleurs, dans le cas du Mexique le salaire journalier oscillait entre 60 et 100 pesos par jour, selon l'État d'origine, un chiffre égal à environ 6 dollars et 95 cents¹⁰⁹, alors que le salaire au Québec pour les travailleurs agricoles est de 10 dollars et 75 cents par heure, en 2017. Dans le cas du Guatemala et selon les témoignages récoltés, les données sont comparables et équivalentes à celles du Mexique puisque le salaire journalier est d'environ 40 quetzales, chiffre égal à 6 dollars et 90 cents.

Malgré la différence salariale positive les transferts d'argent ne constituent pas un gain stable, à cause des soustractions, de l'absence d'emplois stables lorsque les saisonniers retournent dans

¹⁰⁹ Suivant le taux de change de la Banque Nationale du Canada pour le mois de mars 2017.

leurs pays et du possible endettement pour les dépenses initiales auxquelles ils doivent faire face pour entrer dans le programme (Binford 2002 ; Candiz 2013 ; Wells et al. 2014). Lorsqu'il est possible de sauver un peu d'argent pour d'autres activités que la survie, l'argent gagné au Canada est utilisé de plusieurs façons pour améliorer les conditions de vie des familles des travailleurs.

Tant dans le cas des travailleurs mexicains que guatémaltèques, il a été montré que l'argent est utilisé notamment pour acheter une terre et construire une maison ou pour améliorer les conditions des maisons où les familles habitent déjà (Basok 2000 ; Hughes 2012 ; Wells et al. 2014). Cependant, l'argent est réinvesti très peu pour des activités productives, telles que l'ouverture d'une petite activité commerciale, des terres, des animaux ou des voitures à des fins productifs (Basok 2000 ; Binford et al. 2004 ; Wells et al. 2014). C'est pour cette raison que le programme ne peut pas être considéré vraiment comme l'expression d'une politique de développement, mais plutôt comme un outil de soulagement de la pauvreté (Binford 2002), qui oblige ainsi les travailleurs à rester dans le programme aux cours des années pour conserver un niveau de vie qu'ils ont pu améliorer (Basok 2003; Binford et al. 2004). Comme le soulignait Chico, le responsable des alarmes dans la serre de tomates, qui pouvait bénéficier d'une prime de temps en temps, il était capable d'économiser chaque saison un montant important, mais cet argent était dépensé rapidement, ce qui l'amenait chaque année de nouveau au Canada :

« En 11 mois j'économise 50 000 – 60 000 quetzales, je parle de, je vais te dire, de 10 000 ou 8 000 dollars. Économiser, à part les dépenses pour manger, 8 000 dollars. Mais avec 8 000 dollars tu peux dire 'Il faut que je répare un peu la maison de ma mère, il faut que je répare ça, une maladie, il faut que je me soigne', et l'argent est déjà terminé une autre fois. »

D'après la littérature existante et mes données de terrain, la seule dépense comparable à une forme d'investissement c'est la subvention de l'éducation des enfants. En effet, dans la majorité des cas, les saisonniers affirment utiliser les transferts d'argent pour payer les études à leurs enfants (Basok 2000; Binford et al. 2004 ; Wells et al. 2014). Hugo, par exemple, lorsque nous nous sommes rencontrés la troisième fois, m'a parlé davantage de ses enfants. Il me disait que c'est grâce au travail qu'il peut envoyer les enfants à l'école et que s'ils ont besoin d'un cahier, ils peuvent aller chez le père ou la mère et le demander. Selon Hugo, la possibilité d'avoir les ressources matérielles pour étudier favoriserait aussi la volonté et la motivation de ses enfants.

Il a fait notamment l'exemple de son neveu, le fils de son frère. Son frère était aussi dans le programme depuis plusieurs saisons et il travaillait à Joliette, lorsque nous nous sommes rencontrés, durant la récolte des fraises. Hugo a dit que son frère a payé les études de son fils et que le neveu a ainsi terminé le secondaire et probablement il allait trouver un emploi comme comptable. Toujours dans le but d'assurer un meilleur futur aux enfants, Hugo et sa femme ne parlaient jamais cacchiquel aux enfants à la maison, mais seulement espagnol. Il ne voulait pas que les enfants aient les mêmes problèmes qu'eux dans l'apprentissage de l'espagnol. Il a ajouté que les personnes qui ne parlaient pas très bien l'espagnol étaient stigmatisées.

De ce fait, le soutien aux enfants pour terminer l'école secondaire, et parfois aussi les formations supérieures comme la *preparatoria* ou la formation universitaire s'inscrit dans l'objectif plus grand d'une ascension sociale pour éviter aux enfants de vivre les mêmes problématiques vécues par leurs parents. Il faut dire, en même temps, que le recrutement peut parfois se poursuivre de père en fils, je l'ai constaté moi-même lors de mes rencontres et le site web de FERME le souligne.

La souffrance liée à la pauvreté subie se manifestait lors des conversations, dans les histoires personnelles et dans les rêves brisés, comme dans le cas de Camilo, un travailleur rencontré lors d'un match de soccer avec des saisonniers que j'avais rencontrés auparavant. Camilo attribuait à la pauvreté l'impossibilité de devenir un joueur de football professionnel et il me disait travailler dans le programme pour éviter à ses enfants le même destin :

« Si j'avais eu de l'argent, j'aurais pu devenir joueur de soccer professionnel [...] Je me plains parce que quand j'avais 18 ou 17 ans, on me disait que j'étais probablement (rapide) comme une moto, comme la lumière au football, je passais et toutes les personnes me disaient "tu veux jouer avec nous", moi j'étais bien, mais l'argent c'était le problème. Je n'avais pas de chaussures, le billet de l'autobus pour aller jouer, je n'avais pas de bicyclette, les autres jouaient certainement moins bien que moi, ils avaient de l'argent et ils sont devenus professionnels. Je me dis d'accord, l'argent, mais pas de frustration [...] je veux seulement dire que maintenant c'est une opportunité ici, au Canada. »

« Si moi j'ai souffert pour l'argent, je ne veux pas que mon fils vive la même chose, que mes enfants étudient, que mes enfants aient des vêtements, à manger, des chaussures. »

Si dans les témoignages des saisonniers les enfants sont les bénéficiaires principaux des gains au Canada, le soutien s'élargit bien au-delà de la famille nucléaire. Chico par exemple soulignait qu'avec ses gains il pouvait soutenir économiquement aussi sa mère, ses neveux, ses cousins, bien plus que ses enfants et sa femme :

« Si tu gagnes plus, et possiblement, tu achètes des vêtements meilleurs à tes enfants, j'ai une mère aussi, je l'aide, à ma femme, à mes beaux-parents qu'ils n'ont pas d'argent... la famille, cousins, neveux, tout le monde. Je leur prête de l'argent [...] Ma mère a 78 ans, *soixante-dix-huit* (en français dans l'entretien N.D.A.), elle marche, elle marche bien, grâce à Dieu assez bien, je lui donne de l'argent, quand c'est possible, un peu de vitamines, un peu pour s'habiller, OK 'merci beaucoup', j'ai tout le temps une bonne communication avec elle. »

La représentation du père de famille qui se sacrifie pour subvenir aux besoins de la famille montre comment la logique utilitariste des programmes ne caractérise pas seulement la gestion administrative, mais elle se répand aussi dans les relations au quotidien entre capital et travail, dans leurs conduites. En effet, si les attentes des employeurs abordées dans le chapitre 6 révèlent la façon par laquelle les employeurs ont incorporé une logique utilitariste dans leur interaction quotidienne avec les ouvriers agricoles saisonniers, l'incorporation de la logique utilitariste de la part des ouvriers agricoles saisonniers n'est pourtant pas moindre. Certainement dictée par la survie, elle est visible surtout à partir de cette représentation du père de famille qui subvient aux besoins et qui maximise le temps qu'il passe au Canada pour gagner un maximum d'argent. En même temps, la représentation du père comme ressource financière de la famille ne relève pas seulement d'une logique de la maximisation des gains, car les ouvriers lui attribuent toutes autres significations, basées non pas sur la valeur monétaire, mais sur celle affective, celle du sacrifice pour la famille (Pantaleón 2011). C'est exactement cette deuxième logique qui permet de soutenir la première et d'accepter les conditions de vie et de travail au Québec, de trouver un soulagement face aux conséquences de la distance dans les relations familiales et notamment dans le rapport entre père et fils.

En effet, l'accumulation des absences de saisons en saisons a des conséquences dans les relations de familles. En parlant de la distance avec ses enfants, un travailleur mexicain me disait sans cacher son mécontentement qu'ils ne l'appelaient plus papa, mais oncle. Bien que la figure masculine soit souvent remplacée par celle d'un autre homme de la famille, les fils souffrent

souvent de la distance de leur père, notamment durant les premières années d'absence (Labrecque 2016, p. 219-222 ; Mc Laughlin et al. 2016).

Puisque la représentation de l'homme comme principale ressource financière de la famille permet l'application d'une logique utilitariste et économique qui est à l'origine du programme, il n'est pas étonnant que cette représentation mette tout le monde d'accord. En effet, elle intègre le formatage du travail, car elle est encouragée par tous les acteurs en jeu. Tout d'abord, il faut dire que la condition de père de famille est favorisée par les programmes mêmes. Dans le cas du PTAS, le processus de recrutement cible de façon exclusive des pères de famille mariés depuis environ cinquante ans. Lors de ma visite en 2016 dans la ville de Mexique, un employé de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social m'a confirmé que le recrutement était auparavant réservé aux pères de famille mariés, mais puisqu'il s'agissait d'une discrimination vers les personnes avec une situation familiale différente, il a été élargi aux autres états civils, tout en gardant la préférence pour les pères de famille :

« De fait, la majorité est mariée, ils ont déjà des enfants, parce que cela était la prémisse, mais pour des raisons politiques et de discrimination nous avons dû le changer... Pourquoi est-ce qu'il s'agit de discrimination ? Pourquoi cet accord ? Parce qu'il y avait beaucoup de demandes du genre "mais, je ne suis pas marié", et ça, c'est de la discrimination. »

Dans le cas du Guatemala, la situation est comparable. Lorsque le programme avec le Guatemala a commencé, en 2003, dans les critères transmis à l'Organisation internationale des migrations par FERME, la priorité était accordée aux pères et aux mères de famille, officiellement pour augmenter les retombées économiques (Gayet 2010). Bien que les agences recrutent toutes les personnes disponibles, au-delà de leur statut et selon leur profit personnel de façon générale elles considèrent qu'un bon travailleur est celui qui a une famille au Guatemala (Muir 2015).

Cette préférence pour les personnes avec le lien familial, notamment les enfants, concerne directement le contrôle et la discipline des travailleurs. En effet, comme affirmait le directeur de FERME (chap. 8), puisque le lien familial est une forte motivation pour le retour au Mexique, le recrutement des personnes mariées ou avec des enfants peut devenir une stratégie pour imposer la saisonnalité et limiter les fuites des entreprises pour rester au Canada. L'employé de

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expliquait ainsi le maintien de la condition de père de famille, dans le cadre des ouvertures récentes : « Le plus probable, c'est un divorcé, mais qui a des enfants. Pourquoi ? Parce que la politique voulait quelque chose qui me pousse à retourner au Mexique, "si j'ai des enfants..." et parce que je suis seul, sorti (de l'entreprise), je peux m'en échapper n'est-ce pas (pour rester au Canada) ? »

Pour viser davantage les pères de famille, vers la fin des années 2000, dans un vidéo promotionnel de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, parmi les exigences demandées, il était souligné que les hommes mariés ou dans une union libre étaient préférés. En outre, lorsque le retour au Mexique était mentionné dans le vidéo, des images de pères de famille montraient des travailleurs tenant dans les bras leur fils ou à table avec leur fille et leur femme.

La représentation du travailleur agricole saisonnier comme bon père de famille et comme celui qui subvient à leurs besoins est une des narrations médiatiques principales aussi au Canada pour parler de la main-d'œuvre agricole saisonnière, au-delà du discours et des pratiques institutionnelles. Comme le montre Harald Bauder (2008) dans son analyse sur les journaux ontariens, être père de famille c'est une des caractéristiques mentionnées par les employeurs, lors des interviews, pour décrire un « bon travailleur ». Dans le cas des médias québécois, la situation n'est pas très différente, car souvent les journaux présentent les travailleurs comme des pères de famille qui se sacrifient pour leurs familles, notamment leurs enfants (voir par exemple en Dion-Viens 2014 ; Dumont 2016 ; Meunier 2013).

Finalement, dans les discours des diplomates, la représentation du père subvenant à la famille est aussi récurrente. Au cours de mes recherches, j'ai participé à plusieurs messes en espagnol organisées pour la main-d'œuvre agricole saisonnière, à Montréal, comme celle organisée chaque été à l'oratoire Saint-Joseph, à Saint-Rémi, au cœur de la Montérégie, la région principale de recrutement de saisonniers au Québec et à Laval, lors du tirage au sort déjà mentionné. En général, à chaque événement, un diplomate du consulat mexicain ou guatémaltèque prend la parole pour célébrer le programme et les accords avec le Canada. Souvent, dans le cadre de ces discours, l'image du père qui se sacrifie pour la famille était aussi célébrée.

À la messe de Saint-Rémi, par exemple, organisée par « La fraternité québécoise latino-américaine », un organisme de l'église proche des propriétaires des entreprises, un diplomate du consulat mexicain avait été appelé pour récompenser d'un prix une équipe de saisonniers qui avait gagné un tournoi dans le village. Pendant son discours, le diplomate s'adressant à tous les saisonniers dans l'église, tant les Mexicains que les Guatémaltèques, rappelait l'importance de leurs efforts pour leurs familles, leurs pays et pour le Canada : « Vous avez laissé une famille et une communauté pour le développement de votre famille, de votre pays et du Canada ».

Si ces occasions ne peuvent pas être considérées comme un moment d'incorporation directe de cette représentation donnée, car plusieurs travailleurs profitent de ces moments pour avoir un peu de loisirs en riant entre eux aux portes de l'église et parlant de toute autre chose, elles participent tout de même à la diffusion de cette image de père de famille dans la communauté de saisonniers et donnent un sens à leur souffrance.

Si la nécessité économique de faire face aux besoins de sa propre famille est en effet une des raisons, sinon la raison principale, de la participation au programme, la représentation du bon père de famille qui pourvoit aux nécessités de la famille est encouragée par les institutions et célébrée dans les médias pour des raisons disciplinaires. Tout d'abord, rappelons que cette condition évite les fuites des entreprises et la permanence irrégulière au Canada, car l'attachement familial est une attraction pour retourner au pays. En outre, à l'instar de la virilité ou de l'attachement national elle devient une ressource avec laquelle la main-d'œuvre peut donner du sens à son expérience et s'expliquer ses contraintes. Notamment, comme le montre Jorge Pantaleón (2015) la conduite en tant que père de famille et pourvoyeur de leurs besoins, amène les travailleurs à poursuivre une conduite austère au Québec, qui se manifeste par la limitation des relations sociales et la limitation de loisirs pendant le temps libre, par exemple, boire de l'alcool avec les collègues, car cela serait un gaspillage de l'argent à envoyer à la famille.

C'est ainsi que l'austérité, l'isolement, l'interdiction de boire, plutôt qu'être décrites par les travailleurs comme des pratiques disciplinaires pour mieux les contrôler, sont, au moins dans les narrations, bien vues par plusieurs travailleurs, car elles limitent les occasions de gaspillage d'argent. Hugo à ce sujet était particulièrement clair :

« Le problème c'est qu'on ne va pas sortir beaucoup, donc... on est ici un peu enfermés dans la maison. Ça, c'est ce qui nous aide un peu... bon, parfois on s'ennuie un peu, parce qu'on est enfermés, et d'autres fois non, parce que si quelqu'un est près du village, on n'a pas envie de cuisiner et on va manger au restaurant, on peut marcher, on peut dépenser 30 et au pire on se boit une bière et ainsi de suite. On dépense plus d'argent. »

Les cas d'accidents sont d'autres situations où, dans mon expérience, la représentation du père subvenant au besoin de la famille peut favoriser la docilité des travailleurs saisonniers. En effet, à la suite d'un accident, le retour au pays d'origine est le plus souvent perçu comme le comportement naturel par les travailleurs mêmes, au-delà des recommandations des entreprises, car il manque ainsi la raison principale de leur présence au Canada, c'est-à-dire le gain d'argent. Cependant, ce retour dans leurs pays, souvent très discret, ne permet pas d'accéder à certains droits, comme le soin, et parfois aussi aux démarches pour des indemnisations qui impliquent par ailleurs de vraies formes de lutte face à la réduction des corps à une simple force de travail.

Ezequiel par exemple, le travailleur qui avait subi le harcèlement des collègues à la suite de son accident de travail, car son image d'homme fort était en crise après l'accident, était parfois freiné par un sentiment de culpabilité pendant sa lutte pour le soin au Québec. Il se sentait coupable envers sa famille, et sa femme en particulier, car il ne travaillait plus et il avait de la difficulté à envoyer de l'argent à sa famille. À cette culpabilité s'ajoutait la pression de sa femme même, qui lui demandait de rentrer :

« Maintenant ça fait neuf mois que je suis dans cet état, accidenté [...] je parle avec ma femme chaque quinze jours, huit jours, parce qu'il y a beaucoup de dépenses, c'est cher ici [...] Elle me dit que c'est mieux si je m'en vais dans cet état, “ça fait déjà beaucoup de temps comme ça”, “que je ne fais rien”, mais je lui dis que non, parce que ce que je suis en train de vivre, et vu que j'ai tout, l'appui de vous y tout ça, je lui dis que toutes les personnes sont en train de m'aider et je lui dis que je vais attendre, pour attendre mon opération et que je veux aller travailler là-bas ou continuer à travailler ici, mais pas dans cette compagnie, dans un autre endroit. »

7.3 Les bonnes conduites

Les narrations d'acceptation montrent qu'il est erroné d'opposer le formatage du travail-marchandise à une force subjective naturellement en opposition avec la première. En effet, l'aspect principal de l'analyse sur les narrations d'acceptation montre qu'en réalité, face à la marchandisation, les travailleurs réagissent tout d'abord en essayant de donner une signification à leur expérience et à leurs contraintes, et redécouvrir ainsi une dimension subjective dans

l'objectivation. Il s'agit donc d'une tentative, même si très précaire et fortement façonnée par les conditions de survie, de construction d'une subjectivité, et bien entendu d'une subjectivité assujettie, car elle permet d'expliquer l'exploitation et par conséquent de l'accepter.

Les récits des travailleurs montrent que la rhétorique néolibérale du capital humain et de l'entrepreneur de soi, utilisée par exemple par les organismes internationaux pour célébrer ce type de programmes, est pratiquement absente dans les récits des personnes rencontrées. En revanche, dans les récits cette rhétorique est même renversée, comme dans le cas de Chico, accusé par les Guatémaltèques qui ne participent pas au programme d'exporter les compétences agricoles guatémaltèques :

« Tout le monde dit que le programme au lieu de... a bénéficié à certaines personnes, mais il a nui à beaucoup d'autres. Parce qu'ils disent que la première fois que les Guatémaltèques ont voyagé, ils disent que beaucoup de personnes avaient assez d'expérience pour semer les *concombres* (en français dans l'entretien N.D.A.), ils ont rencontré les patrons, les employeurs canadiens qui semaient les *carottes*, mais une plante ici, une plante là. Beaucoup d'espace. Quand les Guatémaltèques sont arrivés ils ont dit "non, *carottes* ici, ici" tout ça plus *uni*, plus *proche*, parce qu'il n'y a pas de problème, c'est tout ensemble. Seulement un peu pour marcher dans le champ, pour le fertilisant, enlever la cime, l'herbe, seulement. Avec les brocolis, avec tout, ils ont enseigné beaucoup aux Canadiens. Mais l'exportation au Guatemala n'est pas très bonne. Les gens disent qu'on donne beaucoup de formation aux personnes du Canada et ensuite ils n'achètent plus les légumes de Guatemala. »

Si la narration néolibérale est absente, la construction de sens des travailleurs évoque plutôt d'autres narrations typiques de la période fordiste dans les pays à capitalisme avancé, comme celle de l'homme fort face à la chaîne ou du père pourvoyeur dans l'organisation domestique patriarcale (Boltanski et Chiapello 1999), qui continuent à avoir leur raison d'être surtout parce qu'elles renforcent la logique des programmes actuels. En effet, lorsque les diplomates, les institutions et les médias diffusent l'image du père de famille pourvoyeur, qui se sacrifie, ils répandent en même temps la logique utilitariste du programme qui met de l'avant le gain économique sur les conséquences sociales. En même temps, l'image du père pourvoyeur de la famille ou du représentant de son propre pays rappelle aussi aux travailleurs qu'il n'y a pas de place pour eux au Canada, et que tout ce qui est lié à leur affectivité doit être projeté dans la terre d'origine, confirmant leur réduction à une simple force de travail au Canada.

À ces deux narrations strictement liées aux programmes, s'ajoute la narration de l'homme fort qui caractérise tout le milieu de travail puisque l'effort physique est requis. L'image de l'homme fort permet davantage d'accepter les conditions de travail, comme l'extension des heures ou l'intensité du travail et de satisfaire ainsi les attentes des entreprises qui ont incorporé la logique utilitariste et la réduction des personnes à la force de travail. C'est ainsi qu'au quotidien, les travailleurs rivalisent entre eux et avec les machines, dans une sorte de jeu qui permet de dissimuler l'exploitation collective (Burawoy 1982), mais qui n'épargne pas les locaux et qui ne m'a pas épargné également, malgré mon recul comme chercheur.

En même temps, ces constructions de sens ne doivent pas être considérées comme le résultat d'une transmission verticale et lisse de l'idéologie dominante. Certes, les acteurs institutionnels et les entreprises visent parfois à répandre ces narrations, à partir aussi des règles administratives, par exemple, la préférence pour les pères de famille, mais ces contraintes et ces actions s'articulent toujours avec les histoires individuelles et les habitus. C'est pour cette raison que ces constructions sont toujours très faibles et que ces mêmes narrations peuvent aussi devenir une source pour la formation de subjectivations contestatrices.

Plusieurs fois, par exemple, les travailleurs m'ont révélé leur projet à long terme de déménager de façon définitive au Canada, toujours dans le but d'assurer une vie meilleure à leurs enfants. Lorsque je leur disais qu'en effet leur programme ne permet pas de demander la résidence permanente, ils n'étaient pas très convaincus. Cependant, qu'arrivera-t-il lorsqu'ils feront face à l'évidence de cette contrainte ? Utiliseront-ils la même narration du père de famille pour revendiquer le droit à la résidence ?

En réalité, l'analyse de ces formes d'assujettissement ne restitue pas l'image d'un contexte fixe et immuable, où il n'y a pas d'espoir à des luttes pour revendiquer de meilleurs droits de travail ou la citoyenneté. Cela souligne plutôt que la précarité des personnes embauchées n'est pas seulement matérielle, elle caractérise aussi leurs constructions de sens. Ainsi les processus de subjectivation/assujettissement sont ouverts et exposés à de nombreuses possibilités. C'est cette constatation qui m'a amené à porter davantage le regard sur des conduites qui ont défié la logique utilitariste et la réduction des personnes à une marchandise, même si d'une certaine façon, elles n'étaient pas vraiment l'expression d'une lutte organisée et collective. Dans les pages suivantes, ces contre-conduites seront analysées pour comprendre leurs conditions de possibilité sur le plan matériel et subjectif

Chapitre 8

Contre-conduites et organisation collective

« I gruppi subalterni subiscono sempre l'iniziativa dei gruppi dominanti, anche quando si ribellano e insorgono »

Antonio Gramsci (2007[1929-1935] p. 2283)

8.1 Introduction

Après avoir analysé l'articulation des contraintes objectives des programmes, comme l'isolement, la possibilité de déportation et la création de la dépendance personnelle vers l'employeur, avec les dispositifs d'assujettissement de la main-d'œuvre, tels que la recherche d'une valorisation symbolique par la compétition, une conduite d'« homme fort » et de « bon père de famille », terminer l'analyse abordant les formes de résistance semble être une tentative donquichottesque, dont le risque est de restituer une image romantique de la résistance (Abu-Lughod 1990).

En effet, plusieurs recherches sur les programmes ont souligné les difficultés d'organiser des formes d'oppositions aux conditions de vie et de travail, même si elles ne sont pas totalement absentes. Tanya Basok, par exemple, dans son étude sur les travailleurs mexicains saisonniers en Ontario, raconte une tentative vaine de sa part d'organiser une réunion avec les travailleurs, en envisageant des actions concrètes pour améliorer leurs conditions (2002, p. xvii-xviii). Finalement, dans ses premières recherches, l'anthropologue soutenait qu'à cause du contrôle et des menaces d'exclusions, il n'y avait pas beaucoup de formes de résistance organisées et que la seule forme de résistance cachée se limitait à l'échange de produits avec les travailleurs des fermes avoisinantes pour baisser les coûts des dépenses pour la nourriture (2002, p. 114). De

même, Nandita Sharma (2006, p. 106) et Leigh Binford (2012) bien qu'admettant l'existence de formes d'oppositions, en reconnaissent leur grande limitation (2006).

Les consulats sont des facteurs supplémentaires qui rendent très difficile l'organisation de mouvements d'opposition. Comme je l'ai déjà souligné, ils se sont montrés souvent inefficaces dans la prise en charge des problèmes de leurs concitoyens et concitoyennes embauchés, favorisant plutôt l'invisibilité de leurs manifestations et leur mécontentement (Choudry et al. 2009 ; Preibisch 2003 ; Verma 2003).

Finalement, la difficulté dont fait preuve la main-d'œuvre agricole saisonnière pour s'organiser s'inscrit dans un contexte de répression assez ancien, qui affectait déjà la main-d'œuvre locale (Moran et Trudeau 1991), car la syndicalisation de la main-d'œuvre agricole est rendue très difficile par la loi, notamment dans l'agriculture maraîchère, à l'exception de la province du Manitoba depuis 2007. Certaines tentatives de mettre en discussion cette exception d'un point de vue juridique, comme en Ontario et au Québec, ont été de courte durée.

Face à toutes ces formes de contrainte, légales, économiques et d'assujettissement, qui touchent directement la main-d'œuvre migrante temporaire ou les syndicats prêts à apporter leur appui, il semble être difficile de s'organiser collectivement. Un mouvement comparable à celui de la « grève du raisin » de Delano, en Californie dans les années soixante, soutenue par la figure très charismatique, et controversée (Butowsky et Smith 2007) du syndicaliste César Chavez, semble être utopique dans le contexte actuel au Canada.

C'est pour toutes ces raisons qu'un travailleur m'a avoué suite au récit de ses problèmes au travail : « c'est très difficile de faire la guerre aux patrons. » Les formes de résistance se réduisent le plus souvent à des petites oppositions quotidiennes comparables à celles décrites par James Scott (1985), comme baisser le rendement, stratégie mentionnée par un travailleur guatémaltèque : « s'ils nous dérangent beaucoup, notre rendement est bas », mais qui ne peut pas s'appliquer facilement dans toutes les entreprises, notamment celles caractérisées par la mécanisation comme dans la récolte des concombres.

Pourtant et malgré toutes ces difficultés, au cours des dernières années plusieurs tentatives d'organisation collective de ce type de main-d'œuvre ont été menées au Canada et au Québec. Certaines formes d'opposition spontanées ont brisé l'isolement, allant jusqu'à interpeller les

médias canadiens. C'est le cas notamment de plusieurs groupes de travailleurs agricoles saisonniers, soutenus par le syndicat des TUAC, qui ont revendiqué leur droit d'association syndicale. En outre, plusieurs formes de protestations abordant les conditions de vie et de travail, l'accès au soin ou les déportations injustifiées, ont été réalisées au cours des dernières années par la main-d'œuvre migrante temporaire, grâce à l'appui de certains organismes et collectifs non liés directement aux syndicats, comme Justicia for Migrants Workers (J4MW) en Ontario et l'ATTET au Québec. Finalement les syndicats et les organismes ont créé aussi en 2016 la Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada (CDTTMC), pour rapporter leurs revendications au gouvernement canadien, face à la volonté de réformer les programmes.

Dans les pages suivantes certaines de ces expériences, seront abordées à partir de la littérature et de mon terrain de recherche. Tout d'abord, je me pencherai sur l'activité syndicale, ensuite à partir de mon expérience de terrain au sein de l'ATTET, je décrirai la lutte de trois travailleurs guatémaltèques, Gonzalo, Ezequiel et Edinson, pour l'accès au soin, en soulignant les conditions de possibilité et aussi les difficultés rencontrées. Finalement je terminerai en prenant en considération certaines expériences individuelles, comme celles de Noé et de Rodrigo. Bien que leurs conduites soient individuelles, elles représentent à mon avis des exemples de lutte importante, car elles ont remis en discussion la spatialité et la temporalité imposées par le programme. Ces expériences, aussi différentes qu'elles soient, peuvent impliquer une forme importante d'opposition aux conditions existantes et favoriser un changement matériel des existences des participants et des participantes aux programmes. En effet, comme le soulignent Aziz Choudry et Adrian Smith : « *Resistance is integral to the human condition but the forms in which resistance occurs are complex and varied* » (2016, p. 12).

8.2 La syndicalisation de la main-d'œuvre migrante saisonnière

Actuellement, l'action syndicale dans le secteur agricole au Canada est particulièrement difficile, compte tenu de l'interdiction légale à la syndicalisation dans l'agriculture maraîchère, dans toutes les provinces du pays, à l'exception du Manitoba. Malgré les difficultés, les syndicats au cours des années ont élaboré des projets spécifiques pour soutenir la main-d'œuvre

agricole saisonnière embauchée par le biais des programmes.

L'attention des syndicats vers ce type de main-d'œuvre a commencé dans les années 1990, notamment en Ontario. Comme exposé par Stan Raper, ancien coordinateur canadien du syndicat des TUAC, l'intérêt de ce syndicat pour la main-d'œuvre agricole saisonnière au Canada commence grâce à une grève spontanée de la part d'environ vingt travailleurs mexicains embauchés par le PTAS à Leamington, en Ontario, qui attire l'attention du syndicat (en Preibisch 2007c).

Cette prise de conscience des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre agricole migrante a mené les TUAC à organiser un projet en partenariat avec le Congrès du travail du Canada (CTC)¹¹⁰, nommé « Caravane de sensibilisation à la justice globale », pour lequel plusieurs syndicalistes et bénévoles hispanophones se promenaient en van dans les régions rurales ontariennes pour documenter les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre agricole migrante. Suite à cette expérience, TUAC a décidé de donner un suivi à cet engagement, soutenant économiquement l'ouverture d'un centre de soutien stable dans la région de Leamington en 2002, une expérience qui sera répétée dans d'autres provinces les années suivantes (Binford 2013).

Les TUAC accompagnent la main-d'œuvre dans des batailles légales pour revendiquer l'accès aux prestations sociales et le droit à la syndicalisation en plus de leur engagement sur le terrain. Une première bataille concernant la syndicalisation de la main-d'œuvre agricole embauchée par le PTAS, a concerné, en 1995, un groupe d'environ 200 travailleurs mexicains employés par « Highline Mushrooms », une champignonnière de Leamington. D'autres actions légales seront soutenues par les TUAC dans les années suivantes, dont une contre l'exclusion des travailleurs agricoles de l'Ontario de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et contre le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi pour les travailleurs migrants saisonniers. Les TUAC ont bien évidemment revendiqué le droit de syndicalisation de la main-d'œuvre agricole en Ontario, cette bataille est notamment caractérisée par deux importants jugements : Dunmore et Fraser. Si avec le jugement Dunmore la cour avait reconnu l'impossibilité pour la main-d'œuvre agricole d'exercer le droit d'association, le gouvernement

¹¹⁰ Une Confédération syndicale canadienne.

ontarien a par la suite promulgué une loi en 2002 qui reconnaît le droit d'association de façon très limitée et de ce fait l'arrêt Fraser, ratifie la légitimité de la loi (Faraday et al. 2012).

Au Québec, l'activité des TUAC auprès de la main-d'œuvre agricole saisonnière est similaire, dans les succès et les échecs, à celle de l'Ontario. Le travail des TUAC pour la main-d'œuvre agricole migrante au Québec commence grâce à l'important engagement préalable de Patricia Perez, une Mexicaine résidente au Québec, qui avait documenté toutes les mauvaises conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre agricole mexicaine dans la région québécoise de la Montérégie. Elle avait mobilisé plusieurs acteurs pour faire face à cette problématique (Arsenault 2004), attirant l'attention des TUAC.

Dans le contexte québécois, l'activité des TUAC se partage aussi entre l'engagement sur le terrain et la bataille légale. En ce qui concerne les activités de terrain, les TUAC en 2004 ont financé, comme en Ontario, la création d'un Centre d'appui pour les travailleurs et travailleuses agricoles migrants (CATTa) dans la ville de Saint-Rémi, en Montérégie. Marcia Ribeiro, intervenante au CATTa à l'époque, le présentait comme un centre culturel, car la main-d'œuvre pouvait suivre des cours de français, regarder des films dans leur langue, lire des journaux mexicains, tout en promouvant, en même temps, des ateliers de renseignement sur les droits de la main-d'œuvre agricole migrante (Arsenault 2004).

L'activité de terrain du CATTa a permis la collecte d'une documentation importante, souvent bouleversante, comme dans le contexte de travail de « Fraisebec », le plus grand producteur de fraises du Canada, déjà mentionné dans les chapitres précédents, qui contrôlait les travailleuses mexicaines et guatémaltèques par des caméras de surveillance et les empêchait de sortir pendant leur temps libre (Choudry et al. 2009 ; Noël 2007). Cette activité, comme dans le contexte ontarien, s'est poursuivie en parallèle des batailles légales.

En 2007, la Commission des Relations de Travail (CRT) a refusé l'accréditation syndicale à deux groupes d'ouvriers agricoles saisonniers de deux grandes fermes de la Montérégie, soutenant que selon une disposition du Code du travail, la main-d'œuvre employée dans une ferme peut se considérer salariée seulement si au moins trois personnes sont employées dans la ferme pendant toute l'année (Noiseux 2014). Cela souligne ainsi que l'exclusion n'est pas liée aux caractéristiques personnelles de la main-d'œuvre, ni à leur statut, mais plutôt au type

d'entreprise (Coiquaud 2011). Pour la même raison, une troisième accréditation syndicale a été acceptée dans le cas de « Hydroserre », une entreprise située dans la ville de Mirabel, où la main-d'œuvre québécoise était déjà syndicalisée, car plusieurs ouvriers étaient employés pendant toute l'année (Nieto 2006).

Les TUAC contestent la décision concernant les ouvriers maraîchers, soulignant que la production maraîchère est suspendue à cause de l'hiver (Noiseux 2014), mais le syndicat se désiste d'une demande de révision judiciaire suite au refus d'une requête en jugement déclaratoire¹¹¹ (CRT 2010). Cependant, la bataille légale des TUAC se poursuit en 2008 avec une nouvelle demande d'accréditation syndicale d'un groupe d'ouvriers mexicains embauchés par le biais du PTAS dans la ferme « L'Écuyer & Locas » à Mirabel.

Dans ce cas TUAC demande l'inconstitutionnalité de la disposition¹¹² du Code de travail, car elle s'oppose au droit d'association garanti par *la Charte canadienne des droits et des libertés* et par la Charte des droits et libertés de la personne (CRT 2010). En 2010, Robert Coté, vice-président de la CRT, accueille la demande d'accréditation syndicale déclarant, en effet, « inconstitutionnelle » la disposition du Code de travail du Québec qui empêchait la syndicalisation et reconnaissant aussi la transformation du secteur agricole québécois, caractérisé désormais par des entreprises d'exploitation industrielle à grande échelle (Arès et Noiseux 2014).

La décision sera confirmée par la Cour Supérieure en 2013 et prendra vigueur en mars 2014, lorsque le Code du travail sera officiellement modifié selon les dispositions de la Cour supérieure. Cependant, la victoire aura une très courte durée, car en octobre 2014 le gouvernement libéral adoptera le projet de loi 8 qui, sur l'exemple de la loi 2002 de l'Ontario, autorise la création d'associations de salariés dont le seul pouvoir est de présenter leurs observations aux employeurs sur les conditions d'emploi de ses membres, s'appuyant ainsi sur la « bonne foi » du patronat (Québec 2014).

Si les TUAC sont, en partenariat avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), les acteurs syndicaux principaux au Québec dans l'organisation de la main-

¹¹¹ Une voie de droit qui tend à faire déclarer la régularité ou l'irrégularité d'une situation juridique.

¹¹² C'est l'article 21, al. 5.

d'œuvre agricole migrante, d'autres syndicats ont ainsi approché les problématiques concernant ce type de main-d'œuvre. Notamment, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui a soutenu économiquement un projet pour la création d'un centre de soutien à la main-d'œuvre migrante agricole à Victoriaville, suite à la documentation sur les conditions de la main-d'œuvre migrante collectée par l'ATTET, dont certains cas seront analysés dans les pages suivantes. Pour l'instant, il s'agit d'un projet exploratoire qui n'est pas très différent du CATTÀ de par son image de centre culturel, donnant notamment des cours de langue, même s'il n'y a pas encore un centre stable et que les volontaires s'appuient sur les locaux offerts par une église.

Comme souligné par Yanick Noiseux (2014, p. 211-212), l'organisation collective de la main-d'œuvre migrante saisonnière est caractérisée par trois enjeux principaux. Tout d'abord, l'activité est entravée par un accès difficile à la syndicalisation. Dans ce sens, comme le souligne l'ancien coordinateur canadien des TUAC, les batailles légales sont fondamentales pour mettre en question les contraintes structurelles qui favorisent l'exploitation de la main-d'œuvre migrante agricole et établissent les droits dans le secteur agricole (en Preibisch 2007c, p. 119).

Un autre enjeu soulevé par Noiseux c'est la difficulté de joindre la main-d'œuvre migrante saisonnière, à cause de l'absence de moyens, l'isolement et la dispersion de ce type de main-d'œuvre. Face à ces difficultés, les activités de terrain, tant des TUAC que de la CSN, montrent une approche syndicale qui se réinvente pour faire face à une main-d'œuvre différente. En effet, face aux obstacles de l'isolement, de la dispersion et des barrières linguistiques, les syndicats ont dû adopter des approches flexibles, comme l'usage de fourgonnettes mobiles qui vont à la rencontre de la main-d'œuvre, l'intégration de personnes qui maîtrisent l'espagnol, la proposition d'activités qui vont au-delà des enjeux de travail, pour entrer en contact avec eux, sans qu'ils aient peur d'être déportés à cause de leur contact avec les syndicats. C'est pour cette raison que l'apparence de « centre culturel » est fondamentale pour rompre l'isolement de la main-d'œuvre agricole saisonnière, tout comme l'alliance des syndicats avec les groupes communautaires, comme celle entre CSN et ATTET, et même avec l'église. Ces alliances permettent d'utiliser les réseaux communautaires de ces groupes pour briser l'isolement, car ces réseaux sont constitués en partie par des personnes qui ont la même origine que les travailleuses et travailleurs agricoles migrants et qui souvent sont le seul repère pris en considération par la main-d'œuvre en cas de difficulté.

Le troisième enjeu soulevé par Noiseux qui a été mentionné tout au cours de la thèse, c'est l'invisibilité de ce type de main-d'œuvre. Pour cela, les syndicats et les organismes ont aussi le défi de se lancer dans des campagnes médiatiques qui mettent en lumière les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre migrante saisonnière, comme dans le cas déjà mentionné de Fraisebec et celui de Gonzalo, Ezequiel et Edinson, que je présenterai dans les pages suivantes.

Au-delà de ces trois enjeux qui déterminent les difficultés de l'organisation collective, il faut souligner que les problématiques ne se résoudront pas seulement avec l'obtention de l'accréditation syndicale, mais aussi avec la sensibilisation des représentants syndicaux aux problématiques spécifiques de la main-d'œuvre agricole saisonnière. Dans le cadre des activités de l'ATTET, par exemple, j'ai pu assister à une réunion avec des travailleurs migrants temporaires employés dans des abattoirs et leur représentant syndical et ce dernier n'était pas au courant des problématiques concernant les logements des ouvriers migrants, car comme il l'avait avoué, il s'agissait d'une problématique nouvelle par rapport aux enjeux auxquels normalement le syndicat faisait face.

Cette désinformation sur les problématiques de la main-d'œuvre migrante temporaire est souvent déterminée par l'absence de communication. En effet, souvent les travailleurs des serres syndiqués ont déploré qu'ils n'aient pas de contacts avec les représentants syndicaux. Un travailleur guatémaltèque employé dans une serre à Shawinigan déclarait qu'ils ont été exclus des réunions à cause de la langue : « ils ont fait une réunion où on était invité, mais après ils ne nous ont plus invités, parce qu'on parlait espagnol et ça prenait du temps pour la traduction, c'était mieux pour eux qu'on reste à travailler et ils nous racontaient après ce qu'ils avaient dit ». Chico, le travailleur rencontré dans le chapitre 7, soutenait aussi que les syndicalistes ne s'intéressaient pas aux problématiques de la main-d'œuvre migrante saisonnière, se rapportant seulement à la main-d'œuvre québécoise :

« Le syndicat a plus de relations avec le patron qu'avec nous, sauf pour le délégué... mais il a plus de relations avec les Québécois. Avec nous, les Guatémaltèques, il ne parle presque pas. Il sait que je comprends le français, mais il me dit seulement "*Bonjour, ça va ? Bien, toi ?*" (En français dans l'entretien N.D.A.). Seulement. Il ne dit rien du travail, si nous avons des problèmes, aucune question, rien. À eux ce qui les intéresse c'est seulement l'argent. J'avais tout le temps le téléphone de la compagnie, je l'avais dit à la fille (une syndicaliste N.D.A.) qui connaît assez l'espagnol, elle était mexicaine "s'il vous plait" je l'ai dit "s'il y a un problème est-ce que je peux t'appeler ?" "Bien sûr" elle me dit

“n’importe quel problème nous allons le régler.” “Parce que le mois prochain” je lui dis “c’est possible que l’administration renvoie quelqu’un au Guatemala”. Mais quand je l’ai appelée, elle ne m’a pas répondu, j’entends “laissez un message, après la personne appelle” c’est un mensonge. Après que le problème soit passé, six personnes sont parties, elle m’appelle “Vous m’avez appelé ?” “Oui, pourquoi vous n’avez pas répondu ?” “C’est parce que le téléphone n’est pas bon, il ne fonctionne pas. Nous allons dans les autres provinces, nous avons beaucoup de travail” “C’est un mensonge” je lui ai dit “C’est un mensonge parce que vous ne voulez pas nous aider.” »

Bien évidemment, la négligence et la discrimination de certains délégués locaux ne justifient pas l’interdiction à la syndicalisation que revendique le patronat et qui est rendue possible par les lois promulguées par les gouvernements provinciaux. Cependant, afin que le syndicat puisse réellement faire les intérêts de la main-d’œuvre migrante saisonnière il faut tenir compte de ces dynamiques. Si depuis les années 1990 les dirigeants des syndicats, notamment des TUAC, ont compris l’importance de défendre la main-d’œuvre migrante, les représentants à la base de la hiérarchie syndicale ont parfois montré un sentiment de mépris ou une certaine méfiance envers cette typologie de main-d’œuvre, en les considérant plus comme une menace plutôt qu’un allié de lutte.

Il est certain que dans le futur la multiplication d’accréditations syndicales pourrait favoriser une meilleure connaissance des problématiques liées à la main-d’œuvre migrante saisonnière et remettre en question l’image négative attribuée à cette main-d’œuvre. En même temps, le problème de la représentation demeure. Comme Evelyn Encalada Grez l’a souligné : « *Who really represents migrant workers? Can a Canadian — predominantly white and hierarchical — union serve the interests of migrant farm workers?* » (Encalada 2006, p. 25). L’histoire récente des programmes montre que la main-d’œuvre agricole migrante ne correspond pas exactement à l’image de la main-d’œuvre soumise parce qu’elle est capable, malgré les difficultés, de prendre directement les initiatives. Comme cela a été mentionné, l’intérêt des TUAC en Ontario a commencé suite à une grève spontanée de travailleurs mexicains saisonniers et au Québec certaines formes de protestes ont été aussi organisées. Le problème c’est qu’elles sont connues seulement lorsque la main-d’œuvre brise l’isolement, permettant ainsi aux organismes locaux d’agir en tant que caisse de résonance. Est-ce que ces formes d’engagement direct permettent d’envisager la création d’un nouveau syndicat composé par la main-d’œuvre agricole migrante comme le souligne Encalada (2006) ? Les questions restent ouvertes.

Dans les pages suivantes, j'ai décidé d'analyser des formes d'opposition concrètes qui montrent l'engagement direct de certains travailleurs agricoles saisonniers qui essaient de s'affirmer subjectivement vis-à-vis de l'abstraction imposée par les programmes. Ainsi, j'évite d'aborder la thématique de la résistance seulement à partir des alliés, comme les syndicats et les organismes communautaires.

Ces contre-conduites qui déçoivent les attentes patronales, par exemple la demande formelle du soin et des compensations, l'opposition à la déportation et la fuite des lieux de travail, constituent selon moi des formes de résistance importantes lorsqu'elles sont nombreuses, qu'elles soient individuelles ou menées par des petits groupes. En effet, d'une part elles affectent directement la création du profit des entreprises, d'autre part elles élargissent les revendications à leur statut migratoire, défiant la temporalité, la spatialité imposées par les programmes et l'impossibilité de rester au Canada.

8.3 Les cas de Gonzalo, Ezequiel et Edinson et la lutte pour l'accès au soin

Si la syndicalisation se développe dans un cadre législatif assez restreint, d'autres formes de lutte visent plutôt à assurer dans la pratique des droits qui sont prévus par les règles du programme, mais qui de facto sont rarement respectés, comme notamment l'accès au soin à la suite de maladies professionnelles ou à des accidents de travail. C'est un enjeu particulièrement important, car le secteur agricole se place au quatrième rang des industries les plus dangereuses au Canada, selon le nombre de blessures mortelles (SBAC 2016, p. 2). En outre, comme je l'ai montré dans le chapitre 5, la main-d'œuvre migrante temporaire est particulièrement sous pression, tant à cause de l'intensité de travail que par son extension et elle se charge souvent des tâches les plus dangereuses.

Malgré la constatation des risques liés aux activités agricoles, l'accès au soin est très difficile. La main-d'œuvre migrante temporaire est formellement couverte par le régime d'assurance-maladie du Québec. Chaque travailleur et travailleuse possède une carte maladie qui entre en vigueur après trois mois sur le territoire et en atteinte du délai, les employeurs doivent leur fournir une assurance privée. Cependant, les travailleurs rencontrés ont parfois déclaré que les employeurs, dans une approche paternaliste, réquisitionnent la carte pour éviter que les

travailleurs « la perdent » et dans un cas en particulier, TUAC a dû même appeler la police pour avoir la carte d'un travailleur blessé (TUAC 2007). Cela rend évidemment plus difficile l'accès au soin, car sans la carte les personnes malades ne peuvent pas se faire visiter par un médecin ni avoir la prescription d'un médicament. De plus, demander la carte aux employeurs peut être aussi un risque, car le patronat, dans le cas d'une maladie, et plus habituellement face à des accidents de travail, choisit la voie de la déportation. Ce comportement de la part du patronat a aussi été remarqué dans le contexte ontarien (Basok 2002; Hennebry 2015; Mc Laughlin 2009 ; Orkin et al. 2014).

C'est ainsi que très souvent les travailleurs ne déclarent pas leur maladie et ne dénoncent pas les accidents, préférant, dans les limites du possible, se soigner par eux-mêmes, se faisant envoyer des médicaments par leurs familles (Mc Laughlin 2009, p. 444) ou arrivant directement avec une trousse de médicaments (Amar et al. 2009, p. 24-25). Dans d'autres cas, ils cherchent l'aide des organismes de soutien avec la médiation des cliniques pour éviter de le demander à leurs employeurs. C'est une des stratégies, dont me parle François, le coordinateur d'un organisme d'inspiration religieuse s'intéressant à la main-d'œuvre migrante temporaire :

« Souvent le travailleur est malade, mais il ne veut pas que le producteur sache qu'il est malade, parce qu'il peut se faire renvoyer. Il y a eu des cas de travailleurs qui quand ils disent qu'ils sont malades, se font renvoyer le lendemain. Des fois c'est vraiment drastique [...] Nous, on essaie d'accommoder un peu ça. Au début on parle avec le producteur, mais il y a des cas où le travailleur ne veut vraiment pas que le producteur le sache, alors on l'accompagne à l'hôpital, on fait la traduction, mais aussi on donne des fois notre numéro de téléphone pour que la clinique nous appelle et nous on est vraiment les responsables, presque, des travailleurs. »

Cependant, la déportation n'arrive pas toujours face à une maladie ou à un accident. Lorsque la blessure ou la maladie n'affecte pas le travail, la déportation est évitée, car perdre une personne au travail c'est un dommage pour les employeurs mêmes qui ont payé le billet d'avion et la demande gouvernementale. D'un autre côté, le fait de continuer à travailler n'inclut pas le soin. Carlos, par exemple, un travailleur guatémaltèque à sa septième saison, me raconte le comportement de l'entreprise avec un collègue guatémaltèque qui s'est blessé à l'œil avec un produit chimique et qui continue de travailler :

« Le jour de l'accident, les superviseurs n'ont pas voulu l'accompagner, disant qu'il

était tard et il a dû y aller tout seul. Le médecin de l'hôpital, quand il l'a visité, a écrit une note pour l'entreprise, disant qu'il nécessite une opération urgente. Mais la compagnie ne veut pas faire les démarches pour lui payer la suspension du travail et ils disent que l'assurance-maladie ne couvre pas l'opération. Je pense qu'ils prennent du temps, car en décembre le travailleur doit rentrer au Guatemala. »

Si le témoignage de François présente un type d'assistance basé sur la médiation entre le patronat et la main-d'œuvre pour obtenir le soin de la personne blessée, les affirmations de Carlos montrent que dans d'autres cas ce type de médiation n'est pas possible, car les responsables de l'entreprise posent plusieurs barrières pour rendre difficile l'accès au soin. C'est le cas notamment de trois travailleurs guatémaltèques, Gonzalo, Ezequiel et Edinson, rencontrés dans le cadre des activités de l'ATTET, et de leur lutte pour l'accès au soin et aux indemnités au Québec, face à un comportement patronal assez hostile.

Gonzalo, Ezequiel et Edinson travaillaient pour l'entreprise de Victoriaville citée dans le chapitre 6, en tant que ramasseurs de poulet. Leur travail consistait notamment dans le chargement et le déchargement des volailles sur les camions de transport, la vaccination de la volaille et le transfert aux abattoirs au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick. Pour le chargement, les travailleurs devaient prendre les volailles des cages et les accrocher par les pattes à un crochet dans un chariot qui était par la suite chargé sur un camion. Comme les travailleurs le soulignaient eux-mêmes, ce type de travail demandait beaucoup d'effort physique, car ils étaient obligés de prendre quatre poulets par bras lorsqu'il s'agissait des poulets plus petits, ou trois par bras lorsqu'il s'agissait des poulets plus grands allant de 2,6 kg à 4,5 kg. Pendant la journée de travail, une équipe (environ six personnes) devait être capable de charger environ douze mille poulets, la capacité maximum des camions de transport.

En outre, Gonzalo, qui en était à sa septième saison de travail pour la même compagnie, m'a révélé qu'avec le temps, le travail était devenu encore plus dur, à la suite de la demande des employeurs de rattraper chaque poulet par les deux pattes, plutôt que par une : « Après l'employeur est venu, peut-être pour avoir plus de compétences dans l'entreprise par rapport à d'autres, il a dit que le poulet se prenait par les deux pattes ».

C'est ainsi que chaque travailleur pendant l'entière opération de rattrapage, d'accrochage et de chargement sur le camion, portait environ au moins 15 kg sur soi et cette opération était

répétée au moins plusieurs centaines de fois pendant la journée de travail pour remplir les camions. À cet énorme effort physique demandé, il fallait ajouter les conditions d'activité très difficiles. En effet, les travailleurs devaient parfois monter sur des chariots pour rattraper les poulets placés dans les cages d'en haut et toutes les opérations étaient souvent menées dans l'obscurité pour éviter que les poulets s'excitent. Compte tenu de ces conditions et du rythme de travail, il n'est pas étonnant que plusieurs travailleurs aient subi des accidents de travail au sein de l'entreprise, dont Gonzalo, Ezequiel et Edinson.

La première fois que je les ai rencontrés, c'était pour un évènement de sensibilisation organisé à Montréal. Je suis allé avec d'autres membres de l'ATTET à Victoriaville pour une mise à jour de leurs démarches d'indemnisation et de leurs conditions, pour ensuite amener Gonzalo et Ezequiel (Edinson ne pouvait pas se déplacer à cause de sa condition physique) à Montréal, dans un local de l'université Concordia. C'est à cette occasion que Gonzalo et Ezequiel ont pris parole, une première fois parmi d'autres, pour dénoncer leur expérience dans le programme. Dans la petite salle pleine de jeunes universitaires et d'activistes, Gonzalo, plus en confiance d'Ezequiel, racontait avec une voix solide son expérience :

« Quand j'ai tiré le poulet ici, *sbam* ! Je me suis plié comme ça (en montrant le mouvement du bras N.D.A.). Au moment de l'accident, bon, je n'ai rien senti, mais déjà après cinq minutes, j'ai senti comme le bras tout rigide et avec une douleur (...) et comme mon contrat terminait le 15 janvier 2013, ils m'ont envoyé au Guatemala et ils m'ont envoyé comme ça, blessé. »

« Quand j'étais au Guatemala, la secrétaire de l'employeur m'a appelé me demandant comme j'allais avec mon bras, j'ai dit à cette personne que je ne me sentais pas compétitif pour faire ce travail et qu'ils me donnaient un papier pour m'envoyer à une autre compagnie pour faire un travail plus tranquille que celui-là. Après, bon, elle m'a répondu que si je ne venais pas ici de nouveau, j'aurais été exclu du programme, alors je suis revenu ici pour la nécessité de continuer à travailler. »

« Après deux mois, quand j'ai pris les poulets de 3,9 kg, trois et trois (par bras N.D.A.), j'ai passé encore le poulet par ici, pour charger le camion (en montrant le mouvement N.D.A.) et comme ça je me suis blessé. Après, bon, quand j'ai dit à mon employeur que je m'étais blessé, il m'a dit que ce n'était pas vrai, que je n'avais rien. Après j'ai eu le résultat de ma résonance magnétique, mais il disait que non et déplorablement il m'a licencié. »

À l'instar du cas de Gonzalo, même dans les deux autres accidents la situation physique s'est aggravée suite aux arrêts de travail qui n'ont pas été effectués. Ezequiel, par exemple, me raconte que lorsqu'il a subi la lésion du ménisque, il a seulement été déplacé au nettoyage du garage, un poste souvent assigné aux blessés, car il s'agissait d'une tâche qui rentrait dans les activités des assignations temporaires¹¹³ :

« Mon accident s'est passé en travaillant la nuit, dans l'obscurité [...] en chargeant trois poulets de 4,9 kg dans chaque main, j'ai glissé dans la ferme, je ne sais pas sur quoi, et mon genou s'est tordu. »

« Après l'accident j'ai travaillé en assignation temporaire, mais là-bas j'ai probablement détérioré mon genou [...] parce que par deux fois j'ai glissé et mon genou s'est tourné encore, le même genou, parce que ce que j'ai c'est une déchirure du ménisque et ça empire mon genou, et empire et empire, parce que chaque douleur que le genou me donnait, je sentais que c'était de plus en plus pire, et comme je devais travailler, si j'étais debout ou assis c'était pareil, toujours cette douleur dans le genou et tout. »

Les cas de Gonzalo et Ezequiel montrent que l'entreprise n'avait pas d'intérêt à les remplacer facilement. Notamment dans le cas d'Ezequiel, étant encore à Victoriaville, pour le remplacer l'entreprise aurait dû dépenser un nouveau billet d'avion et une nouvelle demande d'embauche. Comme me l'a révélé une ex-dépendante, c'est pour cette raison que l'entreprise demandait à ses employés de faire pression sur les médecins, pour obtenir au moins l'assignation temporaire pour les personnes blessées. Selon les témoignages lorsque cela n'était pas possible, l'entreprise n'a pas respecté l'avis médical.

Dans le cas d'Edinson, par exemple, le non-respect de l'avis médical a énormément aggravé sa condition. Edinson, suite à la chute d'un chariot, souffrait d'une hernie discale. Après une période de repos complet de deux mois et demi, le médecin avait écrit une note à l'entreprise, disant qu'il aurait pu recommencer à travailler quatre heures par jour, mais pour des activités allégées. Cependant, l'entreprise a décidé de le remettre tout de suite au déchargement des

¹¹³ Selon la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, pour favoriser le retour au travail de la personne accidentée, l'employeur peut lui assigner d'autres tâches dans l'attente de la récupération de ses capacités pour l'ancien fonction du poste.

poulets, pour environ sept heures de travail et un total de 16 000 poulets déchargés, lui provoquant une rechute de la douleur et de ses capacités de mobilité. Lors d'une des rencontres avec lui, Edinson, assis sur un fauteuil où il passe pratiquement toute la journée, me raconte ses péripéties depuis l'accident :

« Mon accident ? On était en train de vacciner le poulet et la planche où j'étais avait la roue qui n'était pas bonne, donc moi et un autre camarade, on sortait les poulets, et d'autres allaient sur une autre planche pour les vacciner, mais on allait à cette hauteur (en montrant avec le bras N.D.A.). En poussant la planche, on prend les poulets des cages et on repousse la planche. Et à un moment lorsqu'on pousse la planche, la roue se désarme, j'avais un poulet dans la main et je ne pouvais pas me tenir, à rien, et je suis tombé sur l'épaule, et mon camarade est resté attaché aux cages pour ne pas tomber. La chute n'a pas été d'une hauteur élevée, mais mon problème a été que je suis tombé sur l'épaule contre le métal du chariot, comme tout s'est détaché, je suis tombé et où je suis tombé, j'ai frappé le métal du chariot. »

« Ils m'ont plâtré, ils m'ont extrait les plaques, ils m'ont donné de la morphine pour la douleur et j'ai commencé ici à la maison avec les anti-inflammatoires, la morphine et la physiothérapie. Après deux mois et demi, j'ai commencé à marcher, à sortir d'ici, j'allais au bureau, je rentrais, donc le médecin m'a donné du travail, ils l'appellent progressif, mais je ne pouvais rien faire de dur [...] Donc un jour, en me disant (l'entreprise N.D.A.) que c'était pour la réhabilitation de mon corps, ils m'ont envoyé décharger les poulets, 16 000 poulets, la coordinatrice m'avait dit que c'était un travail de quatre heures, et donc je lui avais dit "Bon, si c'est de quatre heures, tu le sais..." "Oui, c'est seulement pour réadapter ton corps" elle m'a dit. Je ne pouvais pas dire que non, parce qu'ils m'envoyaient, mais le travail n'a pas été de quatre heures, mais de sept heures et demie, quand je suis rentré de ce travail, j'ai dit à la secrétaire que j'avais très mal à la colonne vertébrale et que je ne pouvais pas le supporter. »

Dans les trois cas, l'entreprise a ainsi demandé de façon insistante aux travailleurs de continuer à travailler, sans respecter leurs prescriptions ni l'avis des médecins et souvent en remettant en question la véracité des douleurs et sensations des blessés. En ajout à ce comportement négligeant visant à forcer les personnes blessées à travailler, certains témoignages de travailleurs et de Michèle, une ex-dépendante québécoise de la compagnie, déplorent la tentative de limiter les démarches de demandes d'indemnités de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Dans le cas de Gonzalo, par exemple, le premier accident avait été déclaré comme un accident personnel, cela avait

comporté un remboursement de huit semaines seulement, alors qu'une réclamation à la CNESST aurait pu lui garantir un remboursement plus long.

Selon le témoignage de l'ex-dépendante, déclarer un accident personnel au lieu d'un accident de travail était une pratique assez récurrente de l'entreprise, qui donnait comme mandat aux employés chargés des traductions pour les médecins de falsifier les versions de l'accident des travailleurs. L'hostilité de l'entreprise envers les indemnisations de la CNESST s'explique par le fait que l'acceptation d'une réclamation d'un travailleur de la part de la CNESST détermine une prime à payer pour l'entreprise à la CNESST, qui dépend du secteur d'activité, de la masse salariale et des coûts des lésions engendrées par l'accident de travail. Derrière les pressions sur les médecins et la contestation des décisions de la CNESST, il y a donc des raisons économiques.

Face à ces conditions et aux intérêts en jeu, l'accès au soin, bien que prévu par les règles des programmes, représente une vraie lutte à mener contre l'employeur qui essaie de limiter les dossiers CNESST et les coûts associés, mais tout en gardant des conditions de travail dangereuses. Cette décision de la part des travailleurs est la condition *sine qua non* pour entamer une procédure d'accès au soin. Elle est également rendue possible grâce aux organismes de soutien qui peuvent contourner certaines barrières structurelles déterminées par les règles des programmes.

Le problème principal de l'accès au soin, qui détermine par la suite d'autres obstacles, est notamment l'isolement de la main-d'œuvre qui engendre la non-accessibilité à l'information sur ces droits. Cette main-d'œuvre ne se retrouve pas en mesure de les revendiquer en cas d'accident. Plusieurs travailleurs que j'ai rencontrés pensaient que l'impossibilité de travailler impliquait le retour automatique dans leur pays. Cela explique la raison par laquelle la déportation, en cas d'accident, n'est presque jamais entravée et se poursuit sans clameur. De plus, très peu parmi eux connaissaient l'existence des indemnisations prévues par la CNESST.

La rupture de l'isolement est ainsi le premier pas pour l'accès au soin, car elle permet de renseigner les travailleurs et les travailleuses sur leurs droits. Dans le cadre des activités de l'ATTET, j'ai pu constater que la communication « bouche-à-oreille » était le moyen le plus efficace pour rejoindre la main-d'œuvre. Par exemple, la rencontre avec Gonzalo, Ezequiel et Edinson a eu lieu grâce à l'intermédiation d'un collègue à eux, un autre travailleur

guatémaltèque employé dans la même entreprise. Cette personne, avant de rentrer au Guatemala à la fin de sa saison, a pris contact avec Noé, un ex-travailleur saisonnier guatémaltèque et un organisateur communautaire, dont je parlerai dans les pages suivantes, pour se plaindre des conditions dans l'entreprise et lui a parlé de plusieurs accidents de travail. Cela a déterminé certains membres de l'ATTET à se déplacer à Victoriaville pour prendre contact avec les travailleurs. Cette rencontre a abouti à la prise en charge des problématiques de Gonzalo, Ezequiel et Edinson.

Lorsque l'ATTET les a rencontrés, ils envisageaient le retour au Guatemala, car même le consulat guatémaltèque leur avait suggéré cette solution sans leur fournir un soutien. La rencontre avec eux a été ainsi l'occasion de leur présenter une alternative au retour immédiat dans leur pays. Cela dit, l'absence d'informations due à leur isolement n'était pas la seule raison d'un retour immédiat. En effet, si l'employeur décide officiellement de mettre fin au contrat de travail avec l'employé à cause d'un accident, cela implique souvent qu'il le met aussi à la porte. Ainsi, à l'instar de la prise de contact avec des organismes, la possibilité de trouver un logement alternatif à celui fourni par l'employeur est une condition fondamentale.

Dans les cas spécifiques de Gonzalo, Ezequiel et Edinson, cela a été possible, car lors d'une saison de travail, Edinson avait commencé une relation amoureuse avec Rosa, une femme cubaine ayant la résidence permanente au Canada avec laquelle il a eu un enfant. C'est ainsi que Edinson, suite à l'accident, habitait avec Rosa et sa fille. Lorsque Gonzalo a été mis à la porte par l'entreprise, il a pu trouver hébergement chez son collègue avec Ezequiel, qui avait préféré laisser la maison suite aux pressions du patronat et des collègues.

Les rencontres se sont souvent déroulées dans la maison de Rosa. Rosa a eu un rôle fondamental dans la lutte pour l'accès au soin. Tout d'abord, accueillant à la maison son conjoint et ses deux collègues blessés, mais aussi en prenant partie active à l'organisation des dossiers, car elle se chargeait de faire les copies des documents et même d'aller les chercher au siège de l'entreprise. En effet, la préparation et le suivi des dossiers sont un aspect central de la lutte et ils montrent l'importance d'un centre de soutien, avec des membres qui parlent le français pour pouvoir communiquer avec la CNESST et les médecins, qui eux connaissent déjà les démarches à suivre. Je constate que la disponibilité des travailleurs, l'information sur les droits qui sont prévus à leur statut et la possibilité de se loger sur le territoire indépendamment de l'employeur

sont les conditions préalables pour mener la lutte, mais le conflit se déroule également sur les plans bureaucratique et médical.

Tout d'abord, comme pour tous les autres secteurs d'emploi, la demande d'indemnisation se fait en compilant un formulaire en ligne, disponible en français et en anglais. Dans ce formulaire, les travailleurs doivent fournir les renseignements personnels et familiaux, ceux de l'entreprise, du médecin traitant selon les cas, mais aussi décrire de façon détaillée leur accident. Si l'entreprise décide de faire appel à la première décision de la CNESST, les travailleurs recevront une lettre, en français, où les démarches successives à suivre sont expliquées, par exemple la requête d'examen supplémentaires, sous peine de refus de la demande. La maîtrise de la langue est donc fondamentale pour pouvoir bien décrire l'accident et comprendre les étapes à suivre, et cela face à l'opposition de l'entreprise.

Les réclamations deviennent ainsi des batailles avec l'entreprise dans lesquelles chaque détail est important pour prouver le lien entre l'accident et les lésions physiques. Dans ce conflit sur les causes et la nature des lésions, les médecins assument évidemment un rôle déterminant en évaluant les conditions des personnes blessées.

Dans les cas de Gonzalo, Ezequiel et Edinson, l'expertise médicale a souvent entravé la possibilité des indemnisations. Dans un premier temps, avant que l'ATTET prenne les cas en charge, l'évaluation et les analyses médicales avaient été parfois sommaires. Dans le cas d'Ezequiel par exemple, qui avait une déchirure au ménisque, au départ les médecins ne lui avaient pas prescrit de radiographie, ils l'avaient directement envoyé en physiothérapie et lui avaient donné une assignation temporaire. Dans le cas d'Edinson, des analyses importantes pour prouver son état de santé ont été perdues, comme un rapport de résonance magnétique.

À cette négligence s'ajoutait souvent la remise en question des symptômes décrits par les blessés, définis par les médecins comme « débordants » et « excessifs ». Comme me l'a révélé l'ex-dépendante de l'entreprise chargée de la communication avec les médecins, cette remise en question s'appuyait parfois sur une interprétation culturaliste ou sur une vraie hostilité qu'elle qualifie de « raciste » :

« Des réponses racistes (...) d'un certain médecin qui m'avait déjà parlé concernant

Gonzalo, il me disait “non, mais il n’y a pas de CSST¹¹⁴, comment vit-il? Il y a l’assurance-emploi? Non, mais il prend notre assurance-emploi, qu’ils retournent chez eux, plutôt que de voler notre assurance-emploi” tsé des propos comme ça... Il y a le médecin qui est toujours désigné par la CSST qui en fait est bien sympathique comme ça au rendez-vous, mais tous ces rapports se finissent sur la même note, donc, il refuse le cas, il discrédite le patient en fait, en disant que...signes de non-organicité et pas de relation de confiance avec le patient. »

« Ce que je me fais dire, je me le suis fait dire hier pour Edinson et je me le fais toujours dire “oui, mais les Latinos ils ont un rapport différent à la douleur que nous les Québécois, c’est qu’ils n’endurent pas la douleur comme nous”, tsé comme — tu te plains pour rien —. Je me le fais dire souvent. »

Face à cette méfiance généralisée, l’ATTET a décidé d’aller voir un médecin à Montréal pour avoir de nouvelles évaluations. En outre, pour solliciter un traitement égalitaire, suite à la consultation avec Gonzalo, Ezequiel et Edinson, l’association a décidé d’entreprendre une campagne médiatique. C’est ainsi que le jour du deuxième contrôle médical à Montréal, l’équipe d’une émission d’information les a suivis à l’hôpital et ensuite à Victoriaville. Selon le membre de l’ATTET qui a accompagné les travailleurs à l’hôpital, cela a eu un impact positif sur les médecins. En effet, pendant cette consultation, un médecin avait déclaré que le cas de Gonzalo était un vrai scandale, écrivant une lettre d’appui à son dossier pour la CNESST. Ezequiel avait finalement obtenu une prothèse pour mieux marcher, une prothèse que la CNESST a refusée dans un premier temps, ainsi qu’une date pour l’opération du genou au Québec.

Malgré toutes ces difficultés, Gonzalo, Ezequiel et Edinson ont pu avoir certaines indemnités, en partie grâce à la décision d’entreprendre la campagne médiatique et au recours à des évaluations médicales à Montréal. Gonzalo a pu bénéficier pour un temps du chômage à la suite d’un premier remboursement pour les dépenses médicales avant de rentrer au Guatemala. Edinson a aussi bénéficié des remboursements, mais la CNESST lui a refusé une indemnité pour des dommages permanents. Finalement, Ezequiel a pu être opéré du genou au Québec, sous la prise en charge de la CNESST, avant de rentrer au Guatemala.

Les évènements de Gonzalo, Ezequiel et Edinson montrent que les obstacles à l’accès au soin

¹¹⁴ La CNESST. À l’époque encore Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST).

dépendent de plusieurs causes, allant de la conduite de l'entreprise, aux problématiques structurelles dans la gestion des programmes (isolement, absence de cours de langue ou de la disponibilité de traducteurs impartiaux, inaction du consulat). Les difficultés bureaucratiques sont accentuées dans le cas d'une main-d'œuvre qui ne maîtrise pas la langue. À la méfiance envers la véracité des symptômes, s'ajoutent parfois une mauvaise traduction et des difficultés de communication, comme le souligne Michèle, il y a parfois une hostilité liée à des représentations racialisées des populations de l'Amérique latine.

Toutes ces barrières à l'accès portent à considérer l'écart entre le droit formel et son exercice concret comme une caractéristique structurelle des programmes de migration temporaire (Mc Laughlin et al. 2014), dans un secteur en soi très dangereux pour la main-d'œuvre. Il s'agit d'une dynamique récurrente qui vide le droit substantiel, en le gardant formellement pour montrer l'égalité de traitement avec la main-d'œuvre locale.

Le sociologue Frédéric Décosse parle d'externalisation et d'invisibilisation des risques et des affections professionnelles. L'auteur, qui a analysé le programme de l'Organisation des migrations internationales (OMI) pour le recrutement de main-d'œuvre agricole saisonnière en France, inscrit la limitation des droits de soin dans l'économie politique et dans l'articulation de production et de reproduction. En effet, Décosse soutient que l'externalisation des affections professionnelles permet de ne pas payer une partie des frais de maintien de la main-d'œuvre migrante temporaire, réduisant ainsi les coûts de la reproduction de la force de travail.

À l'instar des caractéristiques montrées dans le chapitre 6, les difficultés d'accès au soin sont donc une stratégie de création de profit, qui met en lumière toute la tension du formatage du travail et de la réduction à marchandise. En effet, lorsque la dimension humaine du travail refait surface, dans sa forme la plus dramatique, comme un accident de travail ou une maladie, elle défie la conception du corps migrant comme machine, qui est à la base de l'agir, comme la simple force de travail. Face à ce démasquage, la main-d'œuvre essaie de ne pas dénoncer l'accident ou la maladie, pour continuer à incorporer cette représentation satisfaisant le patronat. En revanche, lorsque la personne blessée décide de dénoncer les conditions de travail ou simplement lorsque son corps met fin à cette fiction parce qu'il n'est plus capable de travailler, le patronat décide le plus souvent de le déporter et de le remplacer, poursuivant à l'extrême la représentation de la personne comme simple force de travail. Comme le déplore Edinson : « Ils

ne m'appellent pas pour savoir comment je vais, comme si l'accident était arrivé à un chien, je ne fonctionne plus pour eux ».

Voir le conflit pour l'accès au soin comme une opposition à la marchandisation du travail finalisée à la création du profit permet d'élargir la réflexion autour de l'accès au soin de la main-d'œuvre agricole saisonnière au Canada. Démontrer que les difficultés d'accès au soin constituent une stratégie d'abaissement des coûts de travail permet de donner un fondement majeur à ce type de critique et de mettre en relation les difficultés d'accès au soin avec les conditions de travail présentées dans le chapitre 6. Dans les deux cas, l'objectif est la création du profit et la conséquente exploitation de la main-d'œuvre migrante temporaire. C'est en ces termes que l'accès au soin est aussi une lutte de travail contre la création de profit. Une lutte contre le formatage, inhérent à la marchandisation du travail, du corps comme machine poussé à l'extrême et jetable en cas de « mal fonctionnement ». Dans les pages suivantes, j'aborderai d'autres conduites qui ne constituent pas des formes de lutte conventionnelles, mais qui s'opposent également à ce formatage du travail, à la spatialité et à la temporalité imposées par cette dynamique, qui constitue un risque pour la création de profit. Il s'agit des trajectoires anormales de Noé et des personnes qui se sont échappées des lieux de travail.

8.4 Noé, de la lutte individuelle à l'organisation communautaire.

Noé est un ex-travailleur saisonnier agricole d'origine guatémaltèque, désormais très connu dans le milieu communautaire montréalais. Depuis des années, il est engagé dans plusieurs organismes pour la revendication des droits des (im)migrants et notamment de la main-d'œuvre agricole saisonnière. Il est devenu, avec le temps et grâce à son expertise et son expérience dans le programme, le point de référence pour la main-d'œuvre migrante temporaire en cas de problèmes, mais aussi un repère pour les médias et pour les universitaires, compte tenu des difficultés d'accès au terrain.

Dans le cadre de cette recherche, Noé a été plus qu'un informateur, dans le sens strict de la démarche traditionnelle ethnographique. Je l'ai rencontré la première fois au bureau de ATTET et par la suite nous avons souvent participé à des actions dans le cadre de l'ATTET. Nous nous sommes déplacés ensemble pour aller voir des travailleurs saisonniers, nous avons fait de la

sensibilisation à l'oratoire Saint-Joseph lors de la messe annuelle pour la main-d'œuvre agricole saisonnière. Nous sommes également allés voir des travailleurs saisonniers qui pour toute une série de circonstances, avaient été enfermés dans le centre de prévention de l'immigration, un centre de détention pour des migrants avec une situation irrégulière et tous nos échanges ont nourri ma réflexion.

Cependant, dans les pages suivantes je prendrai en considération son expérience en relation au programme et la lutte qu'il a menée contre l'entreprise qui l'avait embauché avant de le congédier sans aucune justification valable. Il s'agit probablement du cas de résistance le plus médiatisé au Québec concernant la main-d'œuvre agricole saisonnière, et c'est probablement aussi la résistance la plus réussie, car elle a engendré un processus de subjectivation politique, bien évidemment toujours en cours, et un engagement de Noé désormais permanent pour la défense des autres travailleurs et travailleuses migrants temporaires.

Pourtant lorsque Noé a décidé de participer au programme, il n'envisageait pas une longue permanence et, encore moins, de s'installer au Canada. Au Guatemala, suite à plusieurs emplois, il s'est retrouvé à travailler pour une entreprise de fromages, comme livreur. C'est à cette époque qu'une personne de sa connaissance lui a parlé du programme pour aller au Canada, géré dans un premier temps par l'OIM. Cependant, Noé décide au début de ne pas y aller, mais il envoie son frère qui était au chômage. À la suite de l'expérience de son frère dans le programme et se retrouvant lui-même au chômage il décide de partir en 2008.

Après avoir effectué les examens physiques et après avoir assisté à l'atelier d'information dans la capitale, Noé est envoyé au Québec pour travailler dans une serre de tomates à Shawinigan. Dès son arrivée, les conversations avec les collègues plus anciens révèlent rapidement les difficultés de la main-d'œuvre :

« Quand je suis arrivé, j'ai parlé un peu avec les anciens travailleurs, ils disaient qu'ils (les superviseurs N.D.A.) ont gardé leur assurance-maladie, la carte soleil, et aussi qu'il y avait quelqu'un qui avait une allergie à cause des feuilles de tomates, mais ils ne l'ont jamais amené à l'hôpital. C'est lui qui s'est géré tout seul avec un traitement, mais il coûtait trop cher, mais il n'avait pas de choix parce qu'il était malade. Moi j'ai commencé à trouver ça un peu bizarre non ? »

Au fil des jours, la stupeur initiale de Noé laisse place à une prise de conscience face à la

vulnérabilité de la main-d'œuvre. La déportation d'un ex-collègue en raison de son incapacité à utiliser la technologie du processus productif a été le premier évènement qui a marqué un changement dans les relations entre la main-d'œuvre et les superviseurs. Les rapports commencent à être plus tendus :

« Il y avait un travailleur qui était venu avec notre groupe qui ne savait pas lire ni écrire. Mais la ferme était un peu informatisée, on avait un système d'ordinateurs et tu devais marquer combien de feuilles... combien de tomates tu coupais. Alors lui, il ne savait pas, il coupait et il mettait n'importe quoi [...] Ils (les superviseurs N.D.A.) lui ont dit "Si tu n'apprends pas à lire et écrire, on va te congédier" ils l'ont congédié parce qu'ils lui ont donné un mois (pour apprendre N.D.A.) [...] alors on était comme fâchés, pas seulement nous (son équipe N.D.A.), tout le monde était fâché [...] ils étaient fâchés parce qu'ils disaient que quand l'OIM cherchait des personnes, il ne disait pas qu'il cherchait des *agronomo*, ou des choses comme ça, il cherchait des agriculteurs, des personnes pour faire la récolte. »

La situation s'empire lorsqu'un travailleur commence à donner des signes de détresse psychologique et les superviseurs rejettent la demande des autres travailleurs de l'accompagner à l'hôpital, car selon eux il allait bien. Selon le témoignage de Noé, le travailleur donnait de plus en plus des signes de déséquilibre mental jusqu'à devenir très agressif au travail avec un superviseur. Suite à cet épisode, les superviseurs décident de lui donner un jour de repos forcé, mais cela provoque encore plus le malaise du travailleur, car il voudrait continuer à travailler. Dans les jours suivants, les travailleurs décident ainsi de faire de la pression sur les superviseurs, pour amener le travailleur à l'hôpital et Noé est tenu responsable de l'initiative :

« Après plusieurs jours, on a parlé dans le bus (les travailleurs N.D.A.), on s'est dit qu'on ne va pas travailler s'ils ne l'envoient pas à l'hôpital, parce qu'il était fou, il parlait d'autres choses, il ne savait pas quoi, il était dans une autre planète. C'est moi qui ai parlé, et je suis devenu le focus, même si je n'ai rien organisé, c'est moi qui ai donné la face. »

Suite à la promesse de l'employeur d'amener le travailleur à l'hôpital, les travailleurs décident d'aller travailler. Cependant Noé est désormais devenu une cible par l'entreprise. Quelques plus tard et suite au refus de Noé de travailler pendant son jour de congé, l'entreprise annonce son départ imminent en dépit d'une consultation auprès du syndicat dans l'entreprise. Noé reçoit un appel du consul qui lui communique qu'il a été renvoyé et lui dit de faire ses valises. Il est ensuite accompagné à la banque, avec un autre travailleur en détresse pour fermer leurs comptes en banque. À deux heures du matin, un superviseur les accompagne à Montréal

où ils prennent l'avion pour le Guatemala à six heures du matin.

Lorsque Noé rentre au Guatemala, il décide d'aller aux bureaux de l'OIM pour leur parler de sa mauvaise expérience dans le programme, en confiant sur leur extranéité :

« Je pensais que l'OIM, comme c'est une organisation internationale, peut-être qu'il ne savait pas vraiment ce que s'est passé ici (au Québec N.D.A.), comme la grève, les personnes qui n'ont pas été amenées à l'hôpital. Parce qu'avant de partir ils me disaient : "Si le consulat ne répond pas, appelle-nous." Ils donnaient comme une image qu'on a les droits protégés. »

Cependant, à la rencontre, les personnes du bureau sont particulièrement hostiles avec Noé, lui reprochant d'être responsable de son retour :

« Je suis allé à l'OIM, je ne voulais pas demander les 500 \$ qu'on a laissés, les 4 000 quetzales, mais je voulais juste dire "qu'est-ce qu'il se passe ici ?" [...] Mais la première chose qu'ils m'ont dite c'est "Pourquoi tu ne travailles plus ? Tu es paresseux ? Pourquoi tu as fait des menaces de mort ?" "Je n'ai jamais fait de menaces à personne." "Oui, on a les preuves. C'est pour ça qu'ils t'ont congédié. Tu n'es pas comme ton frère." J'ai dit que je n'ai rien fait et je ne venais pas pour récupérer l'argent, mais pour expliquer les choses. Ils ont dit "Non, tu n'as pas le droit de rester ici." Je suis parti, un peu confondu. »

Face à l'hostilité des personnes travaillant à l'OIM, Noé décide de porter plainte. Toutefois, un membre de sa famille lui suggère de rentrer au Canada pour porter plainte, lui disant qu'au Guatemala ça va ne rien changer et qu'au Canada il y a plus de justice, ainsi Noé prépare son retour pour le mois de novembre 2008.

Noé rentre au Canada utilisant le visa qu'il avait obtenu pour aller travailler, car en effet, sur son passeport il n'y avait pas de timbre ou d'avis soulignant sa déportation. Arrivé au Québec il décide d'aller à Shawinigan, car c'est le seul endroit qu'il connaît et il veut essayer de clarifier la situation avec l'entreprise. Cependant l'entreprise ne l'écoute pas. Pendant plusieurs jours il est hébergé dans le bâtiment d'une nouvelle équipe de travail, car il connaissait un des travailleurs, alors que ses anciens collègues par peur d'être associés à lui et d'être déportés avaient refusé de l'héberger. Puis, la nouvelle équipe lui demande de partir. Noé passe un peu de temps dans un hébergement pour sans-abris à Shawinigan et ensuite il dort sur un sofa d'une personne qu'il a rencontrée lors de ses tentatives pour porter plainte à l'entreprise. Finalement

étant donné que tous les organismes de la région qu'il avait contactés lui suggèrent d'appeler le consulat guatémaltèque, il décide d'aller à Montréal.

À Montréal, des consultants d'immigration lui font faire une demande de refuge, mais Noé¹¹⁵ continue à rechercher un organisme qui peut le soutenir pour porter plainte contre l'entreprise. C'est ainsi qu'il trouve le CTI qui prend en charge son cas et le met en communication avec le syndicat représentant les travailleurs de l'entreprise, pour l'accompagner dans ses démarches. Rapidement, le réseau autour du CTI, constitué par des organismes engagés pour les droits des (im)migrants, se mobilise pour soutenir Noé qui commence une campagne médiatique contre l'ancienne entreprise et dénonce à plusieurs occasions le programme.

En 2013, Noé reçoit sa résidence permanente et en décembre 2014 le tribunal d'arbitrage reconnaît finalement que l'entreprise a congédié Noé, et un autre collègue, sans justification valable et suffisante, et que l'entreprise a agi de façon discriminatoire, privant Noé des avantages de la convention collective et de la représentation syndicale (QCTA 1035, 2014). La décision du tribunal prévoyait également une indemnisation pour les dommages subis, mais quelques mois après, l'entreprise a fait faillite et a été rachetée par une nouvelle compagnie. Cette dernière, même si elle utilise encore la marque de l'ancienne entreprise pour la vente des tomates, n'a jamais abordé la question des compensations.

L'expérience de Noé est comparable, sur certains aspects, à celle de Rodrigo, Ezequiel et Edinson. Tout comme les trois employés de l'entreprise avicole, il remet en question la déportation. Si l'opposition de Gonzalo, Ezequiel et Edinson se concrétise par une suspension du retour au Guatemala pour plusieurs mois, dans l'attente de soin médical, dans le cas de Noé la déportation est remise en question par une action encore plus singulière. En effet, Noé était rentré au Guatemala, mais il a décidé de retourner au Canada en défiant la temporalité et la spatialité imposées par le programme.

Les obstacles rencontrés sont aussi en partie comparables. Noé fait face à l'isolement, qui permet à l'entreprise, complice avec le consulat, de le déporter sans que personne, à l'exception de ses collègues, puisse le savoir. Le voyage nocturne vers l'aéroport semble vouloir dissimuler

¹¹⁵ Avec un autre travailleur qui en attendant a été aussi congédié par l'ancienne entreprise de Noé et l'a rejoint à Montréal.

encore plus l'évènement. En outre, la problématique du logement à la suite de l'arrêt du travail, s'impose dans la narration de Noé à son retour au Québec lorsqu'il est hébergé temporairement par d'autres travailleurs. Il doit ensuite dormir dans un hébergement pour sans-abris, avant de louer finalement un « sofa » dans l'appartement d'une personne qu'il connaît, ou dormir chez les personnes des organismes qui lui sont solidaires.

Comme dans les cas de Gonzalo, Ezequiel et Edinson, le réseau communautaire assume un rôle très important dans l'expérience de Noé, je dirais même plus que dans les trois autres expériences. Cela s'explique parce que le réseau communautaire, dans le cas de Noé, n'a pas été seulement une source de soutien dans les démarches bureaucratiques, mais aussi une communauté dans laquelle il a décidé de s'impliquer. L'expérience de cette subjectivation politique l'a rendu un des activistes les plus impliqués et les plus informés sur les enjeux de la main-d'œuvre migrante temporaire aujourd'hui.

En effet, Noé au Guatemala ne participait à aucune activité politique, c'est au Québec qu'il a commencé à s'y intéresser grâce à l'engagement des différents organismes qu'il a rencontrés. Ce contexte révèle un « formatage du travail » différent par rapport à celui qui est implicite dans le programme. C'est un formatage du travail basé sur les droits, l'équité et la protection des personnes au travail, mais qui a une force performative mineure, vis-à-vis du formatage dominant de la marchandisation, à cause du déséquilibre des relations de pouvoir. C'est en faisant appel à ce formatage du travail que Noé est aujourd'hui un militant pour les droits des autres individus de la main-d'œuvre migrante temporaire.

Ce cheminement politique et personnel de Noé est le vrai succès de sa lutte. La décision du tribunal d'arbitrage a montré une fois de plus et avec ses conséquences (la faillite de l'entreprise), comment la procédure juridique est plus une ressource destinée au patronat que pour la main-d'œuvre. À l'instar d'Edinson qui soulignait l'absence d'humanité dans le traitement qu'il a subi, le parcours à la fois politique et subjectif de Noé est né d'un refus d'accepter le congédiement, ce qui l'a amené à mettre en question la représentation des participants et des participantes au programme comme pure marchandise : « La grande majorité (des employeurs N.D.A.) fait le business avec les travailleurs, ils pensent qu'ils (les travailleurs N.D.A.) sont des choses qu'ils ont achetées, pour faire leur travail et si ça ne marche pas, on peut les changer ou en demander un autre ».



Figure 15 : Noé me montre le travail qu'il faisait dans la serre. Crédit photo : Luigi Pasto.

La nécessité de s'affirmer comme personne vis-à-vis du traitement subi comme pur travail-marchandise souligne encore une fois l'importance d'aborder la dimension subjective du travail. En effet, comme je l'ai montré, pour que les ouvriers soient dociles et productifs, il faut qu'ils acceptent de « jouer le jeu » du formatage du travail comme simple marchandise, favorisé par des conduites subjectives appropriées, comme se sentir un homme fort, un père qui subvient aux

besoins de sa famille ou le représentant de son propre pays. Cependant, certains évènements comme un accident ou un congédiement considéré comme injuste peuvent faire remonter à la surface d'autres comportements subjectifs, des contre-conduites, durant lesquelles les travailleurs refusent le jeu pour s'affirmer comme personnes. Il ne s'agit pas toutefois d'une lutte « culturelle », comme le souligne Becerril, car ces contre-conduites ont des effets matériels importants sur le plan des conflits au travail et la création du profit. Une fois de plus, les résultats montrent une imbrication de la dimension économique à celle symbolique, des contraintes et des possibilités objectives à celles subjectives.

Il existe encore une autre forme de lutte qui remet en question la représentation de la main-d'œuvre comme force de travail revendiquant sa dimension subjective, c'est la fuite de l'entreprise et du programme, pour changer d'employeur ou s'installer au Canada. Cette forme d'indiscipline sera abordée dans les pages suivantes à partir du cas de Rodrigo et d'autres travailleurs guatémaltèques, pour ensuite tirer les conclusions sur ces différentes formes de lutte et contre-conduites.

8.5 Le « droit de fuite », le cas de Rodrigo et des autres AWOL

Les syndicats, les organismes communautaires et les universitaires ont souvent revendiqué le droit de la main-d'œuvre migrante temporaire de s'installer au Canada, soulignant que la capacité de travailler ne doit pas être disjointe à celle de s'intégrer dans la communauté canadienne, notamment avec le slogan : « assez bon pour travailler, assez bon pour rester » (Hanley et al. 2012). En effet, comme je l'ai souligné, les programmes de migration temporaire dans le cas du secteur agricole ne permettent pas d'accéder à la résidence permanente même en cumulant plusieurs années de travail¹¹⁶. Malgré ces revendications, l'inégalité entre la main-d'œuvre agricole saisonnière et d'autres formes de main-d'œuvre temporaire persiste.

¹¹⁶ Dans le cas du PTAS, l'expérience au Canada peut même rejoindre les vingt ans et plus. Dans le cadre de ma recherche, le travailleur le plus expérimenté rencontré avait cumulé quinze saisons au Canada.



Figure 16 : Banderoles lors d'une conférence de presse de l'ATTET.

Cela dit et malgré l'impossibilité juridique de pouvoir présenter une demande de résidence permanente pour rester au Canada, plusieurs personnes ayant participé aux programmes au cours des décennies, ont décidé de quitter les lieux de travail une fois arrivées au Canada et d'y rester sans documents. Plusieurs recherches basées sur des témoignages collectés montrent que la main-d'œuvre migrante temporaire préfère émigrer légalement, par le biais des programmes, plutôt que d'aller aux États-Unis sans documents. Selon les raisons reportées par les participants aux programmes ou par leurs femmes, l'immigration sans documents est plus dangereuse et favorise le risque de ruptures familiales, car l'immigré tend à créer une nouvelle famille à

l'étranger oubliant sa famille dans le pays d'origine (Basok 2002 ; Labrecque 2016). En outre, les programmes canadiens favoriseraient davantage la migration circulaire grâce à la taille des programmes, aux procédures de recrutement, à une meilleure garantie des standards de logement et de travail, ainsi qu'à des relations paternalistes (Basok 2000), contrairement à l'ancien Bracero Program aux États-Unis par exemple.

Sans mettre en doute ces analyses, dans le cadre de mon terrain j'ai rencontré des personnes qui avaient eu aussi une expérience d'immigration irrégulière aux États-Unis avant d'entrer dans le programme, et qu'ils préféreraient l'irrégularité aux États-Unis que le programme de migration au Canada. Duván, par exemple, un jeune travailleur guatémaltèque, malgré son expulsion des États-Unis, soutenait que là-bas il était plus libre qu'au Canada :

« C'est mieux de travailler aux États-Unis sans papiers. Tu as plus de liberté qu'ici. Là-bas tu travailles et tu peux sortir n'importe où, ici tu travailles seulement, tu ne peux pas sortir nulle part. Parce que tu travailles indépendamment, tu n'as besoin de personne qui te force, si tu veux travailler, si tu ne veux pas, si tu vois que c'est dangereux tu t'en vas. En revanche, si tu viens dans le programme, si c'est dangereux ou pas, il faut que tu travailles, c'est la loi, et si tu ne le fais pas, ça va mal. »

Si ce type de témoignage est probablement minoritaire par rapport aux opinions de ceux qui préfèrent la migration légale au Canada, il s'agit d'un discours pourtant présent, surtout parmi les plus jeunes et qui explique en partie les raisons de la fuite du programme pour rester sans documents ou pour essayer d'aller aux États-Unis. Ce n'est pas une pratique aussi rare parmi les personnes qui participent aux programmes de migration temporaire au Canada (Basok et al. 2015 ; Basok et Bélanger 2016 ; Mc Laughlin et Hennebry 2013). Dénommé comme « avis d'abandon d'emploi » ou plus communément avec l'acronyme anglais d'inspiration militaire¹¹⁷ « AWOL » (*absent without leaving*), le refus de retourner dans le pays d'origine n'est pas un cas isolé parmi les travailleurs migrants temporaires et il peut devenir une raison de revoir les stratégies de recrutement. En Ontario, par exemple, le nombre d'AWOL parmi les travailleurs des Caraïbes a atteint la centaine par année, car il y avait plusieurs travailleurs d'origine urbaine qui étaient attirés par la ville de Toronto où, d'ailleurs, il y a la présence d'une large communauté

¹¹⁷ L'acronyme est utilisé normalement pour les militaires déserteurs. L'analogie est intéressante surtout pour la connotation « immorale » normalement attribuée à l'acte de désertion.

d'immigrants caribéens (Binford 2013 ; Preibisch et Binford 2007). C'est ainsi que la procédure de recrutement aux Caraïbes sélectionne plus les travailleurs des zones rurales, à l'instar du recrutement au Mexique¹¹⁸.

Au Québec l'enjeu n'a pas été souvent soulevé. Dans une entrevue qui m'a été accordée en 2014 et selon l'ancien directeur de FERME, le nombre d'AWOL au Québec était minime, compte tenu de l'absence de personnes en provenance des Caraïbes et grâce au système de sélection des personnes, ainsi cet enjeu ne mériterait pas l'attention :

« Nous, on en a un peu près... ce n'est rien par rapport à l'Ontario, trois ou quatre par année seulement, très, très peu. Justement parce que la sélection est faite de façon à éviter ça. Des gens qui ont des familles, alors c'est des gens qui n'ont aucun intérêt à disparaître. Ils ont l'intérêt plutôt à retourner dans leur pays et revenir l'année suivante. Donc c'est un phénomène qui est marginal (...) jamais, jamais le gouvernement canadien ne nous a approchés là-dessus, parce que c'est vraiment minimum (...) ça ne vaut même pas la peine d'en parler. »

Toutefois, ce chiffre ne correspondait pas aux témoignages que j'avais collectés, selon lesquels le nombre était plus élevé. Par exemple, dans l'entreprise où Gonzalo, Ezequiel et Edinson travaillaient, selon le témoignage de Michèle, l'ex-dépendante, en 2008 seulement dans leur compagnie il y avait eu cinq-six cas. D'autres travailleurs interviewés m'ont parlé de leurs collègues qui sont partis de la ferme pour aller en ville ou pour rejoindre les États-Unis. Étant donné la présence d'autres agences pour le recrutement, il se peut que les deux positions soient vraies et que l'agence la plus connue au Québec ne faisait pas vraiment face à cet enjeu, alors que les autres agences oui.

La position de FERME a changé pendant un temps en 2016. La Fondation pour faire pression sur le gouvernement et faire enlever la règle des quatre ans pour les travailleurs guatémaltèques déclarait aux journaux que la défection des personnes ayant cumulé les quatre ans et ne pouvant plus retourner l'année suivante « était prévisible ». Elle déclarait aussi que cette pratique avait pris « une telle ampleur », et que désormais : « le mal est fait. On a perdu leur trace. On craint qu'ils n'aient été embauchés par des employeurs qui pourraient profiter de leur vulnérabilité »

¹¹⁸ D'ailleurs, le nombre élevé d'AWOL parmi les travailleurs caribéens est probablement une des raisons qui a déterminé l'augmentation des travailleurs mexicains recrutés (Preibisch et Binford 2007).

(en Laprade 2016). L'accent sur la défection portée par FERME pour faire pression sur le gouvernement, montre que le sujet de la fuite est sensible. S'il a été utilisé par les entreprises contre le gouvernement, il peut aussi être utilisé par les travailleurs mêmes contre leurs entreprises et le gouvernement.

En général, il paraît quand même très difficile d'évaluer ce phénomène sur un plan statistique, surtout avec l'introduction d'un programme qui ne prévoit pas d'accord entre les États. En effet, dans ce cas, comme me l'a confirmé une dépendante du consulat mexicain, ils n'ont pas de liste de ces personnes : « On ne reçoit pas une liste de chaque personne qui vient travailler au Mexique, parce que l'autre (le programme sans accord N.D.A.), ce sont les entreprises qui s'arrangent avec les travailleurs ». De la part du Québec, ce contrôle semble aussi difficile. Une dépendante d'Immigration Québec rencontrée dans le cadre d'un colloque à ma demande sur les statistiques concernant les AWOL m'a répondu qu'elle n'en avait pas connaissance. La même réponse a été donnée par la ministre fédérale de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, MaryAnn Mihychuk, dans une interview accordée à la presse (Thompson 2016).

Malgré l'absence de données statistiques, le phénomène est présent et certaines mesures sont prises. Comme le soulignent le directeur de FERME et l'employé de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social au Mexique, la sélection est très importante pour éviter ce phénomène. Les personnes recrutées doivent normalement avoir une famille et habiter dans les zones rurales, même si un système informel de recommandations, par plusieurs travailleurs rencontrés, permet de contourner cette règle. En outre, comme plusieurs travailleurs guatémaltèques me l'ont témoigné, lors de l'atelier d'information au Guatemala l'agence de recrutement décourage les projets éventuels de fuite, en présentant le cas de certains travailleurs ayant fui les entreprises pour rejoindre les États-Unis, racontant leur expérience dans les prisons américaines et l'impossibilité de se réinscrire au programme dès leur retour au Guatemala.

Dans le cadre de mes rencontres, j'ai pu analyser six cas de travailleurs qui ont quitté les lieux de travail au Canada, sans toutefois rentrer dans leurs pays. Certains sont allés aux États-Unis, d'autres avaient l'intention de le faire, ou sont restés au Canada et ont régularisé leur condition. Dans tous les cas analysés, le projet de fuite n'a jamais été bien défini au départ, mais à la suite de la décision de partir, la trajectoire s'est développée au fur et à mesure, selon les

contraintes et les personnes rencontrées.

C'est cette imprévision qui a amené Bruno, Roberto et Antonio à Montréal après un long voyage depuis l'Alberta. Ils en étaient tous les trois à leur troisième saison dans une ferme où ils étaient employés surtout pour la récolte des oignons. Selon leur témoignage, le problème principal pour les trois, à part l'isolement et le contrôle strict des superviseurs, c'était le salaire. En effet, dans cette ferme les trois travailleurs étaient payés par rendement, gagnant 3 dollars et 75 centimes par boîte. C'est ainsi qu'en parlant entre eux ils ont décidé de quitter la ferme et d'aller à Toronto, suivant le conseil d'un collègue :

Bruno : « Un Hondurien nous avait dit que des amis à lui étaient allés à Toronto. Donc il nous avait dit qu'à la ville de Medicine Hat [...] à quinze minutes de voiture de la ferme, il y avait des bus pour aller à Toronto. Donc nous sommes allés à Medicine Hat et, bon, en regardant autour où il y avait la station de bus, et on a demandé à quelle heure ils passaient... »

Lucio : « Comment vous êtes arrivés à Medicine Hat ? »

Bruno et Antonio : « En taxi »

Bruno : « On ne lui a pas dit qu'on allait pour ça, parce qu'il y a des magasins à Medicine Hat [...] donc il (le chauffeur N.D.A.) savait déjà que la majorité des Guatémaltèques vont faire des achats là-bas. On lui a dit tout simplement, ce n'a pas été très difficile, et bon, étant là-bas, on a demandé les billets à la station de bus. »

Lucio : « Et quand vous êtes arrivés à Toronto qu'est-ce que vous avez fait ? »

Bruno : « On ne connaissait rien, c'est grand hein ? *Uau* ! On était perdus. Donc, on avait entendu parler de l'armée du salut¹¹⁹, qu'ils donnaient de l'aide aux gens, qu'ils donnaient un endroit pour dormir. »

Lucio : « Comment vous avez entendu parler de l'armée du salut ? »

¹¹⁹ C'est un mouvement religieux protestant fondé en Angleterre au 19^e siècle.

Bruno : « Là-bas, à Medicine Hat il y avait *Salvation Army*¹²⁰, donc nous avons cherché par internet *Salvation Army* à Toronto. Bon, on arrive à Toronto et on cherche l'adresse, lorsqu'on arrive à la maison, ils n'étaient plus là [...] il y avait sur la porte... en anglais ils disaient qu'ils avaient déménagé à une autre adresse et sur le papier il y avait la nouvelle adresse et le numéro de téléphone. Et bon, on a passé presque toute la journée à chercher l'autre adresse et enfin, comme à 5-6 heures le soir, on l'a trouvé. Quand ils nous ont fait passer, ils nous ont demandé pourquoi on était là. Et on leur a raconté qu'on venait sans papiers "Comment sans papiers ? Ici on ne peut pas travailler sans papiers et si tu travailles ils peuvent te voler l'argent ou ils ne te paient pas" ils nous ont dit. "La meilleure solution c'est que vous rentriez." Avant ça, toujours à *Salvation Army*, ils nous avaient dit qu'au Niagara il y avait du travail pour la récolte de raisin et donc... bon, cette nuit-là ils nous ont laissé dormir là-bas, mais ils nous ont dit de penser à retourner, que la meilleure solution était de rentrer en Alberta [...] et bon, on a pensé presque toute la nuit et le lendemain, comme à 8 heures, on est allés dans un magasin mexicain et on a demandé la façon la plus simple pour aller au Niagara et ils nous ont dit en bus [...] Bon, quand on est arrivés à la station de bus, étant là-bas on a pensé que c'était mieux de venir ici, que c'était mieux de venir à Montréal et on a décidé de venir. »

À Montréal, Bruno, Roberto et Antonio appellent le consulat guatémaltèque pour demander la restitution de leurs passeports qui étaient gardés par les employeurs d'Alberta ce qui est une pratique illégale, mais encore assez existante, et par la même occasion il demande la possibilité d'un nouvel emploi. Le consulat s'est opposé à leur demande d'emploi et lorsque je les ai rencontrés pour la dernière fois, ils envisageaient tous les trois de traverser la frontière pour les États-Unis, à l'instar d'autres collègues dont ils avaient entendu parler.

La longue narration de Bruno révèle ce que Nikos Papastergiadis définit comme la « turbulence des migrations », une imprévisibilité des parcours migratoires, résultant de la multiplication de barrières et de forces subjectives. C'est une caractéristique centrale de notre époque et difficilement saisissable par la théorie sociale (2000).

En effet, ces parcours se constituent par hasard, le choix d'aller à Montréal plutôt qu'à Niagara une fois arrivés à la station de bus le démontre ; ou selon les contraintes, le refus du consulat de Montréal de les transférer dans une autre entreprise les pousse à envisager la traversée vers les États-Unis. Si dans le cas de Bruno, Roberto et Antonio l'imprévisibilité commence par la fuite des lieux de travail en Alberta, dans d'autres cas elle s'inscrit dans des

¹²⁰ En anglais dans l'interview.

parcours de vie très complexes, où l'expérience dans le programme n'est qu'un moment de mobilité, parfois très court. L'expérience de Rodrigo nous montre davantage cette intrication de trajectoires.

Rodrigo est d'origine salvadorienne, il avait 39 ans lorsque je l'ai rencontré la première fois à Montréal en 2014, quelques jours après sa décision de ne pas rentrer à la fin de sa cinquième saison de travail au Canada, et de rester sans documents. La mobilité de Rodrigo commence bien avant sa participation au programme. Au début des années 1990, encore très jeune, il est obligé d'émigrer au Mexique, à cause des événements sanglants qui ont caractérisé le Salvador pendant la guerre civile entre le 1979 et le 1992. Sa vie au Mexique est caractérisée par de nombreux déplacements internes, liés aussi à sa condition irrégulière. Il vit plusieurs années dans l'État d'Oaxaca, ensuite il rejoint la capitale, puis, à cause des mauvaises conditions de vie, en 1997 il décide de tenter sa chance et de traverser la frontière pour entrer aux États-Unis. L'expérience aux États-Unis ne se révélera pas comme il l'avait imaginée, après quelques mois, il rentre au Mexique, où il s'installe dans l'État de Tamaulipas. Il sort enfin de sa situation d'irrégularité, car la famille pour laquelle il travaille décide de l'adopter, et en 2004 il obtient la citoyenneté mexicaine.

Si la régularisation lui donne un peu de stabilité, elle n'arrête pas totalement sa mobilité, car en 2010, pouvant compter sur ses connaissances institutionnelles locales, il sera recruté pour participer au PTAS. Les trois premières années, Rodrigo est envoyé en Ontario environ quatre mois par an, où il travaille à la récolte des concombres et sur les champs de tabac. Il vient ensuite travailler au Québec, toujours quatre mois par an, dans la ville de Granby, à l'est de Montréal. Mais le jour de son retour au Mexique après sa cinquième saison, Rodrigo décide de ne pas prendre l'avion, mais plutôt un taxi qui l'emmène à Montréal, pour s'y établir, ouvrant une autre phase de sa vie.

Les expériences de Bruno, Roberto, Antonio, Rodrigo et des autres travailleurs rencontrés qui ont décidé de laisser les lieux de travail pour rester au Canada ou pour partir aux États-Unis, représentent concrètement ce que Yann Moulier-Boutang (1998) et Sandro Mezzadra (2006) ont défini comme « droit de fuite ».

Selon ces auteurs, l'imprévisibilité de la mobilité du travail a toujours été le problème

principal qui entrave l'accumulation capitaliste. Face à cette difficulté, depuis la colonisation de l'Amérique l'objectif du capital a toujours été celui de brider le travail, pour l'immobiliser aux sites de production (Moulier-Boutang 1998). Renversant certaines analyses traditionnelles marxistes qui opposaient le travail salarié libre au travail non libre, Moulier-Boutang pense ainsi le travail esclave, les différentes formes de servage, les programmes pour le travail saisonnier, jusqu'à considérer le contrat salarial, comme un continuum, dont l'objectif est de bloquer ou contrôler la mobilité humaine¹²¹.

Sans doute, les programmes de migration temporaire au Canada s'inscrivent dans cette stratégie de régularisation de la mobilité, selon des nécessités productives et d'accumulation. Cela est particulièrement évident en analysant le contrôle strict de l'espace-temps, la ferme et la saison, le contraire de la liberté absolue souvent associée dans l'imaginaire à la mobilité. En outre, à la mobilité contrôlée entre le pays d'origine et le Canada, s'ajoute une immobilité dans le marché du travail, à cause des contrats nominatifs qui lient la main-d'œuvre à un employeur spécifique, comme je l'ai déjà mentionné.

Face à cette tentative permanente d'immobilisation, Moulier-Boutang, reprenant l'étude classique de Hirschman (1970), propose alors d'analyser le conflit entre le capital et le travail, mettant l'accent sur la défection (*exit*), plutôt que sur la prise de parole (*voice*). Dans ce sens, l'affirmation d'un « droit de fuite » représente effectivement une stratégie de résistance contre les stratégies de contrôle et d'exploitation au travail. Or, comme le souligne Sandro Mezzadra, qui a développé les thèses de Moulier-Boutang, le droit de fuite ne fait pas strictement référence au droit juridique, mais plutôt à des comportements sociaux qui sont seulement et en partie liés à la revendication de droits : « La catégorie de droit de fuite fait référence dans mon travail à un ensemble de comportements sociaux qui tendent souvent à s'exprimer dans la forme d'une revendication de « droits », mais qui excèdent structurellement le langage et la grammaire du droit » (2006, p.11).

D'une certaine façon, par l'acte de la fuite on revendique le droit à une mobilité réellement libre, en défiant les limitations en vigueur qui sont à la base de la distribution inégale de ce droit.

¹²¹ Pour éviter la fuite, au-delà de ces formes d'organisation du travail, Moulier-Boutang souligne aussi le rôle d'autres limitations imposées par la sphère politique ou civique, comme la limitation à la citoyenneté, à la ville au logement, à l'exogamie (1998, p.19).

Les fuites mentionnées des travailleurs saisonniers montrent exactement cette double dimension. Si les travailleurs mettent en discussion les impositions administratives, comme le contrat nominatif et l'impossibilité de rester, ce n'est pas pour une préférence romantique ou pour l'aventure en clandestinité. Il s'agit plutôt de revendiquer une égalité des possibilités, pour poursuivre cette demande subjective à la transformation, qui avait déterminé l'entrée dans le programme, mais qui a été pour plusieurs désillusionnée. C'est le cas de Bruno, Antonio et Roberto qui s'imaginaient des salaires plus importants, mais qui se retrouvent à gagner très peu, sans pouvoir changer d'employeur ou bien le cas de Rodrigo. Pendant nos rencontres ce dernier m'avait parlé de ses attentes du programme, liées à la possibilité de laisser le Mexique : « Ce programme, pour quelqu'un qui est au Mexique ou dans un autre pays, c'est une porte ouverte. C'est bien, parce que tu as une sortie ». Cependant, cette ouverture imaginée par Rodrigo est restreinte par plusieurs règles administratives qui brident sa volonté de transformation, l'amenant à la fuite.

Autrement dit, alors que sur le plan subjectif la participation au programme représente un moment de ferveur, elle se poursuit souvent par l'effacement des travailleurs et des travailleuses sur le plan social, car comme je l'ai déjà mentionné, ces personnes doivent incorporer certaines caractéristiques et se réduire à une simple force de travail. Comme le dit Duván : « *la vida acá es dura, no es como uno piensa*¹²² ».

C'est ainsi qu'à l'instar des expériences pour l'accès au soin ou à la lutte de Noé, la fuite des lieux de travail est aussi une lutte visant à la récupération d'une subjectivité qui met en question l'abstraction des personnes, refusant les règles qui la soutiennent. Bien sûr, la fuite en soi ne représente pas une victoire, car la main-d'œuvre se retrouve dans une nouvelle condition de vulnérabilité, celle de la clandestinité, et est exposée à d'autres formes d'exploitation ou, pour utiliser une expression de Gilles Deleuze probablement plus appropriée dans ce contexte, à d'autres formes de « capture ».

Les premières semaines de Rodrigo après sa fuite sont emblématiques à ce sujet. Établi à Montréal, il commence à travailler, grâce à des contacts, pour une agence de placement qui lui trouve un emploi dans un abattoir aux alentours de Montréal. De ce fait, la décision de Rodrigo

¹²² La vie est dure ici, ce n'est pas comme les gens pensent.

de laisser le PTAS n'est pas couronnée par un meilleur emploi ou statut. Il continue de travailler plus ou moins dans le même secteur, l'agroalimentaire, ayant un salaire inférieur à celui garanti par le PTAS, mais en bénéficiant de plus d'indépendance : il peut rentrer à Montréal à la fin d'une journée de travail et a la possibilité de changer d'emploi plus facilement, bien qu'il soit toujours piégé dans ce que plusieurs universitaires ont défini comme les chemins, ou les zones fluides, de la précarité¹²³ (Basok et al. 2013 ; Goldring et Landolt 2013, 2011 ; McLaughlin et Hennebry 2013), car il est toujours dépendant, de par son statut irrégulier, du segment des emplois peu rémunérés, voire dangereux. Cependant et malgré la capture dans de nouvelles conditions de précarité, Rodrigo a désormais réacheminé le processus de subjectivation qui l'avait amené au Canada, s'ouvrant à l'imprévisibilité déterminée par son geste de déception. Aujourd'hui, l'imprévisibilité l'a porté vers une vie de couple, marié avec une Québécoise il a sa résidence permanente et il vit en région, à environ 35 minutes de Montréal.

Le regard sur ces trajectoires anormales permet d'aller au-delà de la temporalité saisonnière et du déplacement contrôlé d'un pays A à un pays B comme planifié par le programme, en les interprétant comme une forme de résistance, de contre-conduite. En effet, la fuite des lieux de travail et du programme représente d'une part un obstacle fondamental à l'accumulation. D'autre part, elle remet en question les règles qui soutiennent la gestion des personnes comme simple force de travail, pour engendrer de nouvelles formes de subjectivation qui s'ouvrent à l'imprévisibilité et à la multiplication des possibilités.

Finalement, par la fuite les personnes embauchées dans le programme montrent clairement que le programme n'est pas une alternative à l'immigration illégale, comme le soutiennent les organismes internationaux. Il s'agit plutôt d'une forme de discipline du travail complémentaire, qui lorsqu'elle est remise en question, s'appuie sur la même répression de l'illégalisation dans une gestion qu'Alain Morice (2004) a défini, à raison, « policière ». Le cas plus éloquent à tel sujet est celui de Duván. Duván était employé dans une entreprise de lait en Ontario, mais près de la frontière du Québec. À la suite d'une altercation avec l'employeuse, pendant laquelle il s'est plaint des conditions et du traitement qu'il recevait : « *Yo no vine para ser tu esclavo, yo*

¹²³ Termes définis ainsi pour souligner la façon dont plusieurs statuts au Canada, y compris le statut d'irrégularité, sont exposés à la vulnérabilité et à des conditions de travail dangereuses et peu rémunérées.

vine para ayudarte »¹²⁴, Duvan lui manifestait sa volonté de partir. Dans un premier temps, l'employeuse a refusé, mais après quelques jours c'est elle qui le met à la porte, le laissant à l'extérieur, avec la neige, juste avec des shorts et une camisole.

Grâce à des connaissances, Duván arrive au Québec. Malgré son congédiement officieux, il n'est pas devenu irrégulier au Canada, car c'est l'employeuse qui a rompu la relation de travail et il a encore son permis de l'immigration. Cela dit, pendant un contrôle policier, il a tout de même été envoyé au « Centre de prévention de l'immigration » dans la ville de Laval, où il restera enfermé dans une chambre avec dix autres personnes pendant trois jours. À la sortie du centre, car je le répète, il avait un statut légal, l'immigration le relâche sans passeport et sans son permis de travail, valable deux ans, le transformant concrètement en irrégulier. La fuite donc aide à démasquer cette présumée opposition de migration temporaire légale et migration irrégulière, car comme le cas de Duván le montre, même lorsque la personne décide de se mettre d'accord avec l'employeuse pour partir, sans fuir, elle subit la répression pour le seul fait de ne plus être isolée dans une entreprise et de sortir de l'invisibilité.

8.6 La multiplication des stratégies contre la marchandisation du travail.

Au cours de ce chapitre, j'ai présenté certaines problématiques concernant l'organisation collective de la main-d'œuvre agricole migrante, telles que l'isolement, les contraintes structurelles des programmes, l'interdiction légale à la syndicalisation, les déportations. En même temps, les différentes expériences de lutte analysées, dans leurs victoires, échecs, ou gains partiels, permettent de tirer certaines considérations finales concernant les caractéristiques des formes d'opposition à la prétention des programmes de constituer une force de travail aliénant la personne, performant du mieux que possible le rôle de travail abstrait.

Le premier aspect qui émerge de ces expériences, tel que le soutiennent d'autres universitaires (Preibisch 2007b), c'est l'importance de l'alliance avec les organismes locaux, à la fois les syndicats, les collectifs et les associations. Or, ces alliances agissent comme un repère pour les personnes migrantes qui décident de s'engager, car même si parfois elles ont eu des

¹²⁴ Je ne suis pas venu pour être ton esclave, je suis venu pour t'aider.

expériences de militance dans leurs pays, il s'agit d'un nouveau contexte, avec des barrières linguistiques et de nouvelles pratiques et formes de répression. L'alliance permet aussi d'utiliser les organismes locaux comme une caisse de résonance des protestations, favorisant des campagnes médiatiques de « visibilité », de boycottage, des revendications politiques vis-à-vis du gouvernement. Finalement, les alliés soutiennent matériellement les personnes engagées dans une lutte, les hébergeant, car la lutte implique souvent l'expulsion des logements, faisant les traductions, comme dans le cas de l'accès au soin et en les aidant en cas de répression, comme face aux tentatives de déportation.

L'autre aspect fondamental dans l'analyse des luttes contre les conditions de vie et de travail imposées par les programmes est que la lutte de la main-d'œuvre demeure largement dans un cadre légaliste, c'est une caractéristique assez spécifique au Canada. Pourtant, le contrôle de la main-d'œuvre de la part du patronat est souvent caractérisé par des illégalités, mentionnées au cours des chapitres, comme la réquisition des passeports, le paiement au salaire minimum pour des tâches de responsabilité, la dissimulation des accidents de travail. Le faible contrôle sur ces formes d'illégalités montre en effet que les programmes protègent davantage les entreprises. D'autre part, les organismes qui défendent la main-d'œuvre agricole saisonnière se sont souvent mobilisés à travers des batailles légales dans la tentative de faire reconnaître des droits à la main-d'œuvre, essayant eux-mêmes d'utiliser la loi contre le patronat. Au-delà des échecs liés à la promulgation des lois anti-syndicalisation en Ontario et au Québec, les batailles légales ont abouti à des victoires importantes. L'égalité de salaire entre main-d'œuvre migrante et main-d'œuvre locale, l'accès au système de santé au Québec et le droit de syndicalisation à Manitoba en sont des exemples.

Le dernier aspect qui émerge des analyses est l'importance de l'articulation des revendications de travail à celles pour la citoyenneté (Anderson 2010 ; Goldring et Landolt 2011). Cette articulation des revendications est visible tant dans les activités des syndicats que dans celles des organismes et des collectifs. Les TUAC par exemple, comme le souligne Dine Riper, ont toujours associé leurs revendications concernant le travail, à celles pour un statut permanent et la possibilité d'une double citoyenneté (en Preibisch 2007c). Les organismes et les collectifs, comme je l'ai dit auparavant, ont aussi toujours revendiqué l'accès à la résidence permanente et à la citoyenneté pour la main-d'œuvre agricole migrante, comme dans la récente

campagne de la Coalition pour les droits des travailleuses et travailleurs migrants.

Au-delà des requêtes importantes des alliés, il faut souligner que dans les comportements controversés de certains travailleurs, comme la fuite des lieux de travail, cette revendication est déjà affirmée, et elle défie en même temps l'approche legaliste. Bien sûr, l'illégalité des personnes qui s'échappent des lieux de travail est d'abord l'expression des contraintes liées aux programmes, qui empêchent la main-d'œuvre agricole migrante d'accéder à la résidence permanente. Elle est comparable à ce que Nicholas De Genova définit la production légale d'illégalité (2006). En même temps, comme je le présentais dans les cas de Rodrigo et des autres AWOL, il s'agit aussi d'une contre-conduite qui défie les contraintes et l'impossibilité légale de rester. En effet, si les programmes, selon leur logique utilitariste, attendent que la main-d'œuvre se comporte comme si elle était simplement de la force de travail aliénant leur personne, ceux qui s'échappent des lieux de travail et contestent la temporalité et la spatialité imposées par les programmes, opposent à la performance du « comme si nous étions du travail abstrait » celle du « comme si nous étions des citoyens ». Il y a ici un énorme potentiel de subversion à tenir en considération, car il ouvre l'espace de la lutte à un nouveau terrain, celui de la mise en question pratique de la logique utilitariste des programmes.

La panoplie d'expériences de lutte, légales et illégales, individuelles et collectives, s'appuyant sur des conditions de possibilités objectives et sur la ferveur subjective, à une échelle locale, nationale ou internationale, reflète la complexité et les difficultés auxquelles la main-d'œuvre agricole migrante et leurs alliés font face. Dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, face à une multiplication de contraintes et de formes d'assujettissement, la main-d'œuvre et leurs alliés ne peuvent que procéder par tentatives, s'appuyant sur la multiplicité des tactiques, entre petites victoires, échecs et répression.

Considérations finales

« Nous estimerions que nos recherches ne méritent pas une heure de peine si elles ne devaient avoir qu'un intérêt spéculatif »

Émile Durkheim (2008 [1893], p. XXXIX)

Quelques mois après la victoire du parti libéral aux élections fédérales, la nouvelle ministre de l'Emploi, MaryAnn Mihychuk, déclarait vouloir demander une commission parlementaire pour revoir les programmes de migration temporaire au Canada. Ce sujet avait également été particulièrement sensible pendant les années du gouvernement conservateur. À la suite de cette sollicitation, le 21 mars 2016, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (le Comité) a adopté une motion pour entreprendre l'étude des programmes et proposer des améliorations.

Entre le 11 mai et le 1^{er} juin de la même année, le Comité a écouté, dans le cadre de cinq réunions, tous les acteurs concernés par cette forme de recrutement, dont les représentants du ministère de l'Immigration et du ministère de l'Emploi, les associations sectorielles et les associations d'entreprises, les syndicats, les groupes de défense ainsi que les travailleurs et les travailleurs migrants temporaires mêmes, en plus d'avoir reçu 63 mémoires présentés par les groupes concernés.

Face à cette grande occasion de réflexion sur les programmes, la Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada (CDTTMC) a été particulièrement active, sur les médias sociaux, dans la presse et avec des événements organisés dans chaque province, et a présenté plusieurs demandes de participation aux consultations avec le Comité. Cette coalition d'organisations représentant des travailleurs et des travailleuses de la majorité des provinces canadiennes, dont le Québec¹²⁵, inclut aussi la participation de l'ATTET.

Probablement en raison de sa présence dans la province de Québec, l'ATTET a été invitée par le Comité à comparaître dans le cadre des réunions. Compte tenu de la difficulté de trouver

¹²⁵ Les autres provinces sont l'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba et les provinces du Canada Atlantique.

des membres disponibles rapidement (car l'ATTET a reçu l'invitation deux jours avant la réunion), le coordinateur de l'association m'a proposé de répondre à l'invitation avec Francisco, un ex-travailleur temporaire d'origine mauricienne recruté pour travailler dans un abattoir au Québec et qui suite à une longue bataille a pu demander la résidence permanente.

C'est ainsi que dans le cadre de mon terrain, après avoir travaillé dans plusieurs entreprises agricoles québécoises, participé à des messes pour la main-d'œuvre agricole saisonnière, rencontré des employeurs dans leurs bureaux et dans leurs maisons, accompagné des travailleurs lors des événements organisés par l'ATTET, visité des fermes et des serres, joué au foot avec des travailleurs saisonniers, je me dirigeais vers la conclusion de la recherche au 29^e étage d'un gratte-ciel au centre-ville de Montréal, où Francisco et moi avons été invités par vidéoconférence, à participer à la réunion avec le Comité à Ottawa.

À l'étage, un technicien nous a reçus et il nous a invités à nous installer dans une petite salle, avec une grande table, où un papier et un stylo avaient été préparés pour nous. Sur la table, des boutons pour activer ou éteindre les microphones. En face des chaises où nous nous sommes assis, un grand écran montrait déjà l'image de la salle de l'édifice de La Bravoure, à Ottawa, où les réunions du Comité prenaient place, pendant une pause des activités. Le technicien a utilisé ce temps pour nous expliquer le déroulement de notre intervention et nous avons communiqué rapidement avec une personne à Ottawa pour établir en quelle langue nous allions parler.

Suite à d'autres témoignages, le Président a donné la parole à Francisco qui a parlé de son expérience au Québec, soulignant sa contribution, et celle de ses collègues mauriciens, au Canada et dans la région québécoise et son intégration dans la communauté. Le fort accent québécois de Francisco donnait encore plus de véracité à son récit. Francisco a parlé pour environ 3 minutes, selon la directive du Comité reçue par le coordinateur de l'ATTET : « une présentation entre cinq (5) à sept (7) minutes, suivie par des questions des membres ». J'ai pris la parole après Francisco, utilisant les trois minutes restantes à disposition. J'ai mentionné quelques données sur le Québec, ensuite les cas d'Edinson, Ezequiel et Gonzalo et d'autres travailleurs. J'ai souligné que leurs histoires reflétaient des problèmes structureaux dans les programmes et qu'il ne s'agissait pas seulement de « pommes pourries » parmi les entreprises. J'ai terminé demandant des permis de travail ouverts et la résidence permanente pour toutes les personnes embauchées comme main-d'œuvre temporaire, en accord aux demandes de la

Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada.

Considérations sur les changements des programmes

Jusqu'à aujourd'hui et parmi les demandes présentées par la Coalition dans son mémoire et lors des consultations publiques, le gouvernement Trudeau n'a pris en charge qu'une seule demande : la fin de la limite de séjour de quatre ans pour le volet des professions à bas-salaire et le volet agricole, établie par le deuxième gouvernement Harper en 2011. Considérant qu'il s'agissait de la seule demande qui mettait d'accord les groupes de soutien des travailleuses et des travailleurs avec les entreprises¹²⁶, il est évident que le gouvernement en fait bien peu pour améliorer les conditions des ouvriers migrants temporaires.

Suite à mes analyses, je tiens donc à réaffirmer la nécessité d'effectuer certains changements dans les programmes (PTAS et volet agricole) qui permettraient d'améliorer considérablement les conditions des personnes embauchées, car ils restitueraient à ces personnes leur dimension sociale et combattraient la réduction à la marchandisation et la logique strictement utilitariste qui a été montrée et critiquée au cours de cette recherche. Ces propositions s'inscrivent dans une ligne de pensée qu'il est possible de résumer comme le « paradigme des droits humains » (Piche 2009).

Le paradigme des droits de la personne s'est affirmé à partir des années 1990 et a été promu par des organismes internationaux comme le Bureau international du travail (BIT) et l'OIM (Piché 2008). Pourtant, comme le remarque Victor Piché, le Canada n'a pas ratifié le principal outil de pression sur les politiques nationales, la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (CDTMF) (Piche 2008 ; Piche et al. 2006).

¹²⁶ Ferme, par exemple, dans son mémoire pour le Comité, s'exprimait avec les mots suivants sur la limite de quatre ans : « Cette limite a un effet dévastateur chez les entreprises qui perdent, après quatre ans, des travailleurs entraînés, formés et maîtrisent les rouages du fonctionnement de l'entreprise chez qui ils travaillent, année après année. L'abolition de cette disposition est réclamée depuis avril 2011 par les employeurs. Cette catastrophe se reflète également chez les travailleurs qui se retrouvent privés de toute possibilité d'emploi au Canada sans raison valable ».

L'absence du Canada parmi les signataires de la Convention montre l'opposition des États envers ce type de résolutions, qui revendiquent le principe de souveraineté nationale caractérisant l'approche utilitariste. Toutefois, bien que ces résolutions internationales soient encore faibles, comme le souligne Tanya Basok (2004, 2009, et Carrasco 2010) l'accent sur les droits de la personne a eu un impact concret localement, permettant aux organismes de soutien et aux syndicats de mener des luttes juridiques importantes dans la tentative d'élargir certains droits à la main-d'œuvre agricole saisonnière.

C'est dans ce contexte qu'au cours des dernières années des universitaires et des activistes ont fait des propositions que je partage et que je reprends ici pour aborder les droits des migrants, souvent bafoués par l'application des règles administratives des programmes ou par leurs conséquences.

Tout d'abord, à l'instar des personnes qualifiées, les personnes employées par le biais du PTAS et du volet agricole devraient avoir la possibilité de venir avec leurs familles, pendant leur séjour au Canada, en donnant la possibilité aux enfants d'étudier, et aux conjointes et conjoints la possibilité d'étudier ou de travailler. En effet, une des mesures qui rend les personnes comparables à une simple force de travail, c'est exactement ce détachement de leurs liens sociaux et affectifs qui cause, au-delà des retombées économiques, des conséquences sociales importantes. Rétablir ce lien par la possibilité de s'établir avec leurs familles serait une première étape vers un traitement humain et non marchand. En même temps, comme démontré dans le chapitre 7, si la distance entre les travailleurs et leur famille est utile d'un point de vue disciplinaire, parce qu'elle favorise le retour au pays d'origine et l'autodiscipline des travailleurs, la proximité pourrait créer les conditions pour s'opposer davantage aux abus subis.

Une autre proposition de changement souvent mentionnée et que je partage fortement, c'est le permis de travail ouvert. Il s'agit d'un enjeu important, car la main-d'œuvre ne dépendrait plus de son employeur, rééquilibrant ainsi la relation de pouvoir, qui pour l'instant est entièrement dans les mains des employeurs. Dans les cas de Gonzalo ou d'Edinson, par exemple, tous deux auraient pu trouver une autre entreprise, sans être obligés de retourner travailler dans l'entreprise de volailles malgré les blessures. Dans ce cas aussi, il y a la possibilité de trouver un accord avec la position patronale, car en regardant encore le mémoire de FERME, la Fondation est ouverte à des permis de travail sectoriels, à la place des contrats nominatifs, et je

pense que dans le futur il faudra un changement dans cette direction.

En effet, une mobilité entre entreprises permettrait à ces dernières de légaliser une pratique qui est déjà courante et à laquelle j'ai pu assister moi-même, celle de l'échange de travailleurs entre employeurs. Si les permis de travail sectoriels peuvent être un changement important pour les personnes embauchées, face à cette volonté patronale il est nécessaire de superviser l'éventuel changement, pour éviter que ce dernier devienne un outil supplémentaire de flexibilisation dans les mains des entreprises, mais plutôt un moyen de pression de la main-d'œuvre sur les entreprises en cas de mauvais traitement de la main-d'œuvre.

Finalement, la bataille principale à mener pour l'amélioration des programmes est celle de l'accès à la résidence permanente. Il s'agit d'un enjeu principal, car l'accès à la résidence attaque directement cette logique de réduction des personnes à la marchandise force de travail, selon laquelle les personnes sont éjectées en cas de problème, tel que pour les personnes accidentées ou le cas de Noé. Dans d'autres cas, la demande de résidence est possible après deux ans de travail, comme le programme pour les aides familiaux. Si la logique est juste, le temps d'attente de deux ans est trop long puisque la demande dépend de l'expérience de travail, elle ne met pas le travailleur à l'abri des formes d'abus.

Il s'agit donc d'une bataille importante et difficile, surtout parce qu'elle n'a pas de points de rencontre avec la voix officielle du patronat agricole. Dans son mémoire, FERME affirmait que la résidence permanente n'était pas une « solution miracle » et que plusieurs problématiques se présentaient face à ce choix, dont la volonté des personnes, une fois installées, de chercher de meilleures conditions d'emploi : « Comment allons — nous gérer les aspects plus délicats : l'éloignement des grands centres, les revenus insuffisants (emplois saisonniers), la volonté d'obtenir un emploi permanent... » (FERME 2016 ; p. 13). Compte tenu de ces oppositions, je suis sceptique face à la possibilité d'un changement en cette direction, et par un dialogue uniquement institutionnel.

Dans cette optique, je pense que les personnes qui s'échappent des entreprises pour rester au Canada constituent une forme de pression très importante, car elles affirment déjà dans la pratique cette possibilité de permanence. En outre, par ce comportement, elles dévoilent la stricte connexion entre migration temporaire et migration irrégulière dans la réduction des

personnes à une force de travail. Elles élargissent la revendication de la résidence permanente à celle plus générale de la légalisation des migrants sans statut.

Nous pourrions ajouter à ces trois grands changements, visant à éliminer cette réduction des personnes à une marchandise, une autre modification mineure qui pourrait favoriser la prise en charge des travailleurs et des travailleuses qui ont subi un mauvais traitement. Il s'agirait de ne pas considérer les consulats comme les organismes de soutien officiels pour les travailleurs et les travailleuses. Dans un conflit d'intérêts et face aux nombreuses activités à mener, les consulats ont parfois manqué leur soutien envers leurs concitoyens, comme dans le cas de Noé. D'autres organismes indépendants qui sont déjà présents sur le territoire pour accompagner les travailleurs et les travailleuses dans leurs batailles, tant pour l'accès au soin, pour les bénéfices sociaux que pour le droit de rester, ne se trouvent pas dans la même situation que les consulats.

Comme je l'ai mentionné, ces propositions ne sont pas vraiment nouvelles et circulent désormais dans certains milieux académiques et dans les réseaux d'activistes depuis plusieurs années. Pourtant, cette forme de recrutement, en regardant la création du volet agricole, avec sa gestion privatisée, semble changer plus pour le pire que pour le meilleur, selon la demande des entreprises agricoles. En effet, le contexte agroalimentaire actuel ne me rend pas très optimiste pour le futur des ouvriers et ouvrières agricoles. Dans un compte rendu que j'ai écrit récemment sur l'ouvrage *Los programas de trabajadoras agrícolas temporales*, je me demandais avec cynisme et en comparaison avec les propositions de changements définies dans les conclusions du livre par la sociologue Martha Sanchez Gomez, si après ces changements, le profil du travailleur saisonnier était toujours attirant pour les entreprises (Castracani 2017).

À cette demande je répondais évidemment que non. Les programmes, au Canada comme ailleurs, sont nés pour les exigences des entreprises. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 6, les attentes et les exigences des employeurs ne sont pas seulement quantitatives, mais elles reflètent la recherche d'une simple force de travail, et non pas l'être social. Face aux éventuels changements des programmes, il est possible que les entreprises se tournent ailleurs, vers d'autres profils vulnérables qui répondent à cette exigence, comme dans le cas de la main-d'œuvre irrégulière aux États-Unis avec la fin du *Bracero Program*. Cela ne veut pas dire que la lutte pour les changements des programmes soit inutile, mais qu'elle doit englober la lutte contre l'agroalimentaire globalisé et les contraintes mentionnées dans les chapitres 4 et 5 qui

pèsent sur les entreprises.

Considérations scientifiques

Par cette recherche, j'ai voulu analyser la logique utilitariste à partir des rapports sociaux et des significations attribuées à l'expérience dans les programmes de migration temporaire par les personnes embauchées dans le secteur agricole québécois. Selon la logique utilitariste, l'objectif principal de ce type de recrutement est celui d'importer de la force de travail sans l'individu comme être social, car cela permet de mieux discipliner et de tirer un profit majeur de la main-d'œuvre.

J'ai voulu dans un premier temps inscrire cette volonté dans le cadre des besoins des entreprises agricoles québécoises. En effet, comme je l'ai souligné dans les chapitres 4 et 5, les entreprises agricoles québécoises, dans un contexte globalisé et en mutation, ont subi de profondes transformations au cours des derniers trente ans. Loin de l'image homogène d'un secteur de petites fermes familiales en crise ni d'une production dans les mains exclusives des multinationales, j'ai montré que le paysage agricole actuel au Québec est caractérisé tant par des luttes pour la survie que par des luttes pour l'expansion. Cela, face à l'ouverture majeure à l'exportation, notamment après les accords de l'ALÉNA.

Or, le début du recrutement des personnes migrantes temporaires et leur augmentation constante aux cours des années sont liés à ce contexte. En effet, cette relation montre qu'avec cette forme de recrutement international il ne s'agit pas seulement de répondre à une pénurie de main-d'œuvre, selon une perspective quantitative, mais aussi de créer un profil particulier d'ouvrier et ouvrière agricole, pour faire face à la compétition, au juste à temps, aux dépenses liées aux autres composantes de la production à cause de la constante mise à jour dictée, entre autres, par les certifications.

J'ai défini le profil idéal de l'ouvrier agricole saisonnier dans le chapitre 6, à partir notamment de ma participation observante au sein de quatre entreprises agricoles québécoises et d'une approche relationnelle, tenant compte des autres figures de main-d'œuvre présentes sur les lieux de travail. Les attentes que les entreprises ont envers les ouvriers agricoles migrants

deviennent des impositions et montrent comment la réduction des personnes à une simple force de travail est assimilée par les employeurs et se réalise au quotidien pour répondre aux nécessités et tirer un profit.

Tout d'abord, les travailleurs et les travailleuses agricoles saisonnières reflètent une intensité majeure de travail vis-à-vis des autres figures de main-d'œuvre. Elle est visible dans la division des tâches ou tout simplement dans la demande d'un effort plus intensif de la part des superviseurs ou employeurs. Deuxièmement, la main-d'œuvre agricole saisonnière doit être très flexible. D'une part, elle est employée pour des journées de travail qui varient entre 10 et 18 heures, dans une moyenne de 12 heures. Il s'agit d'une condition souvent demandée par les travailleurs mêmes, qui essaient de maximiser leurs séjours. D'autre part, la flexibilité se manifeste par une disponibilité permanente, selon une demande au juste à temps. Elle est rendue possible par les conditions de vie quotidienne en dehors du temps officiel de travail, comme les dortoirs sur ou près des lieux de travail, des limitations concernant les sorties et les loisirs. Finalement, la main-d'œuvre migrante temporaire se caractérise par une diversification de tâches, qui mettent en lumière certaines compétences, mais qui sont payées le plus souvent moins qu'un salaire demandé par une personne locale.

Si selon la majorité des études sur le sujet, ces obligations vers la main-d'œuvre agricole saisonnière sont déterminées par les contraintes administratives des programmes, j'ai voulu articuler cette condition à la dimension subjective des personnes embauchées en regardant comment les ouvriers donnent une signification aux conditions de vie et de travail au Québec. Grâce au regard ethnographique et à l'observation participante, j'ai pu aller au-delà du cadre administratif imposé et analyser le décalage, toujours existant, entre la logique utilitariste des programmes, qui formate le profil idéal du travail, et les significations et les pratiques des ouvriers, qui réaffirment la dimension subjective des personnes.

Tout d'abord, dans le chapitre 7, j'ai analysé comment les personnes embauchées donnaient du sens à leur expérience au Québec et notamment aux contraintes qui marquent leurs vies et leur travail au Québec. J'ai constaté que ces narrations concernaient la construction d'une identité masculine dominante. L'image de l'homme fort, du travailleur comme représentant de

son propre pays et du père comme pourvoyeur des besoins de la famille est récurrente pour justifier les rythmes de travail intenses, pour favoriser la compétition et finalement pour mieux accepter l'isolement au Québec, la saisonnalité, la distance et les contraintes imposées concernant les loisirs.

En même temps, cette complexité analysée sur le terrain m'a amené à ne pas considérer ces constructions de sens comme l'expression simple de l'idéologie dominante, mais plutôt comme l'expression de l'imbrication permanente de plusieurs facteurs, tels que les règles administratives, les conditions spécifiques de vie et de travail, la composition de la main-d'œuvre et les habitus individuels. Le regard ethnographique m'a permis de montrer que ces subjectivités ne doivent pas être considérées comme des formes d'assujettissement fixées et immuables, mais qu'elles demeurent toujours très instables et peuvent se tourner vers d'autres comportements qui défient la logique utilitariste.

C'est ainsi que dans le chapitre 8 j'ai analysé davantage ces formes de contre-conduites. Dans une première partie, j'ai reconnu la difficulté de créer des formes de résistance organisées et collectives, en soulignant les difficultés rencontrées par les organisations syndicales. Cependant, dans la deuxième partie, j'ai montré qu'en déviant le regard sur des formes de lutte formelles vers certains comportements individuels, la résistance n'est pas complètement absente et elle doit être repensée. En effet, certaines conduites individuelles peuvent devenir des formes de pressions matérielles si elles s'intensifient. Elles s'opposent au formatage du travail-marchandise et à l'interdiction d'accéder à la citoyenneté. Dans ce cas aussi, le regard ethnographique et l'observation participante ont été fondamentaux dans la mesure où ils m'ont amené à suivre des trajectoires, même lorsqu'elles ne correspondent plus à la catégorie d'ouvrier agricole saisonnier questionnée au début de la recherche.

J'ai documenté ainsi le cas de la lutte pour l'accès au soin et aux indemnités de trois travailleurs guatémaltèques accidentés, la lutte de Noé, un travailleur qui a porté plainte contre son entreprise pour un congédiement sans cause valable. Finalement le cas de plusieurs travailleurs qui ont décidé de quitter leur entreprise pour rester au Canada en tant qu'irréguliers.

Toutes différentes, ces conduites mettent en question le formatage du travail comme marchandise et la logique utilitariste des programmes, car elles réaffirment la dimension humaine de la main-d'œuvre et/ou refusent la spatialité et la temporalité imposées. Il est certain que si ces expériences montrent une importante ferveur subjective qui vient contrebalancer les narrations d'acceptation, l'analyse montre néanmoins qu'elles sont rendues possibles grâce à des conditions de possibilité et au hasard des rencontres qui soulignent l'instabilité des pratiques et des significations.

Cette recherche n'a pas épuisé tous les aspects concernant cette forme de recrutement, puisque l'expérience de recherche qualitative et d'immersion permet l'analyse de certains éléments selon la posture assumée sur le terrain, en laissant d'autres éléments inexplorés. C'est pour cette raison qu'elle sollicite d'autres recherches futures sur certains aspects inachevés.

Tout d'abord, puisque ma recherche portait sur les effets de l'utilitarisme dans l'expérience des personnes embauchées et que l'analyse des employeurs est présente uniquement dans la relation avec leur main-d'œuvre, un nombre majeur de rencontres et d'entrevues avec les employeurs m'aurait permis de développer davantage les problématiques des entreprises. Des recherches futures se penchant davantage sur les employeurs agricoles, et toujours à partir de l'articulation de leurs contraintes matérielles avec leurs subjectivités, seraient sûrement de grand intérêt pour comprendre les changements de l'agroalimentaire, ainsi que la relation des employeurs avec la main-d'œuvre.

L'analyse des contextes de départ est un autre aspect que j'aurais aimé développer davantage, mais que j'ai dû sacrifier dans le choix de mes priorités. Je soutiens la position d'Abdelmalek Sayad qui accordait une importance centrale aux études des contextes de départ pour éviter le risque d'un regard ethnocentrique (Sayad 1977, p. 59). En effet, l'analyse des contextes de départ était un axe de recherche pris en considération lors de mon examen de synthèse. Cela dit, le comité d'évaluation m'avait mis en alerte face à la possibilité de retourner avec des « descriptions minces » (*thin description*) (Geertz 1973), si mes séjours se limitaient à quelques semaines.

En outre, bien que le contexte de départ influence toujours le comportement des personnes au Canada, comme mentionné au cours de la thèse au sujet des habitus individuels, ce qui

m'intéressait c'était surtout leur réaction au formatage du travail-marchandise et au contexte spécifique de vie et de travail au Canada. Suite à ces réflexions, j'ai ainsi préféré me plonger davantage dans le contexte québécois, pour en tirer une « description dense » (*thick description*) (Geertz 1973). Pour cette raison, je suis allé au Mexique pour un court séjour pendant mes recherches durant lequel j'ai pu mener quelques entretiens, mais je ne considère pas cette expérience assez développée pour en tirer une analyse.

Cependant, porter le regard sur le contexte de départ me semble être enrichissant non seulement pour analyser les raisons des poussées ou des retombées économiques, mais aussi pour comprendre les conséquences sociales et subjectives sur les personnes embauchées et leurs familles. Un exemple serait d'analyser comment les personnes embauchées parlent de leur expérience canadienne dans leur communauté d'origine et à partir de quelles narrations dominantes.

En outre, si ma recherche a porté de façon exclusive sur les hommes, c'est simplement pour des raisons de possibilité et non de choix préétabli. Il serait intéressant de porter un regard sur les travailleuses agricoles saisonnières, en s'inspirant des études déjà menées (Becerril 2011 ; Mc Laughlin 2009 ; Preibisch 2005 ; Preibisch et Encalada 2010 ; Preibisch et Hermoso Santamaría 2006), et en regardant davantage comment les travailleuses donnent du sens à leur expérience de formatage. En effet, si dans le cas des hommes j'ai montré que leurs narrations d'acceptation concernent la construction d'une masculinité dominante, il est sûrement de grand intérêt de voir comment les femmes donnent des significations à leurs contraintes de travail.

Finalement, rappelons que les programmes créent des relations sociales qui vont au-delà de la relation capital-travail analysée dans cette recherche. D'autres analyses qui élargissent le regard sur ces autres dimensions, je pense notamment aux études sur l'impact des programmes sur les familles ou sur les communautés rurales au Québec, sont sûrement nécessaires pour une compréhension plus globale de ce genre de programme.

Si le moment de l'écriture et la fin formelle de la thèse agissent comme le pouvoir paralysant de la photographie, le terrain est toujours vivant, mobile, comme les personnes et les groupes de pouvoir qui l'animent. Il relève de ce devenir constant, avec des subjectivités toujours en mutation, selon la contingence, les rencontres, les événements, comme j'ai essayé de le montrer

au cours de ces chapitres. Liées à l'actualité et à certains événements qui ont eu lieu au cours de ma rédaction, d'autres pistes de recherches sont à développer.

Tout d'abord, je pense qu'il faudra comprendre les impacts sur les programmes de l'élection de Donald Trump aux États-Unis. En effet, le rapport entre Canada et Mexique, ou entre le Canada et les autres pays d'Amérique centrale, ne pourra jamais se penser sans la présence encombrante, entre ces deux régions du monde, des États-Unis et du rêve américain. Dans le cadre de mon terrain, plusieurs personnes qui se sont échappées des fermes visaient le passage de la frontière vers ce pays. Or, face à l'opposition et aux déportations massives annoncées par Trump, les programmes peuvent-ils devenir un moyen pour les populations latino-américaines d'aller vers le nord du continent ? Et d'aspirer à un établissement au Canada ? Dans ce cas, peut-on envisager que les fuites des entreprises s'intensifient et quelles en seront les conséquences ?

L'annonce de la création d'un projet pilote selon le modèle canadien de la part du Mexique est un autre événement récent qui me paraît essentiel pour la compréhension de ce genre de recrutement dans une perspective globale. Ce projet pilote servira à contrôler le recrutement, déjà existant, de main-d'œuvre d'Amérique centrale vers les entreprises agricoles mexicaines, notamment du Chiapas. De ce fait, le Mexique envoie des personnes au Canada pour travailler dans l'agriculture, et reçoit des personnes d'autres pays (sous la frontière sud) travaillant dans le même secteur. Dans ce cas, il ne s'agit même plus d'utiliser la rhétorique de la pénurie. Le gouvernement mexicain assume la volonté d'embaucher des personnes d'autres pays, avouant d'une certaine façon la recherche d'un profil ouvrier idéal déterminé par la possible déportation et exclusion du programme, tout en continuant à envoyer des personnes au Canada pour la même raison. J'ai commencé l'écriture de la thèse en mentionnant la perplexité face aux deux travailleurs, l'un d'origine mexicaine et l'autre guatémaltèque, qui parlaient de leurs respectives terres et cultures, à des milliers de kilomètres de chez eux, travaillant une terre qui n'est pas la leur. Je pense qu'il est très approprié de conclure avec cette nouvelle annonce qui pousse ce genre de recrutement encore plus loin et qui augmente la perplexité initiale. La boucle est bouclée, pour l'instant.

Bibliographie

Abélès, Marc et Henri-Pierre Jeudy (dir.)

1997. *Anthropologie du politique*. Paris : Armand Colin.

Abella, Manolo

2006. « Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration ». International Symposium on International Migration and Development, United Nations Secretary, Turin, Italie, 28-30 juin 2006.

Abu-Lughod, Lila

1990. « The Romance of Resistance: Tracing Transformations of Power through Bedouin Women ». *American Ethnologist* 17 (1), p. 41-55.

AGÉCO

2014. *Structure des exploitations agricoles au Québec : Évolution, diversité et comparaison avec certains concurrents*. Rapport de synthèse présenté à la Coop fédérée et à AQUINAC, Québec : Groupe Agéco.

2013. *Consommation et opportunité de développement des légumes exotiques au Québec*. Rapport final pour la table filière des productions maraîchères, Québec : Groupe Agéco.

Althusser, Louis

2008 [1970]. *Idéologie et appareils idéologiques d'État*. Chicoutimi : Classiques des sciences sociales, Les sciences sociales contemporaines, J-M Tremblay.

Amar, Maxime, Geneviève Roberge, Andrée LaRue, Lucie Gélinau et Yvan Leanza

2009. « Les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans, Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de

santé ». Rapport de recherche-évaluation, Québec : Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale.

American Anthropological Association (AAA)

2012. « Principles of Professional Responsibility », le 1^{er} novembre [en ligne] <http://ethics.americananthro.org/category/statement/> (consulté le 5 septembre 2017).

Amnesty International

2014. « Corée du Sud. Il faut mettre fin aux abus subis par les ouvriers agricoles migrants », 19 octobre [en ligne] <https://www.amnesty.org/fr/press-releases/2014/10/south-korea-end-rampant-abuse-migrant-agricultural-workers/> (consulté le 31 août 2017).

Anderson, Bridget

2010. Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers. *Work, Employment and Society* 24 (2), p. 300-317.

Arat-Koç, Sedef

1989. « In the privacy of our own home : Foreign domestic workers as solution to the crisis in the domestic sphere in Canada ». *Studies in Political Economy* 28, p. 33-58.

Arès, Mathieu et Yanick Noiseux

2014. « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société ». *Revue Interventions économiques*, 49 [en ligne] <https://interventionseconomiques.revues.org/2001> (consulté le 30 septembre 2016)

Arsenault, Stéphanie

2004. « Défendre les droits des travailleurs agricoles migrants : entrevue avec Marcia Ribeiro ». *Vivre ensemble* 12 (43), p. 7-10.

Bakan, Abigail B. et Daiva Stasiulis, éd.

1997. *Not One of the Family: Foreign Domestic Workers in Canada*. Toronto : University of Toronto Press.

Balandier, Georges

1971. *Sens et puissance : les dynamiques sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

Basok, Tanya

1999. « Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada ». *Labour, Capital and Society / Travail, capital et société* 32 (2), p. 192-221.

2000. « He Came, He Saw, He Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return ». *International Migration* 38 (2), p. 215-38. DOI : 10.1111/1468-2435.00108.

2002. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.

2003. « Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-Based Comparison ». *International Migration* 41 (2), p. 3-26.

2004. « Post-national citizenship, social exclusion and migrants rights: Mexican seasonal workers in Canada ». *Citizenship Studies* 8 (1), p. 47-64.

2007. « Canada's Temporary Migration Program: A Model Despite Flaws ». *Migration Policy Institute*, 12 novembre 2007 [en ligne] <http://www.migrationpolicy.org/article/canadas-temporary-migration-program-model-despite-flaws> (consulté le 1^{er} septembre 2017).

2009. « Counterhegemonic Human Rights Discourses and Migrant Rights Activism in the US and Canada ». *International Journal of Comparative Sociology* 50 (2), p. 183-205.

Basok, Tanya et Danièle Bélanger

2016. « Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of subjectivity : Agricultural Migrant Workers' in Ontario ». *Canadian Journal of Sociology* 41 (2), p. 139-163.

Basok, Tanya, Danièle Bélanger et Eloy Rivas

2013. « Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-Western Ontario ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, p. 1-20.

Basok, Tanya, Danièle Bélanger, Guillermo Candiz et Eloy Rivas

2015. « Espacios de 'ilegalidad : el caso de trabajadores mexicanos en dos comunidades rurales de Canadá » [dans](#) Martha Judith Sánchez Gómez et Sara María Lara Flores (dir.), *Los programas de trabajadores agrícolas temporales, ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización ?* Mexique, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México, p. 25-56.

Basok, Tanya et Emily Carasco

2010. « Advancing the Rights of Non-Citizens in Canada: A Human Rights Approach to Migrant Rights ». *Human Rights Quarterly* 32 (2), p. 342-66. DOI : 10.1353/hrq.0.0150.

Bauder, Harald

2006. *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*. Oxford, Toronto : Oxford University Press.

2008. « Foreign farm workers in Ontario (Canada): Exclusionary discourse in the newsprint media ». *The Journal of Peasant Studies* 35 (1), p. 100-118.

Becerril Quintana, Ofelia

2011. *¡Soy un tunante, cual loco caminante! : transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo por el género, la sexualidad y la identidad*. Zamora, Michoacán : El Colegio de Michoacán.

Bélanger, Danièle et Guillermo Candiz

2014. « Essentiels, fiables et invisibles : Les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale ». *Canadian Ethnic Studies* 46 (1), p. 45–66.

2015. « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec ». *Cahiers de géographie du Québec* 59 (166), p. 7-28.
DOI : 10.7202/1034346ar.

Benson, Peter

2012. *Tobacco Capitalism: Growers, Migrant Workers, and the Changing Face of a Global Industry*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.

Bernier, Bernard

1976. « The penetration of capitalism in Quebec agriculture ». *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie* 13 (4), p. 422-434.

Biehl, João Guilherme, Byron Good et Arthur Kleinman

2007. *Subjectivity: Ethnographic Investigations*. Berkeley : University of California Press.

Binford, Leigh.

2013. *Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*. Austin : University of Texas Press.

2006. « The Seasonal Agricultural Workers Program and Mexican Development ». *Focal*, [en ligne]

http://www.focal.ca/pdf/migration_Binford_seasonal%20agricultural%20workers%20program%20Mexican%20development_August%202006_FPP-06-07.pdf. (consulté le 28 août 2017).

Binford, Leigh, Guillermo Carrasco Rivas et Socorro Arana Hernández.

2004. *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas Tlaxcaltecos*. Mexico : Ediciones Taller Abierto.

Boltanski, Luc et Eve Chiapello

1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

Bolaria, B. Singh

1992. « Farm labour, work conditions and health risks » dans David A. Hay et Gurcharn S. Basran (dir.), *Rural Sociology in Canada*. Toronto : Oxford University Press, p. 228-245.

Bourdieu, Pierre

1993. *La Misère du monde*. Libre examen. Paris : Éditions du Seuil.

2002. *La domination masculine*. Paris : Éditions du Seuil.

Bourgois, Philippe

1989. *Ethnicity at Work*. Baltimore : The Johns Hopkins University Press.

1990. « Confronting Anthropological Ethics: Ethnographic Lessons from Central America ». *Journal of Peace Research* 27 (1), p. 43-54.

1995. *In Search of Respect: Selling Crack in El Barrio. Structural Analysis in the Social Sciences*. Cambridge : Cambridge University Press.

Brass, Tom

1999. *Towards a Comparative Political Economy of Unfree Labour: Case Studies and Debates*. London, Portland : Frank Cass Publisher.

Brem, Maxwell

2006. « Migrant Workers in Canada : a Review of the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program », Ottawa : North-South Institute.

Bronsard, Karen

2007. *Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises : entre mythe et réalité.*

Mémoire de maîtrise en sciences géographiques, Université Laval.

Burawoy, Michael

1976. « The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States ». *American Journal of Sociology* 81 (5), p. 1050-1087.

1982. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism.* Chicago : University of Chicago Press.

1991. « Reconstructing social theories » dans Michael Burawoy, Alice Burton, Ann Arnett Ferguson, Kathryn J. Fox (dir.), *Ethnography Unbound. Power and Resistance in the Modern Metropolis.* Berkeley, Los Angeles, Oxford : University of California Press, p. 8-27.

2009. *The Extended Case Method: Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition.* Berkeley : University of California Press.

Butovsky, Jonah et Murray E.G. Smith

2007. « Beyond Social Unionism: Farm Workers in Ontario and Some Lessons from Labour History ». *Labour/Le Travail* 59, p. 69-97.

Callon, Michel

1999. « Actor-network theory—the market test ». *Sociological Review* 47 (S1), p. 181-195.

1998. *The Laws of the Markets.* Sociological Review Monograph. Oxford, England ; Malden : Blackwell.

Callon, Michel et Bruno Latour

1997. « 'Tu ne calculeras pas !' ou comment symétriser le don et le capital », *Revue du MAUSS* 9, p. 45-70.

Campbell, Hugh, et Michael Mayerfeld Bell

2000. « The Question of Rural Masculinities ». *Rural Sociology* 65 (4), p. 532-546.

Candiz, Guillermo Osva

2013. *Migration masculine saisonnière et changements socioéconomiques : le cas de travailleurs agricoles de la région de Valladolid, Yucatan, Mexique*. Mémoire de maîtrise en études internationales, Université Laval.

Castles, Stephen

1986. « The Guest-Worker in Western Europe—an Obituary ». *International Migration Review* 20 (4), p. 761-778.

2006. « Guestworkers in Europe: A Resurrection? ». *International Migration Review* 40 (4), p. 741-66.

Castles, Stephen et Godula Kosack

1973. *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. London, Toronto : Oxford University Press.

Castles, Stephen, Hein de Haas et Mark J. Miller

2014. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Fifth edition. New York : The Guilford Press.

Castracani, Lucio

2017. « Compte rendu de l'ouvrage de Martha Judith Sánchez Gómez et Sara María Lara Flores (2015), Los programas de trabajadores agrícolas temporales, ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización ? Mexique, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México ». *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales* 2 (3), p. 155-159.

2016a. « Étranger(s) au travail. Notes ethnographiques ». *Altérités* 9 (1), p. 43-55.

2016b « Une réflexion autour la frontière. Entretien avec Sandro Mezzadra ». *Altérités* 9 (1), p. 27-42.

Cefaï, Daniel

2016. « L'enquête ethnographique comme écriture, l'écriture ethnographique comme enquête » dans Imed Melliti (dir.), *La Fabrique du sens. Écrire en sciences sociales*. Paris, Riveneuve/Tunis.

2013. « ¿Que es la etnografía? Debates contemporáneos. Primera parte. Arraigamientos, operaciones y experiencias de la encuesta ». *Persona y sociedad* 23 (1), p. 101-120.

Chakrabarty, Dipesh.

2000. *Provincializing Europe: Postcolonial Thought and Historical Difference*. Princeton, N.J. : Princeton University Press.

Chauvin, Sébastien

2010. *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*. Paris : Le Seuil.

Choudry, Aziz

2009. *Fight Back: Workplace Justice for Immigrants*. Black Point, N.S. : Fernwood Pub.

Choudry, Aziz et Adrian A. Smith

2016, *Unfree Labour ? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, Oakland : PM Press.

Ciavolella, Riccardo et Eric Wittersheim

2016. *Introduction à l'anthropologie du politique*. Louvain-La-Neuve : De Boeck supérieur.

Clifford, James et George E. Marcus

1986. *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography: A School of American Research Advanced Seminar*. Berkeley : University of California Press.

Cockburn, Cynthia

1991. *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London : Pluto Press.

Cohen, Robin

1987. *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour. Research in Ethnic Relations Series*. Oxford et Bazoges-en-Pareds : OPS.

Coiquaud, Urwana

2011. « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains ». *Relations industrielles/ Industrial Relations* 66 (4), p. 631-54.

Comaroff, Jean

1985. *Body of Power Spirit and Resistance: The Culture and History of a South African People*. Chicago, Londres : University of Chicago Press.

Comaroff, Jean et Comaroff, John

1991. *Of Revelation and Revolution: Christianity, Colonialism, and Consciousness in South Africa*. Chicago : University of Chicago Press.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

2012. « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants ». Document adopté à la 574^e séance de la Commission, tenue le 9 décembre 2011, par sa résolution COM-574-5.1.1.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)

2015. « Travailleurs agricoles. Nomes du travail », Québec : CNESST.

Commission des relations du travail (CRT)

2010. Décision 2010 QCCRT 0191, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas, Montréal, 16 avril.

Commission sur l'avenir et l'agriculture au Québec (CAAQ)

2008. *Agriculture et agroalimentaire : assurer et bâtir l'avenir*. Rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, Québec : MAPAQ.

Connell, Raewyn W.

2005. *Masculinities*. Cambridge : Polity.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA)

2016. Les emplois vacants en agriculture coûtent 1,5 G\$ et se répercutent sur les foyers canadiens, 15 mars 2016 [en ligne] <http://www.cahrc-ccrha.ca/fr/les-emplois-vacants-en-agriculture-co%C3%BBtent-aux-producteurs-15-g-et-se-r%C3%A9percutent-sur-les-foyers-can> (consulté le 2 septembre 2017).

Dalton, George

1961. « Economic Theory and Primitive Society 1 ». *American Anthropologist* 63 (1), p. 1-25.

Darbel, Alain et Pierre Bourdieu

1963. *Travail et travailleurs en Algérie*. Mouton.

De Genova, Nicholas

2016. « Toward a Marxian Anthropology? Bare, Abstract, Mobile, Global ». *Dialectical Anthropology* 40 (2), p. 125-141. DOI : 10.1007/s10624-016-9417-6.

2005. *Working the Boundaries: Race, Space, and 'Illegality' in Mexican Chicago*. Durham : Duke University Press.

Décosse, Frédéric

2011. *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »*. Thèse de doctorat en sociologie, EHESS.

Deleuze, Gilles

1990. *Pourparlers*. Paris : Éditions de Minuit.

Depatie-Pelletier, Eugénie et Myriam Dumont Robillard

2013. « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada ». *Revue québécoise de droit international* 26 (2), p. 163-200.

Dion-Viens, Daphnée

2014. « Fréquenter l'école au Mexique grâce au travail de papa à l'île d'Orléans ». *La Presse*, 20 juillet [en ligne]

<http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/societe/201407/19/01-4785243-frequenter-lecole-au-mexique-grace-au-travail-de-papa-a-lile-dorleans.php> (consulté le 30 août 2017)

Dolan, Catherine S.

2004. « On Farm and Packhouse: Employment at the Bottom of a Global Value Chain* ». *Rural Sociology* 69 (1), p. 99-126.

Dufy Caroline et Florence Weber

2007. *L'ethnographie économique*, Paris : La Découverte.

Dumont, Marie-Ève

2017. « Travailler au Québec change leur vie et celle de leur famille ». *Le Journal de Montréal*, 8 août, <http://www.journaldemontreal.com/2016/08/08/travailler-au-quebec-change-leur-vie-et-celle-de-leur-famille> (Consulté le 28 août).

Dupont, David

2009. *Une brève histoire de l'agriculture au Québec : de la conquête du sol à la mondialisation*. Montréal : Fides.

Dupuy, Francis

2016. *Anthropologie économique*. Paris : Armand Colin.

Durkheim, Émile

2008 [1893]. *De la division du travail social*. Paris : PUF.

Dussault, Gabriel

1983. *Le curé Labelle : messianisme, utopie et colonisation au Québec, 1850-1900*. Montréal : Hurtubise HMH.

Emploi et Développement Social Canada (EDSC)

2016a. « Statistiques sur les études d'impact sur le marché du travail 2008-2015 pour les professions du secteur agricole » [en ligne] <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/2014/statistiques-annuelles-eimt/agricoles.html#h2.6> (consulté le 5 septembre 2017).

2016b. « Hire a temporary foreign agricultural worker » [en ligne] <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural.html> (consulté le 5 septembre 2017).

Encalada Grez, Evelyn

2006. « Justice for Migrant Farm Workers. Reflections on the Importance of Community Organising ». *Relay*, juillet/août [en ligne] https://www.socialistproject.ca/relay/r12_grez.pdf (consulté le 2 septembre 2017)

Énoncé des politiques des trois conseils (EPTC) 2

2014. *Éthique de la recherche avec des êtres humains*. Ottawa : Secrétariat interagences en éthique de la recherche, [en ligne]

http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/10191/186009/EPTC_2014.pdf/9cb00cc3-eda0-4e2b-9c05-f2e2024ffa69 (consulté le 4 septembre 2017).

Faraday, Fay, Judy Fudge et Eric Tucker

2012. *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case*. Toronto : Irwin Law.

Fassin, Didier

2008. « Introduction. L'inquiétude ethnographique » dans Alban Bensa et Didier Fassin (dir.), *Les politiques de l'enquête. Épreuves ethnographiques*, Paris : La Découverte, p. 7-15.

Faucher, Albert

1980. « Explication socioéconomique des migrations dans l'histoire du Québec » dans Normand Séguin (dir.), *Agriculture et colonisation au Québec. Aspects historiques*. Montréal : McGill-Queen's University Press, p. 141-158.

Favret-Saada, Jeanne

1990. « Être affecté ». *Gradhiva* 8, p. 3-9.

Foucault, Michel

2001. « Le sujet et le pouvoir » dans Michel Foucault, *Dits et écrits II, 1976-1988*. Paris : Gallimard.

1975. *Surveiller et punir : naissance de la prison*. Paris : Gallimard.

Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME)

2016a. « Bilan statistique » [en ligne] <http://www.fermequebec.ca/programme-de-travailleurs-etrangers-temporaires/#bilan> (consulté le 5 septembre 2017).

2016b. « Rapport d'activités 2015 » [en ligne] http://www.fermequebec.ca/wp-content/uploads/2015/11/RA_2015_final_BR.pdf (consulté le 5 septembre 2017)

2016c. « Guide de l'employeur. Pour une expérience enrichissante avec vos travailleurs » [en ligne]

<https://amigo.fermequebec.com:4433/api/AccueilData/GetFichier?structureSauvegarde=6&codeItem=1&nomFichier=bqtdhj43.55g.pdf&nomComplet=Guide%20de%20l%27employeur%202016.pdf> (consulté le 5 septembre 2017)

2016d. Mémoire. Consultations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Montréal : FERME. [en ligne] <http://www.fermequebec.ca/wp-content/uploads/2015/11/Memoire-de-FERME-mai-2016.pdf> (consulté le 5 septembre 2017).

Friedman, Jonathan

1976. « Marxist Theory and Systems of Total Reproduction. Part I : Negative ». *Critique of Anthropology* 2 (7), p. 3-16.

Gabriel, Christina

2014. « Managed Migration and the Temporary Labour Fix » dans Leah F. Vosko, Valerie Preston et Robert Latham (dir.), *Liberating Temporariness ? : Migration, Work and Citizenship in an Age of Insecurity*. Montréal : McGill-Queen's University Press, p. 99-125.

Galeano, Eduardo

2003. *Las venas abierta de América Latina* (deuxième édition). Madrid : SigloXXI.

Galerand Elsa, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Gobeil

2015. « Travail domestique et exploitation. Le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR) », Rapport de recherche SAC-Pinay [en ligne] https://www.mcgill.ca/ldrl/files/ldrl/15.01.09_rapport_fr_vu2.5.1_1.pdf (consulté le 2 septembre 2017).

Garcia Jr., Afrânio

1990. « Libres et assujettis : marché du travail et modes de domination au Nordeste ». *Études rurales* 117 (1), p. 201-201.

Garrapa, Anna Mary

2017. « The citrus fruit crisis : value chains and ‘just in time’ migrants in Rosarno (Italy) and Valencia (Spain), dans Alessandra Corrado, Carlos de Castro et Domenico Perrotta (dir.), *Migration and Agriculture. Mobility and change in the Mediterranean area*. London, New York : Routledge, p. 111-127.

Gayet, Anne-Claire

2010. *La conformité de l’obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l’article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*. Mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal.

Geertz, Clifford

1973. *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York : Basic Books.

Gesualdi-Fecteau, Dalia

2013. « Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires ‘peu spécialisés’ : (petit) voyage à l’interface du droit du travail et du droit de l’immigration ». *XX^e conférence des juristes de l’État* [en ligne] <http://www.conferencedesjuristes.gouv.qc.ca/files/documents/4d/52/dalia-gesualdi-fecteau.pdf> (Consulté le 6 septembre 2017).

Ghasarian, Christian

1997. « Les désarrois de l'ethnographe ». *L'Homme* 37 (143), p. 189-198.

Glaser, Barney G. et Anselm L. Strauss

1967. *The Discovery of Grounded Theory; Strategies for Qualitative Research*. Observations, Chicago : Aldine.

Global Commission on international Migration.

2005, *Migration in an Interconnected World: New Directions for Action*. Switzerland : Global Commission on international Migration.

Godelier, Maurice

1966. *Rationalité et irrationalité en économie*. Paris : Maspero.

1973. *Horizon, trajets marxistes en anthropologie*. Bibliothèque d'anthropologie, Paris : Maspero.

Goldring, Luin, et Patricia Landolt

2011. « Caught in the Work—Citizenship Matrix: the Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants ». *Globalizations* 8 (3), p. 325-41.

Goldring, Luin, and Patricia Landolt

2013. « Precarious Legal Status in Canada: Theorizing Noncitizenship and Conditionality » dans *Producing and negotiating noncitizenship: Precarious legal status in Canada*. Toronto : University of Toronto Press, p. 3-30.

Graeber, David

2006. « Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery ». *Critique of Anthropology* 26 (1), p. 61-85.

Gramsci, Antonio (sous la direction de Valentino Gerratana)

2007 [1929-1935]. *Quaderni dal carcere*. Torino :Einaudi.

Gravel Sylvie, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy

2014. « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières ». *Pistes* 16 (2) [en ligne]
<https://pistes.revues.org/3912> (consulté le 2 septembre).

Greenhill, David et Jorge Aceytuno

2000. « Managed Migration and the Seasonal Agricultural Workers Program ». Vancouver Centre of Excellence, Research on the Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series #00-S7, [en ligne]
<http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2000/WP00-S7.pdf> (consulté le 1^{er} septembre 2017).

Griffith, David

2006. *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*. University Park, Pa.: Pennsylvania State University Press.

Gutmann, Matthew C.

2007. *The Meanings of Macho: Being a Man in Mexico City : With a New Preface*. Berkeley : University of California Press.

Gunder Frank, Andre

1967. *Capitalism and Underdevelopment in Latin America: Historical Studies of Chile and Brazil*. New York : Monthly Review Press.

Hahamovitch, Cindy

2010. « Creating Perfect Immigrants : Guestworkers of the World in Historical Perspective ». *Labor History*, 44(1), p. 69-94.

Haince, Marie-Claude

2010. *Au cœur des institutions d'immigration : dispositifs, gestion et contrôle migratoire au Canada*. Thèse en anthropologie, Université de Montréal.

Hanley, Jill, Eric Shragge, Andre Rivard et Jahhon Koo

2012. « Good enough to work? Good enough to stay! Organizing among temporary foreign workers » dans Patti Lenard et Christine Straehle (dir.) *Legislating Inequality: Temporary Foreign Worker Programs in Canada*. Montréal : McGill-Queen's University, p. 245-271.

Harris, Marvin

1979. *Cultural materialism: The struggle for a science of culture*. Walnut Creek, California : AltaMira Press.

Harris, John R et Michael P. Todaro

1970. « Migration, unemployment and development: a two-sector analysis ». *The American economic review* 60 (1), p. 126-142.

Hellio, Emmanuelle

2014. *Importer des femmes pour exporter des fraises ? : Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée : le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*. Thèse en Sociologie, Université Nice Sophia Antipolis.

Hennebry, Jenna

2014. « Transnational Precarity: Women's Migration Work and Mexican Seasonal Agricultural Migration to Canada ». *International Journal of Sociology* 44 (3), p. 42-59.

2012. *Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada*. Montréal : Institute for Research on Public Policy Study 26.

2006b. *Globalization and the Mexican-Canadian Seasonal Agricultural Worker Program: Power, Racialization and Transnationalism in Temporary Migration*. Thèse de doctorat en sociologie, University of Western Ontario.

Hennebry, Jenna L. et Kerry Preibisch

2012. « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program ». *International Migration* 50, p. 19-40.

Hennebry, Jenna L. et Gabriel Williams

2015. « Making Vulnerability Visible: Medical Repatriation and Canada's Migrant Agricultural Workers ». *Canadian Medical Association Journal* 187 (6), p. 391-92.

Herskovits, Melville J.

1952. *Economic Anthropology*. New York : Alfred A. Knopf.

Hirschman, Albert O.

1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. ACLS Humanities Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Holmes, Seth M.

2013. *Fresh Fruit, Broken Bodies: Migrant Farmworkers in the United States*. Berkeley : University of California Press.

Immigration Québec

2017. « Recrutement de travailleurs agricoles », [en ligne] <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/index.html> (consulté le 5 septembre 2017).

Hughes, Christine

2012. « Costly Benefits and Gendered Costs: Guatemalans' Experiences of Canada's 'Low-Skill Pilot Project' » dans Patti Tamara Lenard et Christine Strachle (dir.), *Legislated inequality. Temporary Labour Migration in Canada*. Montréal : McGill-Queen's University, p. 139-157.

Jounin, Nicholas

2010. *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. Paris : La Découverte.

Katz, Jack

1983. « A Theory of Qualitative Methodology. The Social System of Analytic Fieldwork » dans Jack Katz, *Poor People's Lawyers in Transition*. New Brunswick, NJ : Rutgers University Press, p. 197-218.

Kearney, M.

1986. « From the Invisible Hand to Visible Feet: Anthropological Studies of Migration and Development ». *Annual Review of Anthropology* 15, p. 331-61.

Kesteman, Jean-Pierre

1984. *Histoire du syndicalisme agricole au Québec : UCC-UPA 1934-1984*. Montréal : Boréal express.

2004. *Histoire du syndicalisme agricole au Québec : UCC-UPA, 1934-2004*. [2e éd.]. Montréal : Boréal.

Knights, David

1990. « Subjectivity, Power and Labour Process » dans David Knights et Hugh Willmott (dir.) *Labour Process Theory*. Basingstoke : Palgrave MacMillan, p. 297-335.

Knights, David et Hugh Willmott

1989. « Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations ». *Sociology* 23 (4), p. 535-558.

Kritzinger, Andrietta, Stephanie Barrientos et Hester Rossouw

2004. « Global Production and Flexible Employment in South African Horticulture: Experiences of Contract Workers in Fruit Exports ». *Sociologia Ruralis* 44 (1), p. 17-39.

Labrecque, Marie-France

2016. *La migration saisonnière des Mayas du Yucatan au Canada. La dialectique de la mobilité*. Québec : Presse de l'Université Laval.

Lamanthe, Annie

2011. *Les métamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualités*. Paris : CNRS Éditions.

Laprade, Yvon

2016. « Fermes agricoles : des travailleurs du Guatemala font défection ». *La Presse*, 22 octobre [en ligne] <http://www.lapresse.ca/actualites/201610/22/01-5033192-fermes-agricoles-des-travailleurs-du-guatemala-font-defection.php> (consulté le 1^{er} septembre 2017).

Lara Flores, Sara María

1995. « La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina : efectos de una flexibilidad salvaje » dans Sara María Lara Flores (dir.) *Jornaleras, temporeras y bóias-frias : el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*. Caracas : Nueva Sociedad, p. 13-34.

Lara Flores, Sara María et Jorge Pantaleón

2015. « Trabajadores mexicanos en la agricultura de Québec », dans Martha Judith Sánchez Gómez et Sara María Lara Flores (dir.), *Los programas de trabajadores agrícolas temporales, ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización ?* Mexique, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México, p. 81-114.

Lassiter, Luke Eric

2000. « Authoritative Texts, Collaborative Ethnography, and Native American Studies ». *American Indian Quarterly* 24 (4), p. 601-614.

Latour, Bruno

2005. *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*. Clarendon Lectures in Management Studies. New York, Oxford, Toronto : Oxford University Press.

1997. *Nous n'avons jamais été modernes : essai d'anthropologie symétrique*. Paris : La Découverte.

Le Groupe Marché

2007. « La dynamique de la distribution alimentaire D'hier à aujourd'hui ». *Bioclips+*, 10 (2), p. 1-20.

LeClair, Edward Emile

1968. *Economic Anthropology ; Readings in Theory and Analysis*. N.Y., Montréal : Holt, Rinehart and Winston.

Lenard, Patti Tamara et Christine Straehle

2012. *Legislated inequality. Temporary Labour Migration in Canada*. Montréal : McGill-Queen's University.

Lévi-Strauss, Claude

1958. *Anthropologie structurale*. Paris : Plon.

Linteau, Paul-André

1989. *Histoire du Québec contemporain*. Montréal : Boréal.

Lukács, György

2004. *Histoire et conscience de classe : essai de dialectique marxiste (1919-1922)*. Classiques des sciences sociales. Les auteurs classiques. Chicoutimi : J-M Tremblay.

Makaremi, Chowra

2008. « Participer en observant. Étudier et assister les étrangers aux frontières » dans Alban Bensa et Didier Fassin (dir.), *Les politiques de l'enquête. Épreuves ethnographiques*. Paris : La Découverte, p. 165-183.

Malinowski, Bronislaw

1963. *Les argonautes du Pacifique occidental*. Paris : Gallimard.

Martin, Philip

2014. « The H-2A Program : Evolution, Impacts, and Outlook » dans David Griffith (dir.), *(Mis)managing Migration. Guestworkers' Experiences with North American Labor Market*. Santa Fe : Sar Press, p. 33-62.

Marx, Karl

1967. *Fondements de la critique de l'économie politique : (Ébauche de 1857-1858)*. Paris : Éditions Anthropos.

1977a. *Le capital : critique de l'économie politique*. Paris : Éditions sociales.

Marx, Karl et Friedrich Engels

1982. *L'idéologie allemande*. Paris : Messidor/Éditions sociales.

Massey, Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino et J. Edward Taylor

1993. « Theories of International Migration: A Review and Appraisal ». *Population and Development Review* 19 (3), p. 431-466.

Mauss, Marcel

2002. *Manuel d'ethnographie*. Classiques des sciences sociales. Les auteurs classiques. Chicoutimi : J-M Tremblay.

Mc Laughlin, Janet

2009. *Trouble in Our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada*. Thèse de doctorat en anthropologie, University of Toronto.

Mc Laughlin Janet, Don Wells, Aaraón Diaz et André Lyn

2016. « Seasonal Agricultural Workers Deserve Right To Call Canada Home ». *Huffington Post Canada*, 27 septembre, [en ligne] http://www.huffingtonpost.ca/janet-mclaughlin/seasonal-agricultural-workers_b_12159226.html (consulté le 1^{er} septembre 2017).

Mc Laughlin Janet et Jenna Hennebry

2013. « Pathways to Precarity : Structural Vulnerabilities and Lived Consequences in the Everyday Lives of Migrant Farmworkers in Canada » dans Luin Goldring et Patricia Landolt (dir.), *Producing and Negotiating Non-Citizenship : Precarious Legal Status in Canada*. Toronto : University of Toronto Press.

Mc Laughlin Janet, Jenna Hennebry et Ted Haines

2014. « Paper Versus Practice : Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne] 16 (2), <http://pistes.revues.org/3844> (consulté le 2 septembre 2017).

Meillassoux, Claude

1975. *Femmes, greniers et capitaux*. Textes à l'appui. Paris : Maspero.

1964. *Anthropologie économique des Gouro de Côte-d'Ivoire : de l'économie de subsistance à l'agriculture commerciale*. Paris : Mouton.

Mendiburo, Aarón Díaz

2014. « Los migrantes agrícolas ‘temporales’ en Saint-Rémi, Quebec : representaciones sociales desde la óptica de sus habitantes ». *Norteamérica* 9 (2), p. 33-58.

Meunier, Hugo

2013. « Travailleurs agricoles étrangers : des brocolis, des hommes ». *La Presse*, 5 mai [en ligne] <http://www.lapresse.ca/vivre/societe/201305/04/01-4647547-travailleurs-agricoles-etrangers-des-brocolis-des-hommes.php> (consulté le 1^{er} septembre 2017).

Mezzadra, Sandro

2014. *Nei cantieri marxiani: il soggetto e la sua produzione*. Manifestolibri.

2006. *Diritto di fuga. Migrazioni, cittadinanza, globalizzazione*. Verona : Ombre Corte.

Mezzadra, Sandro et Brett Neilson

2013. *Border as Method, Or, The Multiplication of Labour*. Durham, London : Duke University Press.

Michaud, Adolphe

1915. *L’agriculture et l’état agricole*. Québec : ministère de l’Agriculture.

Miles, Robert

1987. *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* New York, NY : Tavistock Publications.

Ministère de l’Agriculture, des Pêcheries et de l’Alimentation du Québec (MAPAQ)

2016a. « Statistiques. Production agricole » [en ligne]

<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/md/statistiques/Pages/production.aspx> (consulté le 5 septembre 2017).

2016b. « Pour en savoir plus sur l'approche filière » [en ligne] <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/filieres/approche/Pages/approche.aspx> (consulté le 5 septembre 2017).

2015. « Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec. 16 Montérégie. » [en ligne] http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Divers/Profilregionalbioalimentaire_Monteregie.pdf (consulté le 5 septembre 2017).

2007. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*. Québec : MAPAQ.

Mintz, Sidney W.

1985. *Sweetness and Power: The Place of Sugar in Modern History*. New York: Viking.

1974. « The Rural Proletariat and the Problem of Rural Proletarian Consciousness ». *Journal of Peasant Studies* 1(3), p. 291-325.

Moran, Paul John et Gilles Trudeau

1991. « Le salariat agricole au Québec ». *Relations industrielles* 46 (1), p. 159-184.

Morice, Alain

2008. « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM ». *Études rurales* 182, p. 61-68.

2004. « Le travail sans le travailleur ». *Plein droit* 61 (2), p. 2-7.

1999. *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations*. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris : EHESS.

Morisset, Michel

1987. *L'agriculture familiale au Québec*. Collection Alternatives paysannes. Paris : Éditions L'Harmattan.

2010a. *Politique et syndicalisme agricoles au Québec*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.

Moulier-Boutang, Yann

1998. *De l'esclavage au salariat : économie historique du salariat bridé*. Paris : Presses universitaires de France.

Muir, Gwendolyn

2015. « Decifrar los espacios de exclusión. El control de la migración y el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en Canadá a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros », dans Martha Judith Sánchez Gómez et Sara María Lara Flores (dir.), *Los programas de trabajadores agrícolas temporales, ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización ?* Mexique, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México, p. 57-80.

Nakache, Delphine et Paula J. Kinoshita

2010. « The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do Short-Term Economic Needs Prevail Over Human Rights Concerns? » *Institut for Research and Public Policy Study 5*.

Ngai, Pun et Chris Smith

2007. « Putting Transnational Labour Process in Its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-Socialist China ». *Work, Employment and Society* 21 (1), p. 27-45.

Noël, André

2010. « Des loyers illégaux ». *La Presse*, 3 juillet, [en ligne]

<http://www.lapresse.ca/actualites/national/201007/03/01-4295229-des-loyers-illegaux.php>

(consulté le 3 septembre 2017)

2007. « Un producteur expulse un prêtre. Le père Bolduc était venu visiter des travailleuses migrantes ». *La Presse*, le 30 août [en ligne]

http://collections.banq.qc.ca:81/lapresse/src/pages/2007/08/30/A/82812_20070830LPA04.pdf

(consulté le 2 septembre 2017).

Noiseux, Yanick

2014. *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

2012. « Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail ». *Recherches sociographiques* 53 (2), p. 389-414.

Ong, Aihwa

1987. *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*. Albany : State University of New York Press.

Organisation internationale des migrations (OIM)

2008a. « État de la migration dans le monde 2008 : Gestion de la mobilité de la main-d'œuvre dans une économie mondiale en mutation » [en ligne] <https://publications.iom.int/fr/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2008-gestion-de-la-mobilite-de-la-main-doeuvre-dans-une-1>

(consulté le 25 août 2017).

Organisation internationale des migrations — Guatemala (OIM)

2008. *Seasonal Agricultural Workers Program, Guatemala-Canada*, [En ligne] https://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/activities/countries/docs/guatemalan_seasonal_workers_summary08.pdf (consulté le 5 septembre 2017)

Orkin, Aaron M., Morgan Lay, Janet McLaughlin, Michael Schwandt et Donald Cole

2014. « Medical Repatriation of Migrant Farm Workers in Ontario: A Descriptive Analysis ». *CMAJ Open* 2 (3), p. 192-98.

Ortner, Sherry B.

2006. *Anthropology and Social Theory: Culture, Power, and the Acting Subject*. Durham : Duke University Press.

1984. « Theory in Anthropology since the Sixties ». *Comparative Studies in Society and History* 26 (1), p. 126-126.

Paap, Kris

2006. *Working Construction: Why White Working-Class Men Put Themselves and the Labor Movement in Harm's Way*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.

Portail Québec

2015. « Les modifications au Programme des travailleurs étrangers temporaires : des changements qui nuiront aux entreprises du Québec », le 20 avril, [en ligne] <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2304205216> (consulté le 5 septembre 2017).

Otero Gerardo et Kerry Preibisch

2010. « Farmworker Health and Safety : Challenges for British Columbia », report final pour le WorkSafeBC [en ligne] <http://www.sfu.ca/~otero/docs/Otero-and-Preibisch-Final-Nov-2010.pdf> (consulté le 2 septembre 2017).

Pandolfi, Mariella

1993. « Le self, le corps, la 'crise de la présence' ». *Anthropologie et Sociétés* 17 (1-2), p. 57-77.

1992. « Beyond Gramsci and De Martino: Medical Anthropology in Contemporary Italy ». *Medical Anthropology Quarterly* 6 (2), p. 162-165.

Pandolfi, Mariella et Vincent Crapanzano.

2008. « Présentation: les passions : au cœur du politique ? » *Anthropologie et Sociétés* 32 (3), p. 7-13.

Pantaleón, Jorge et Lucio Castracani

2017. « Travail, morale et dépendance personnelle : les ouvriers agricoles mexicains et guatemaltèques dans les fermes québécoises ». *Anthropologie et Sociétés* 41 (1), p. 91.

Pantaleón, Jorge

2015. « ¿Austeridad o Derroche?. Comportamientos económicos de los trabajadores agrícolas mexicanos estacionales en Canadá » dans Sara María Lara Flores, Jorge Pantaleón et Marta Judith Sánchez Gómez (dir.), *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*. Buenos Aires : Clacso.

Pantaleón Jorge

2011. « Mise en valeur, conversions et reconversions monétaires : les cycles des travailleurs agricoles saisonniers étrangers au Québec ». *Altérités* 8 (1), p. 89-101.

Papastergiadis, Nikos

2000. *The Turbulence of Migration : Globalization, Deterritorialization, Hybridity*. Cambridge : Polity.

Pellerin, Hélène

2011. « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada ». *Revue européenne des migrations internationales* 27 (2), p. 57-75.

Perrotta, Domenico

2011. *Vite in cantiere: migrazione e lavoro dei rumeni in Italia*. Bologna : Il mulino.

Perry, Joseph Adam

2015. *Bunkhouse Drama : An Examination of Control and Agency among Migrant Farm Workers in Ontario, Canada*. Thèse de doctorat, University of Toronto.

Piché, Victor

2013. « Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs ». *Population (French Edition)* 68 (1), p. 153-178.

2012. « 'In and Out the Back Door' : Canada's Temporary Workers Programs in a Global Perspective » dans Martin Geiger et Antoine Pécoud (dir.) *The New Politics of International Mobility : Migration Management and its Discontents*. Osnabrück: University of Osnabrück Press, p. 113-132.

2009. « Migrations internationales et droits de la personne : vers un nouveau paradigme ? » dans François Crépeau, Delphine Nakache et Idil Atak (dir.) *Les migrations internationales contemporaines. Une dynamique complexe au cœur de la globalisation*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal, p. 350-369.

2008. « Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde ». *Possibles*, vol. 32 (3-4), p. 41-51.

Piché, Victor, Eugénie Pelletier et Dina Epale

2006. « Identification des obstacles à la ratification de la Convention de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille : le cas du Canada » Rapport pour l'UNESCO, section des migrations internationales et des politiques multiculturelles.

Piñeiro, Diego

2008. *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Comisión Sectorial de Investigación Científica, Universidad de la República.

Piore, Michael J.

1979. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge ; New York : Cambridge University Press.

Polanyi, Karl

1957. *The Great Transformation*. Boston : Beacon Press.

Preibisch, Kerry

2012. « Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada ». *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 19 (1), p. 62-82.

2010. « Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture ». *The International Migration Review* 44 (2), p. 404-441.

2007a. « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs Mobility and Global Trades Competitiveness in Canada ». *Rural Sociology*, 72(3), p. 418-449.

2007b. « Globalizing Work, Globalizing Citizenship: Community—Migrant Worker Alliances in Southwestern Ontario » dans Luin Goldring et Sailaja Krishnamurti (dir.), *Organizing the Transnational : Labour, Politics, and social change*. Vancouver, Toronto : UBC Press, p. 97-114.

2007c. « Forcing Governments to Govern in Defence of Noncitizen Workers: A Story about the Canadian Labour Movement's Alliance with Agricultural Migrants. Interview with Stan Raper », dans Luin Goldring et Sailaja Krishnamurti (dir.), *Organizing the Transnational : Labour, Politics, and social change*. Vancouver, Toronto : UBC Press, p. 115-128.

2005. « Gender Transformative Odysseys : Tracing the Experiences of Transnational Migrant Women in Rural Canada ». *Canadian Woman Studies/ Les cahiers de la femme* 24 (4), p. 91-97.

2003. « Social Relations Practices between Seasonal Agricultural Workers, Their Employers, and Residents of Rural Ontario ». Guelph, ON : The North–South Institute.

Preibisch, Kerry L. et Evelyn Encalada Grez

2010. « The Other Side of ‘El Otro Lado’: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture (Report) ». *Signs* 35 (2), p. 289.

Preibisch, Kerry et Leigh Binford

2007. « Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial/National Replaceme of Foreign Agricultural Workers in Canada* ». *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie* 44 (1), p. 5-36.

Preibisch, Kerry et Luz Maria Hermoso Santamaria

2006. « Engendering Labour Migration : The Case of Foreign Workers in Canadian Agriculture » dans Evangelia Tastsoglou and Alexandra Dobrowolsky (dir.) *Women, Migration and Citizenship: Making Local, National and Transnational Connections*. Aldershot: Ashgate, p. 107-130.

Purser, Gretchen

2012. « The Labour of Liminality ». *Labour, Capital and Society* 45 (1), p. 10-35.

QCTA 1035

2014. Tribunal d'arbitrage [en ligne] http://blogue.soquij.qc.ca/wp-content/uploads/2015/06/tuac_savoura-AZ-51136099.pdf (consulté le 5 septembre 2017).

Québec

2014. « Projet de loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles ». Québec : éditeur officiel du Québec.

Rey, Pierre-Philippe

1971. *Colonialisme, néo-colonialisme et transition au capitalisme ; exemple de la Comilog au Congo-Brazzaville*. Économie et socialisme 15. Paris : F. Maspero.

Roberge, Geneviève

2008. « La main-d'œuvre agricole mexicaine et guatémaltèque au Québec : perspectives de classe sociale, d'ethnicité et de genre ». Mémoire de maîtrise en anthropologie, Université Laval.

Rogaly, Ben

2008. « Intensification of Workplace Regimes in British Horticulture: The Role of Migrant Workers ». *Population, Space and Place* 14 (6), p. 497-510.

Rollins, Judith

1985. *Between Women: Domesticity and their Employers*. Philadelphia: Temple University Press

Roy, Donald F.

1959. « 'Banana Time' Job Satisfaction and Informal Interaction ». *Human Organization* 18 (4), p. 158-68.

Saint-Pierre, Michel R.

2009. *Une nouvelle génération de programmes de soutien financier à l'agriculture. Pour répondre aux besoins actuels et soutenir l'entrepreneuriat*. Rapport Québec : Ministère du Conseil exécutif.

Sánchez Gómez, Martha Judith et Sara María Lara Flores

2015. *Los programas de trabajadores agrícolas temporales, ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización ?* Mexique, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México.

Satzewich, Vic

1991a. *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*. London ; New York : Routledge.

Sayad, Abdelmalek

1999. « Immigration et 'pensée d'État' ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129, p. 5-14.

1991. *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*. L'Homme, l'étranger. Bruxelles : De Boeck-Wesmael.

1977. « Les trois âges de l'émigration algérienne en France ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 15 (1), p. 59-79.

Scheper-Hughes, Nancy

2004. « Parts Unknown : Undercover Ethnography of the Organs-Trafficking Underworld ». *Ethnography* 5 (1), p. 29-73.

Scott, James C.

1985. *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven: Yale University Press.

Segal, Lynne.

1990. *Slow Motion : Changing Masculinities, Changing Men*. London : Virago.

Séguin, Normand

1980. « L'histoire de l'agriculture et de la colonisation au Québec depuis 1850 » dans Normand Séguin (dir.), *Agriculture et colonisation au Québec. Aspects historiques*. Montréal : McGill-Queen's University Press.

1977. *La conquête du sol au 19e siècle*. Québec : Éditions du Boréal Express.

1980. *Agriculture et colonisation au Québec : aspects historiques*. Montréal : Boréal express.

Sharma, Nandita

2006. *Home Economics: Nationalism and the Making of « Migrant Workers » in Canada*. Toronto : University of Toronto Press.

Silvestro, Marco

2009. « La contestation du régime agricole québécois par le syndicalisme ‘citoyen’ de l’union paysanne ». Thèse de doctorat en sociologie. Université du Québec à Montréal.

Simard, Myriam

1995. « La régionalisation de l’immigration : les entrepreneurs agricoles immigrants dans la société rurale québécoise ». *Recherches sociographiques* 36 (2), p. 215-242.

Simard, Myriam avec la collaboration d’Isabelle Mimeault

1997. « La main-d’œuvre agricole saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal : profil socioéconomique et insertion professionnelle ». INRS-Culture et Société.

Smart, Josephine

1997. « Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta ». *Canadian Journal of Regional Sciences/Revue canadienne des sciences régionales* 20 (1), p. 141-156.

Smith, Vicki

2001. « Ethnographies of Work and the Work of Ethnographers » dans Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland et Lyn Lofland (dir.), *The Handbook of Ethnography*. London : Sage Publications Ltd., p. 220-234.

Soussi, Sid Ahmed

2013. « Les flux du travail migrant temporaire et la précarisation de l'emploi : une nouvelle figure de la division internationale du travail ? » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 8 (2), p. 145-170.

Steinbeck, John

1992 [1939]. *The Grapes of Wrath*. London : Penguin books.

Surveillance des blessures agricoles au Canada (SBAC)

2016. « Surveillance des blessures agricoles au Canada. Décès liés au milieu agricole au Canada ». Winnipeg : Association canadienne de sécurité agricole.

Taussig, Michael T.

1980. *The Devil and Commodity Fetishism in South America*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Tedlock, Barbara.

1991. « From Participant Observation to the Observation of Participation: The Emergence of Narrative Ethnography ». *Journal of Anthropological Research* 47 (1), p. 69-94.

Terray, Emmanuel

1969. *L'organisation sociale des Dida de Côte-d'Ivoire : essai sur un village Dida de la région de Lakota*. Série F, Ethnosociologie ; tome 1. Abidjan : Annales de l'Université d'Abidjan.

Thompson, Edward Palmer

1966. *The Making of the English Working Class*. New York : Vintage.

Thompson, Elizabeth

2016. « Temporary foreign workers go underground ». *iPolitics*, le 28 mai, [en ligne] <http://ipolitics.ca/2016/05/28/government-has-no-idea-how-many-temporary-foreign-workers-living-underground-mihychuk/> (consulté le 31 août 2017)

Thomas, Robert J.

1985. *Citizenship, Gender and Work: Social Organization of Industrial Agriculture*. Berkeley : University of California Press.

Thorne, Barrie

1980. « 'You Still Takin' Notes ?' Fieldwork and Problems of Informed Consent ». *Social Problems* 27 (3), p. 284-97.

Todaro, Michael P.

1969. « A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries ». *The American economic review* 59 (1), p. 138-148.

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

2007. « Situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2006-2007 » [en ligne] <http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportFR2007.pdf> (consulté le 5 septembre 2017).

2014. « Le Mexique reconnu coupable de pratiques d'exclusion à l'endroit de travailleurs migrants mexicains soupçonnés d'être pro-syndicat », 21 mars 2014, [en ligne] http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3938:mexico-found-guilty-of-blacklisting-mexican-migrant-workers-in-canada-suspected-of-being-pro-union&catid=517:directions-14-23&Itemid=6&lang=fr (consulté le 2 septembre 2017).

Tremblay, Jean-Marie

1973. « L'idéologie du Québec rural ». *Travaux et communications* 1, p. 212-265.

Turner, Terence

1986. « Production, Exploitation and Social Consciousness in the 'Peripheral Situation' ». *Social Analysis* 0 (19), p. 91.

Union des Producteurs agricoles (UPA)

2016. Histoire [en ligne] <https://www.upa.qc.ca/fr/histoire> (consulté le 6 septembre).

1987. *Libre échange Canado-Américain et l'agriculture québécoise*, Mémoire de l'Union des Producteurs agricoles présenté à la Commission parlementaire québécoise sur le libre-échange.

Valarezo Giselle et Christine Hughes

2012. « Pushed to the Edge : Political Activism of Guatemalan Migrant Farmworkers ». *Global Justice : Theory Practice Rhetoric* 5, p. 94-119.

Verduzco, Gustavo et María Isabel Lozano

2003. « Mexican Farm Workers' Participation in Canada's Seasonal Agricultural Labor Market and Development Consequences in Their Rural Home Communities » North-South Institute's Research Project on Canada's Seasonal Agricultural Workers Program (CSAWP) as a Model Best Practices in the Caribbean and Mexican Farm Workers. Ottawa : North-South Institute.

Verma, V.

2003. « The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices and the Future of the Program under Unionization ». Toronto, ON : The North–South Institute.

Viveros Vigoya, Mara

2005. « Jusqu'à un certain point, ou la spécificité de la domination masculine en Amérique latine ». *Mouvements* 31, p. 56-63.

Wacquant, Loïc J. D.

2002. *Corps & âme : carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*. Marseille : Agone.

Wallerstein, Immanuel Maurice

1974. *The Modern World-System*. New York ; Toronto : Academic Press.

Weber, Max

1986. « Enquête sur la situation des ouvriers agricoles à l'est de l'Elbe. Conclusions prospectives ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 65 (1), p. 65-69.

Wells, Miriam J.

1996. *Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Wells, Don, Janet Mc Laughlin, André Lyn et Aaraón Díaz Mendiburo

2014. « Sustaining North-South Migrant Precarity: Remittances and Transnational Families in Canada's Seasonal Agricultural Program ». *Just Labour* 22, p. 144-167.

Willmott, Hugh

1990. « Subjectivity and the Dialectics of Praxis : Opening up the Core of Labor Process Analysis » dans David Knights et Hugh Willmott (dir.) *Labor Process Theory*. Basingstoke : Palgrave MacMillan, p. 336-378.

Wolf, Eric Robert

1982. *Europe and the People without History*. Berkeley : University of California Press.

Wong, Lloyd T.

1984. « Canada's Guestworkers : Some Comparisons of Temporary Workers in Europe and North America ». *The International Migration Review* 18 (1), p. 85-98.

World Bank

2006. « Pacific Islands at Home and Away : Expanding Job Opportunities for Pacific Islanders through Labor Mobility ». Washington, DC : World Bank [en ligne]

<http://documents.worldbank.org/curated/en/158921468099585796/Pacific-Islands-at-home-and-away-expanding-job-opportunities-for-Pacific-islanders-through-labor-mobility> (consulté le 1^{er} septembre 2017)

Zizek, Slavoj

2005. « Against Human Rights ». *New Left Review* II (34), p. 115-3

Documentaires :

Lee, Min Sook (réalisatrice)

2003. *El contrato*, [dvd] Office National du film du Canada, 51 min.

Briceno-Orduz (réalisateur)

2012. *Esperanza P.Q.*, [dvd] MC2 Communication Media, 59 min.

