

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ

CULTIVER DES RÊVES, SURMONTER DES DÉFIS :
une exploration des expériences de bien-être de travailleurs agricoles temporaires
en Montérégie, au Québec

Par

Chandra Li HERNANDEZ JOA

Mémoire présenté pour obtenir le grade de

Maître ès sciences, M.Sc.

Maîtrise en études urbaines

Programme offert conjointement par l'INRS et l'UQAM

Juillet 2025

© Chandra Li HERNANDEZ JOA, 2025

Ce mémoire intitulé

CULTIVER DES RÊVES, SURMONTER DES DÉFIS :
une exploration des expériences de bien-être de travailleurs agricoles temporaires
en Montérégie, au Québec

et présenté par

Chandra Li HERNANDEZ JOA

a été évalué par un jury composé de

Mme Stéphanie GUIMONT MARCEAU, directrice de recherche, Institut National de la
Recherche Scientifique _ Centre Urbanisation, Culture et Société

M. Sid Ahmed SOUSSI, examinateur interne, Université du Québec à Montréal

M. Guillermo CANDIZ, examinateur externe, Université de l'Ontario français

À ma petite sœur Debra Li, la plus belle étoile du ciel.

RÉSUMÉ

Cette recherche explore les expériences de travailleurs agricoles temporaires de la Montérégie, au Québec, en mettant en lumière les facteurs qui influencent leur bien-être. Bien que ces travailleur·euse·s occupent une place centrale dans l'industrie agricole, leur bien-être reste un aspect moins abordé dans les recherches, en particulier en ce qui concerne les impacts sociaux et personnels de leur condition migratoire. L'objectif de cette étude est d'analyser comment les lieux, les activités, les personnes et les organisations influencent leur bien-être quotidien. Pour répondre à cette question, une méthodologie qualitative a été adoptée, s'appuyant sur une dizaine d'entretiens semi-dirigés avec des travailleurs agricoles temporaires originaires du Mexique et du Guatemala, ayant des profils variés. L'analyse des récits recueillis met en évidence des dynamiques complexes, où les conditions de travail, les espaces de vie, les activités de loisirs et les réseaux sociaux jouent un rôle déterminant dans leur bien-être. Les résultats montrent que, malgré les défis liés à la précarité et à l'éloignement familial, ces travailleur·euse·s développent diverses stratégies d'adaptation et de résistance pour maintenir un équilibre personnel et social, témoignant de leur agentivité pour créer des espaces de bien-être dans un contexte contraignant. Cette recherche contribue à une meilleure compréhension de leur réalité et souligne la nécessité d'infléchir les politiques migratoires et les conditions de séjour vers une approche plus inclusive et humaine, centrée sur la reconnaissance de la dignité et du rôle essentiel des travailleur·euse·s agricoles temporaires dans la société québécoise.

Mots-clés : travailleurs migrants ; agriculture ; migration temporaire ; expériences ; bien-être ; Mexique ; Guatemala ; Montérégie ; Québec ; Canada.

ABSTRACT

This research explores the experiences of temporary agricultural workers in Montérégie, Quebec, by highlighting the factors that influence their well-being. Although these workers hold a central place in the agricultural industry, their well-being remains underexplored in the literature, especially regarding the social and personal impacts of their migratory status. The study aims to analyze how places, activities, people and organizations shape their everyday well-being. To address this, a qualitative methodology was used, based on ten semi-structured interviews with temporary agricultural workers from Mexico and Guatemala, representing diverse profiles. The analysis of their narratives reveals complex dynamics in which working conditions, living spaces, leisure activities and social networks play a key role in their well-being. The results show that, despite challenges related to precariousness and family separation, these workers develop various strategies of adaptation and resistance to maintain personal and social balance, demonstrating their agency in creating spaces of well-being within a constraining context. This research contributes to a better understanding of their lived realities and emphasizes the need to reorient migration and residency policies toward a more inclusive and humane approach, one that recognizes the dignity and essential contribution of temporary agricultural workers to Quebec society.

Keywords: migrant workers; agriculture; temporary migration; experiences; well-being; Mexico; Guatemala; Montérégie; Quebec; Canada.

AVANT-PROPOS

« Le futur appartient à ceux qui croient à la beauté de leurs rêves. »

— Eleanor Roosevelt

Ce travail rend hommage à la résilience de celles et ceux qui, malgré les obstacles, persistent à imaginer un avenir meilleur pour eux et leurs proches.

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à ma directrice de recherche, Stéphanie Guimont-Marceau, qui m'a ouvert les portes de ce programme de maîtrise et qui m'a accompagnée tout au long de ce parcours. Son soutien émotionnel et professionnel, ainsi que les nombreuses opportunités qu'elle m'a offertes, ont été essentiels pour mener à bien cette recherche. Elle a su me guider avec bienveillance et détermination, éclairant mon chemin et étant une véritable mentore dans ma carrière.

Je remercie également tous les professeurs de l'INRS et de l'UQAM pour leur soutien lors des moments difficiles de mon parcours académique au Canada, leur empathie et leur solidarité infinie ont grandement facilité mon adaptation et mes progrès. Un grand merci à mes camarades de classe pour leur compréhension et leur soutien constant.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à l'INRS pour son appui dès le début de mes études, notamment grâce à la bourse d'exemption des frais de scolarité majorés, qui m'a permis de poursuivre ce programme. Je remercie également le Collectif de recherche Action Politique et Démocratie (CAPED) pour leur soutien financier à travers une bourse de recherche et de rédaction, ainsi que le Réseau Villes Régions Monde (VRM) et le centre Urbanisation Culture et Société (UCS) pour les bourses de fin de rédaction attribuées. Ma gratitude va aussi à la Fondation INRS pour m'avoir accordé la bourse de réussite étudiante J.A DeSève.

Je suis particulièrement reconnaissante au Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) pour m'avoir offert l'opportunité de rejoindre leur collectif durant l'été 2024, grâce à un stage enrichissant qui m'a permis d'approfondir le contexte de ma recherche.

Je tiens également à remercier chaleureusement tous les travailleurs agricoles temporaires qui ont accepté de participer à cette étude, et qui ont partagé leurs expériences avec tant de confiance et d'engagement. Sans leur participation, cette recherche n'aurait pas été possible.

Enfin, je souhaite exprimer ma gratitude à mes amis, qui ont rendu ce parcours plus agréable malgré la distance, et à ma famille, en particulier à ma mère, qui m'a toujours donné la force de continuer malgré les obstacles. À Jorge, pour être ce soutien inébranlable sans lequel ce projet n'aurait jamais pu voir le jour.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	xi
Liste des figures.....	xi
Liste des abréviations et des sigles.....	xii
Introduction	1
Chapitre 1 : Le travail agricole temporaire au Canada	6
1.1 Contexte migratoire au Canada et au Québec	6
1.1.1 Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT)	10
1.1.2 Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)	14
1.1.3 Les contrats de travail des travailleur·euse·s agricoles temporaires au Québec.....	16
1.2 Le profil des travailleur·euse·s agricoles temporaires	18
1.3 Les migrations temporaires : un champ marqué par la précarité	21
1.3.1 Les conditions de travail et de logement.....	24
1.3.2 L'isolement géographique.....	27
1.3.3 Les barrières linguistiques et culturelles	28
1.4 La Montérégie : région d'ancrage de la recherche	30
1.5 Problématique.....	31
1.5.1 Question de recherche et objectifs	32
Chapitre 2 : Bien-être, expérience et migration temporaire	34
2.1 Le bien-être.....	34
2.1.1 La vision économique du bien-être	35
2.1.2 La vision subjective du bien-être.....	37
2.1.3 La vision hédonique du bien-être.....	39
2.1.4 La vision eudémonique du bien-être.....	40
2.1.5 La définition du bien-être adoptée par cette recherche	41
2.2 Les expériences vécues.....	43
2.2.1 La nature des expériences : les interactions et la participation active	45
2.2.2 L'importance d'étudier les expériences quotidiennes pour comprendre les enjeux sociaux.....	46
2.3 Les migrations temporaires	47
Chapitre 3 : Méthodologie.....	50
3.1 L'approche qualitative	50
3.1.1 Les entretiens semi-dirigés.....	51
3.2 Les critères de sélection des participants.....	52
3.3 L'éthique de la recherche.....	53

3.4 Accès au terrain et recrutement des participants.....	54
3.4.1 <i>Stage</i>	55
3.4.2 <i>Recrutement</i>	55
3.5 Le déroulement des entretiens semi-dirigés.....	57
3.6 Traitement des données	62
3.7 L'analyse thématique des entretiens	63
Chapitre 4 : Les facteurs de bien-être.....	65
4.1 Les lieux : espaces de vie et de travail des participants	66
4.1.1 <i>Lieux de travail</i>	66
4.1.2 <i>Lieux de résidence</i>	67
4.1.3 <i>Lieux récréatifs et éducatifs</i>	67
4.1.4 <i>L'accès aux moyens de transport</i>	72
4.2 Les activités : occupations et pratiques quotidiennes	74
4.2.1 <i>Tâches ménagères</i>	74
4.2.2 <i>Tâches professionnelles</i>	76
4.2.3 <i>Activités récréatives ou de loisirs</i>	77
4.3 Les personnes : interactions et réseaux de soutien.....	79
4.3.1 <i>Relations avec la famille (au pays d'origine et au Canada)</i>	80
4.3.2 <i>Relations avec les collègues</i>	82
4.3.3 <i>Relations avec la population locale</i>	85
4.3.4 <i>Relations avec les employeurs</i>	87
4.4 Les organisations : soutien institutionnel et accès aux ressources.....	90
4.5 Les expériences de bien-être et les perceptions individuelles	92
4.5.1 <i>Expériences positives et négatives</i>	92
4.5.2 <i>Perception du bien-être</i>	96
4.6 Les défis et motivations.....	98
4.6.1 <i>Les défis d'être travailleur agricole temporaire</i>	98
4.6.2 <i>Les motivations des participants</i>	102
4.7 Les pratiques ou stratégies pour surmonter les défis	104
Chapitre 5 : Les stratégies pour créer des espaces de bien-être	109
5.1 Les espaces vécus : une géographie du bien-être en tension	109
5.2 Les pratiques quotidiennes	114
5.3 Le rôle des relations sociales dans la construction du bien-être des participants	120
5.4 L'importance des organisations dans le soutien aux participants	126
5.5 Défis et stratégies : maintenir le bien-être en contexte de précarité	128
5.5.1 <i>Obstacles structurels</i>	128
5.5.2 <i>Stratégies individuelles pour préserver un équilibre personnel</i>	131

5.5.3 Soutien collectif et résilience : le rôle des réseaux de travailleurs agricoles temporaires	134
5.5.4 La création d'espaces de bien-être	136
Conclusion.....	138
Bibliographie	142
Annexe 1 : Guide d'entretien en français et en espagnol.....	159

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Profil des participants	59
--	-----------

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 : Structure du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT)	11
Figure 1.2 : Carte de la Montérégie et localisation de Saint-Rémi	31

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

ARIMÉ	Entreprise de recrutement international Arimé Canada
ATA	Alliance des travailleurs agricoles
C3V	Collaboratoire Villes Voix Visions
CCR	Conseil canadien pour les réfugiés
CCRHA	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
CDPDJ	Comité des droits de la personne et de la jeunesse du Québec
CER-INRS	Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains de l'INRS
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
DRSV	Direction de la recherche, de la statistique et de la veille du MIFI
DTMF	Association pour les droits des travailleurs de maison et de ferme
EDSC	Emploi et Développement Social Canada
FERME	Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère
INRS	Institut national de la recherche scientifique
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
PMI	Programme de mobilité internationale
PTAS	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PTÉT	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RATTMAQ	Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec
SRSV	Service de la recherche, de la statistique et de la veille du MIFI
TAM	Travailleurs agricoles migrants
TAT	Travailleurs agricoles temporaires
TET	Travailleurs étrangers temporaires
TMT	Travailleur·euse·s migrant·e·s temporaires

TUAC Canada	Syndicat des Travailleurset travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
UCS	Urbanisation Culture Société
UPA	Union des producteurs agricoles

INTRODUCTION

L'importance du bien-être des travailleurs et travailleuses migrant·e·s constitue aujourd'hui un enjeu central au niveau social, politique et universitaire. Cet enjeu repose en particulier sur le contexte des sociétés caractérisées par une dépendance accrue à une main-d'œuvre étrangère temporaire pour soutenir des secteurs économiques clés (Emilien et Jalette 2024 ; Tessier 2024). Au Québec, les travailleurs agricoles temporaires jouent un rôle fondamental dans la production agroalimentaire, répondant à une demande de main-d'œuvre saisonnière difficilement comblée par la population locale (Diallo, Homsy et Savard 2022). Bien qu'indispensables à l'économie rurale, ces travailleurs et travailleuses sont souvent confrontés à des conditions de vie et de travail précaires, à une faible reconnaissance sociale, ainsi qu'à une mobilité contrainte par leur statut migratoire (Bélanger et Candiz 2014, 2015). Ces éléments rendent cruciale l'étude de leur bien-être dans une perspective qui dépasse l'analyse strictement économique ou juridique.

Depuis les dernières décennies, les politiques migratoires canadiennes ont favorisé l'établissement de programmes temporaires de travail, notamment le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), lesquels permettent à des milliers de personnes issues principalement d'Amérique latine et des Caraïbes de venir travailler dans les fermes canadiennes (Gouvernement du Canada 2024i). Ce modèle, basé sur la migration temporaire circulaire, s'est fortement consolidé au fil du temps. En 2010, le Québec comptait 7 445 travailleurs étrangers temporaires (TET) ; ce chiffre a connu une croissance spectaculaire pour atteindre 59 820 en 2023, représentant 31,7 % de tous les TET accueillis au Canada cette année-là (Emilien et Jalette 2024). Cette évolution témoigne non seulement de l'importance stratégique de cette main-d'œuvre pour l'économie agricole québécoise, mais aussi de la nécessité urgente d'interroger les conditions sociales, institutionnelles et humaines dans lesquelles s'inscrivent ces parcours migratoires.

Un rapport publié par Amnistie internationale Canada francophone (2025) met en lumière les nombreuses violations des droits auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants au Canada, notamment dans le secteur agricole. L'organisation y dénonce un système migratoire structuré autour de la dépendance à l'employeur, qui ouvre la porte à des abus importants : logements inadéquats, surveillance excessive, rétention de documents personnels et représailles en cas de plaintes (Amnistie internationale 2025). Le rapport souligne également les

obstacles systémiques à l'exercice des droits fondamentaux, tels que l'accès à la santé, la liberté d'association ou encore la possibilité de changer d'employeur sans risquer l'expulsion (Amnistie internationale 2025). En insistant sur l'opacité des mécanismes de contrôle et sur l'insuffisance des recours juridiques pour les travailleurs migrants, Amnistie internationale (2025) dépeint un système qui, loin de protéger les droits, les fragilise et les conditionne à un statut temporaire, accentuant ainsi les inégalités sociales et les formes de précarité vécues par cette population.

La pandémie de COVID-19 a agi comme un révélateur de ces inégalités, exposant davantage la vulnérabilité des travailleurs migrants agricoles. Bien que leur rôle ait été qualifié d'essentiel, ces travailleurs ont été confrontés à des conditions sanitaires précaires, notamment lors d'éclosions dans des fermes où l'isolement s'est effectué dans des logements inadéquats, souvent sans accès suffisant aux soins ou au soutien nécessaires (Candiz, Basok et Bélanger 2023). Cette situation a mis en lumière les limites des mécanismes de protection existants et l'incapacité des autorités à garantir leur bien-être (Candiz, Basok et Bélanger 2023). Malgré ces contraintes, certains travailleurs ont trouvé des moyens d'exprimer leur désaccord, en refusant des conditions jugées injustes ou en se mobilisant collectivement, affirmant ainsi leur présence citoyenne dans un espace où leurs droits restent fortement restreints (Candiz, Basok et Bélanger 2023). Le contexte actuel est également marqué par une attention médiatique et sociale accrue envers les travailleurs migrants. Récemment au Québec, des documentaires comme *Essentiels* (Le Duc 2023) ou *Mon ami Omar* (De la Cortina 2024), des minis-séries *Le temps des Framboises* (Falardeau 2022) et des films comme *Les oiseaux ivres* (Grbovic 2021) et *Richelieu* (Chevigny 2023) ont contribué à exposer les réalités souvent invisibilisées de cette population, en dénonçant l'exploitation, l'isolement et les failles systémiques dans la protection de leurs droits.

Dans ce contexte, ce mémoire de maîtrise présente une recherche concernant le bien-être des travailleurs agricoles temporaires au Québec à partir d'une perspective centrée sur leurs expériences vécues. Le bien-être, en tant que notion multidimensionnelle, inclut non seulement les visions économiques et subjectives, mais aussi les visions hédoniques et eudémoniques, qui façonnent le quotidien des individus (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Cette approche permet de dépasser une vision strictement utilitariste ou victimisante du travail migrant pour explorer les formes de résilience, les stratégies d'adaptation et les éléments positifs qui participent à un équilibre de vie, même en contexte de précarité. Les participants rencontrés révèlent une diversité de lieux de travail non seulement au Québec, mais aussi dans d'autres provinces canadiennes et

même aux États-Unis. Cette diversité d'expériences met en évidence la mobilité des travailleurs et la façon dont leur bien-être est influencé par les contextes géographiques et les conditions de travail propres à chaque région. Ces trajectoires montrent que le bien-être n'est pas un état figé, mais une expérience relationnelle et évolutive, façonnée par les dynamiques de lieu, les rapports sociaux et les modalités d'organisation du travail (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019).

Mon intérêt pour cette thématique découle d'un cheminement personnel et académique. Lorsque j'ai commencé mes études de maîtrise au Canada, je n'avais jamais travaillé sur des thématiques liées à l'agriculture ou à la migration. Toutefois, étant moi-même une personne migrante, j'ai rapidement perçu à travers mon propre vécu certaines des difficultés spécifiques que traverse une population en situation de mobilité temporaire. Grâce à un stage avec le Réseau d'aide aux travailleurs et travailleuses migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) j'ai eu l'occasion d'entrer en contact direct avec des travailleurs agricoles temporaires. Cette expérience m'a permis d'observer la complexité de leur quotidien, d'écouter leurs récits et de mieux comprendre les dynamiques sociales qui influencent leur bien-être. Ces échanges ont constitué le point de départ d'un engagement de recherche visant à contribuer à une compréhension plus fine des réalités que vivent ces personnes et à mettre en lumière les enjeux de justice sociale et de reconnaissance qui les concernent.

Les recherches existantes ont souvent documenté les conditions de travail difficiles, les inégalités structurelles et les formes d'exploitation dont sont victimes les travailleurs agricoles temporaires (Amar et al 2009 ; Deslauriers 2015 ; CCR 2016 ; TUAC Canada et ATA 2023). Toutefois, peu d'études se sont intéressées de manière approfondie aux aspects positifs perçus par les travailleurs eux-mêmes, à leur vécu subjectif du bien-être et aux moyens qu'ils mobilisent pour se sentir bien, malgré les contraintes de leur situation. Cette lacune soulève une question fondamentale : comment les travailleurs agricoles temporaires au Québec perçoivent-ils et vivent-ils leur bien-être dans un contexte de migration temporaire, marqué par des rapports de pouvoir asymétriques, une mobilité régulée et un accès limité à certains droits?

Ma recherche s'inscrit dans une démarche qualitative qui met l'accent sur l'écoute des récits, l'analyse des interactions quotidiennes et la compréhension des ressources mobilisées dans les différents contextes de vie. À travers l'étude des lieux qu'ils fréquentent (logement, ferme, espaces publics), des activités qu'ils pratiquent (travail, loisirs, apprentissages), des relations qu'ils entretiennent (collègues, famille, employeurs, communauté locale) et des organisations

qu'ils mobilisent, ma recherche propose une analyse nuancée des facteurs qui influencent leur bien-être.

Ce mémoire est organisé en cinq chapitres. Le premier présente le contexte des programmes de migration temporaire au Québec, en décrivant les cadres réglementaires du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Il examine ensuite les conditions de travail des travailleurs agricoles temporaires, notamment à travers l'analyse des contrats de travail, ainsi que les défis auxquels ils sont confrontés, tels que les conditions de logement, l'isolement géographique et social, et les barrières linguistiques et culturelles. Ce chapitre se conclut par la présentation de la question de recherche et des objectifs de l'étude.

Le deuxième chapitre est consacré au cadre théorique de la recherche. Il propose une analyse des différentes conceptions du bien-être, en s'appuyant sur les approches économique, subjective, hédonique et eudémonique, avant de préciser la définition adoptée dans cette étude. Ensuite, il introduit la notion d'expérience, en soulignant l'importance de l'interaction et de la participation active dans la construction des expériences quotidiennes des travailleurs. Enfin, il traite de la migration temporaire en tant que phénomène social structurant les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles temporaires.

Le troisième chapitre décrit la méthodologie employée dans cette recherche. Il justifie le choix d'une approche qualitative et explique l'utilisation des entretiens semi-dirigés comme principal outil de collecte de données. Il détaille les critères de sélection des participants, les considérations éthiques, ainsi que les étapes du recrutement et du déroulement des entretiens. Il expose également les méthodes de traitement et d'analyse des données, notamment l'analyse thématique des entretiens, afin de mettre en évidence les éléments structurants des expériences de bien-être des travailleurs agricoles temporaires.

Le quatrième chapitre est consacré à la présentation et à l'analyse des résultats obtenus. Il explore d'abord les conditions générales des participants avant d'aborder les lieux qu'ils fréquentent : espaces de travail, de résidence et de loisirs, et leur impact sur le bien-être. Il analyse ensuite les différentes activités pratiquées, qu'elles soient liées au travail, aux loisirs ou à l'apprentissage. Par ailleurs, il examine les relations sociales des travailleurs avec leur famille, leurs collègues, la population locale et les employeurs. Il traite aussi du rôle des organisations de soutien, avant d'aborder la perception du bien-être et les stratégies développées pour surmonter les défis rencontrés.

Enfin, le cinquième chapitre propose une discussion des résultats à la lumière des concepts théoriques et de la littérature existante. Il examine le rôle des lieux, des activités et des relations sociales dans l'expérience de bien-être des travailleurs agricoles temporaires, en mettant en évidence les tensions et les opportunités qu'ils génèrent. Il analyse aussi les défis structurels et les stratégies individuelles et collectives mises en place pour préserver un équilibre personnel. Ce mémoire se clôt par une conclusion qui synthétise les principaux apports de la recherche, soulignant les dynamiques qui façonnent le bien-être des travailleurs agricoles temporaires au Québec. La conclusion aborde également les limites de cette étude et propose des pistes pour de futures recherches.

CHAPITRE 1 : LE TRAVAIL AGRICOLE TEMPORAIRE AU CANADA

Ce premier chapitre présente la revue de littérature afin de cerner la problématique de la recherche. Il explore les dynamiques migratoires propres au Canada et au Québec, en s'appuyant sur une analyse des programmes de migration temporaire tels que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), et en mettant en lumière les particularités des contrats de travail sous lesquels les travailleur·euse·s agricoles arrivent au pays. Par la suite, un portrait des travailleur·euse·s agricoles temporaires est esquissé, suivi d'une revue de la littérature portant sur les enjeux majeurs liés à ces migrations, tels que les conditions de travail et de logement, l'isolement géographique et social, ainsi que les barrières linguistiques et culturelles. Une section est ensuite consacrée à la région d'ancrage de la recherche, la Montérégie, afin de contextualiser le terrain étudié. Enfin, la problématique, la question de recherche et les objectifs de cette étude seront formulés.

1.1 Contexte migratoire au Canada et au Québec

Les migrations temporaires constituent une forme spécifique de mobilité internationale qui se caractérise par une durée limitée de séjour et un encadrement juridique restrictif (Ruhs 2006 ; Foulkes 2023). Contrairement aux migrations permanentes, elles ne visent pas l'installation durable dans le pays d'accueil, mais sont définies par une temporalité marquée par des contraintes administratives et économiques (Delaunay et al. 2018). Il s'agit de déplacements d'individus vers un pays étranger pour une durée déterminée, généralement dans un but précis, comme le travail ou les études, sans intention d'installation permanente (Foulkes 2023). Ce phénomène s'inscrit dans un cadre plus large des dynamiques migratoires contemporaines, marquées par leur fragmentation et leur nature non linéaire (Triandafyllidou 2022). En effet, les migrations temporaires impliquent souvent des retours multiples et de nouveaux départs, influencés à la fois par les politiques migratoires et par les stratégies individuelles des migrant·e·s (Triandafyllidou 2022). Ces mobilités sont souvent perçues comme une réponse aux besoins économiques des pays d'accueil tout en maintenant une certaine précarité des travailleur·euse·s migrant·e·s (Triandafyllidou 2022). En tant que modalité de migration encadrée par des dispositifs étatiques et économiques, elle impose des

contraintes structurelles qui influencent tant les conditions de travail que les dynamiques sociales des migrant·e·s (Foulkes 2023).

Les migrations temporaires se distinguent par plusieurs caractéristiques essentielles. Tout d'abord, elles sont encadrées par une durée prédéterminée, souvent liée à des contrats de travail ou à des programmes éducatifs et régies par des visas spécifiques (Foulkes 2023). Cette contrainte temporelle structure non seulement les conditions de vie des migrant·e·s, mais aussi leurs perspectives de stabilité et de bien-être (Foulkes 2023). Ensuite, la migration temporaire répond à un objectif clair, qu'il s'agisse du travail saisonnier, des stages professionnels ou des échanges académiques (Foulkes 2023). Dans le cas des travailleur·euse·s agricoles temporaires, cette spécificité est d'autant plus marquée que leur présence dans le pays d'accueil est conditionnée à leur activité professionnelle.

Le Canada, grâce à ses politiques d'immigration, accueille des migrants et migrantes présentant une grande variété de statuts et de conditions. En effet, on retrouve des personnes considérées comme « non-immigrantes », « immigrantes » et les « résidentes non permanentes » (Statistique Canada 2021 ; Gouvernement du Canada 2024g). Parmi ces dernières, on distingue les personnes visiteuses, étudiantes internationales, demandeuses d'asile et travailleuses migrantes temporaires, qui incluent les travailleur·euse·s qualifié·es, chacune de ces catégories répondant à des besoins économiques et sociaux distincts (Gouvernement du Canada 2024g).

Les réfugié·e·s ou demandeur·euse·s d'asile, fuyant souvent la persécution ou la guerre, obtiennent le statut de résident·e permanent·e après avoir été acceptés dans le cadre du programme d'asile (CCR 2025). Les étudiant·e·s internationaux·ales, attirés par les institutions éducatives de renom, bénéficient de permis d'études temporaires et, dans certains cas, après l'obtention de leur diplôme, ces personnes peuvent travailler à temps plein et même faire une demande de résidence permanente (Gouvernement du Canada 2024g). En revanche, les travailleurs et travailleuses migrants temporaires (TMT), qui disposent également de permis temporaires, sont liés à des besoins spécifiques des employeurs canadiens (Gouvernement du Canada 2024g). Ils peuvent accéder à leurs permis de travail temporaire par le biais de deux programmes distincts : le Programme de mobilité internationale (PMI), principalement destiné aux emplois spécialisés et mieux rémunérés, et le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), qui sera examiné plus en détail dans la section suivante (Gouvernement du Canada 2024g, 2024h). De leur côté, les travailleur·euse·s qualifié·es peuvent accéder à la résidence permanente via des programmes tels que l'Entrée express, fondés sur des critères

comme les compétences professionnelles et l'expérience de travail (Gouvernement du Canada 2024e). Ces différentes catégories de migrant·e·s jouissent de droits et de protections variables.

Les travailleurs et travailleuses migrants temporaires (TMT) jouent un rôle central dans le système migratoire canadien, étant essentiels à plusieurs secteurs économiques (Gouvernement du Canada 2024h). Sur le plan démographique, les TMT répondent à des besoins pressants dans une province confrontée au vieillissement de sa population active et à un faible taux de natalité (Diallo, Homsy et Savard 2022). Par ailleurs, les données de Statistique Canada (2022) révèlent une prédominance de personnes originaires de pays comme le Mexique et le Guatemala, mettant en évidence l'importance des accords mutuels et des partenariats internationaux dans le processus de recrutement. En 2023, le pays comptait 188 580 titulaires de permis de travail sous le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), contre 103 910 en 2013, marquant une hausse significative en une décennie (IRCC 2023). Ces chiffres reflètent une dépendance accrue à l'égard de cette main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et des services de soins (Statistique Canada 2022).

Au Québec, cette tendance est tout aussi marquée. Entre 2013 et 2023, le nombre de travailleurs temporaires est passé de 8 715 à 59 820 (IRCC 2023). Une part importante de ces travailleurs œuvre dans le secteur agricole, représentant 22 % de la main-d'œuvre agricole totale de la province en 2022, avec plus de 21 500 travailleurs étrangers recensés (CCRHA 2024). Ces migrants, majoritairement originaires d'Amérique latine, répondent aux besoins spécifiques de la province, notamment en matière de récolte et d'entretien des cultures (Zhang, Ostrovsky et Arsenault 2021). Entre 2014 et 2019, le Québec a connu une hausse notable des admissions de TET accompagnée d'une augmentation des permis de travail délivrés par le gouvernement, passant de 12 545 en 2014 à 23 300 permis délivrés en 2019 (SRSV 2020).

Cette dépendance envers les travailleurs et travailleuses migrants temporaires est particulièrement prononcée dans les régions rurales, où la main-d'œuvre locale ne suffit pas à combler les besoins saisonniers (Statistique Canada 2022). Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) (2024) prévoit que le déficit en main-d'œuvre agricole atteindra 101 000 postes vacants d'ici 2030. Ce constat souligne l'importance stratégique des TET, tout en posant des défis en matière d'inclusion et de protection de leurs droits, mais sans laisser de côté la précarité dans laquelle se retrouvent ces travailleurs, exacerbée par des conditions de travail instables et un accès limité aux recours légaux, comme l'ont noté Frozzini et

Gratton (2015). Ces auteurs soulignent également que cette précarisation dépasse le cadre des TET et s'inscrit dans une tendance plus large d'instabilité du travail sous l'effet des politiques néolibérales, qui favorisent la flexibilité au détriment de la sécurité de l'emploi, affectant ainsi divers secteurs de la main-d'œuvre (Frozzini et Gratton 2015).

Le Ray (2011) attire l'attention sur les injustices structurelles auxquelles font face les TET, malgré leurs contributions économiques significatives. La majorité des travailleur·euse·s temporaires, notamment, se trouvent dans une situation de précarité en raison des restrictions imposées par leurs permis de travail (CCR 2016). Ces restrictions incluent l'obligation de travailler uniquement pour l'employeur spécifié sur leur permis, rendant difficile toute mobilité professionnelle et augmentant leur dépendance à cet employeur (CCR 2016 ; Gouvernement du Canada 2024h). De plus, leur accès aux services sociaux, tels que les soins de santé et l'aide juridique, est souvent limité, les plaçant dans une position vulnérable face aux abus et aux violations de leurs droits (CCR 2016 ; Deslauriers 2015).

Les chiffres cités traduisent non seulement une demande croissante de main-d'œuvre, mais aussi des défis persistants liés à l'inclusion sociale et à la protection des droits des travailleur·euse·s migrant·e·s. Frozzini et Gratton (2015) soulignent que ces travailleurs occupent souvent des emplois précaires, exposés à des conditions de travail difficiles et bénéficiant d'une protection légale insuffisante. Le qualificatif de « temporaires » associé à leur statut les placent dans une situation précaire en raison de la nature restrictive de leurs permis de travail, qui limitent leurs droits sociaux. Leur capacité à changer d'emploi est fortement restreinte, nécessitant des démarches administratives complexes et rarement accordées, ce qui les expose davantage à l'exploitation et à des conditions de travail précaires (CCR 2016). Ces réalités renforcent la nécessité d'une compréhension approfondie des programmes migratoires, notamment le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), ce qui seront présentés dans les sections suivantes.

La croissance de cette population s'inscrit dans une stratégie du gouvernement fédéral visant à pallier les pénuries de main-d'œuvre et à stabiliser l'économie canadienne, comme le souligne Nakache (2013). Toutefois, cette stratégie repose sur un modèle qui, tout en répondant aux impératifs économiques, génère des disparités en matière de protection des droits (Nakache 2013 ; CCR 2016). Nakache (2013) met en évidence les lacunes du PTÉT, notamment l'absence de mécanismes de protection adéquats et la précarité juridique des travailleurs. L'autrice souligne également que cette dépendance accrue à une main-d'œuvre

temporaire reflète une volonté gouvernementale de privilégier un modèle de migration flexible et réversible, limitant ainsi l'accès des travailleurs étrangers à des droits durables et à une inclusion durable dans la société (Nakache 2013). Les implications de cette politique sont donc majeures : bien qu'elle assure une main-d'œuvre disponible et malléable pour les employeurs et employeuses, elle perpétue un système où les travailleurs migrants occupent une position structurellement précaire, amplifiant les inégalités sociales et économiques dans le pays (Le Ray 2011).

Historiquement, le recours aux TET s'inscrit dans une dynamique d'évolution des politiques migratoires. Sharma (2001) explique que la création et la gestion de programmes tels que le PTÉT répondent à des impératifs économiques nationaux, mais traduisent également des hiérarchies sociales, où les travailleurs migrants sont souvent perçus comme une force de travail « remplaçable ». Cette perception est également présente au Québec, où, selon Díaz Mendiburo (2014), les travailleurs agricoles hispanophones jouent un rôle essentiel dans le développement économique local, bien qu'ils restent parfois marginalisés dans les sphères sociales, en raison de la barrière linguistique et culturelle ainsi que de la ségrégation géographique dans les milieux ruraux, qui réduisent leurs interactions avec la population locale et renforcent leur isolement (Díaz Mendiburo 2014 ; Bélanger et Candiz 2015).

1.1.1 Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT)

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires représente une composante essentielle de la stratégie canadienne en matière de main-d'œuvre. Mis en place en 1973 pour répondre à des besoins spécifiques de l'économie, ce programme permet aux employeurs de recruter des travailleurs étrangers lorsqu'aucun·e citoyen·ne·s canadien·ne·s ou résident·e·s permanent·e·s n'est disponible pour combler un poste vacant (Molnar 2018, Gouvernement du Canada 2024i). L'évolution du PTÉT, son fonctionnement, ainsi que ses répercussions sur les travailleurs et sur le marché du travail au Canada soulèvent des questions cruciales, à la fois économiques et sociales.

Selon le Gouvernement du Canada (2024f), le PTÉT a pour objectif principal de combler des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs clés de l'économie, notamment l'agriculture, la construction, la restauration et les soins. Ce programme repose sur un processus rigoureux d'évaluation des besoins, dans lequel les employeurs doivent démontrer qu'ils ont exploré toutes

les options pour recruter au niveau local avant d'embaucher des travailleurs étrangers (Gouvernement du Canada 2024i). Cela inclut la présentation d'une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), un document requis pour vérifier que l'embauche de travailleurs étrangers n'aura pas de conséquences négatives sur les travailleurs et travailleuses canadien·ne·s (Gouvernement du Québec 2024).

L'une des particularités du PTÉT réside dans sa structure segmentée qui comprend plusieurs volets adaptés aux besoins sectoriels. Le programme inclut des volets pour les talents mondiaux, les travailleur·euse·s hautement qualifié·es ou à haut salaire, les travailleur·euse·s peu qualifié·es ou à bas salaires, qui incluent les fournisseurs de soins à domicile, les travailleur·euse·s agricoles et les travailleur·euse·s agricoles saisonniers (Gouvernement du Québec 2024 ; MIFI 2022a). Ce dernier volet est l'un des plus anciens et des plus étendus, soutenant l'industrie agricole canadienne en attirant des milliers de travailleurs saisonniers chaque année (Statistique Canada 2022). Il sera abordé plus en détail dans la section suivante.

Afin de mieux comprendre la structure du PTÉT et la place qu'occupe le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) dans ce cadre, la figure suivante offre une représentation schématique des différents volets qui le composent. Cette illustration permet de visualiser le positionnement spécifique du PTAS au sein du PTÉT et de saisir ses particularités par rapport aux autres catégories des travailleur·euse·s temporaires.

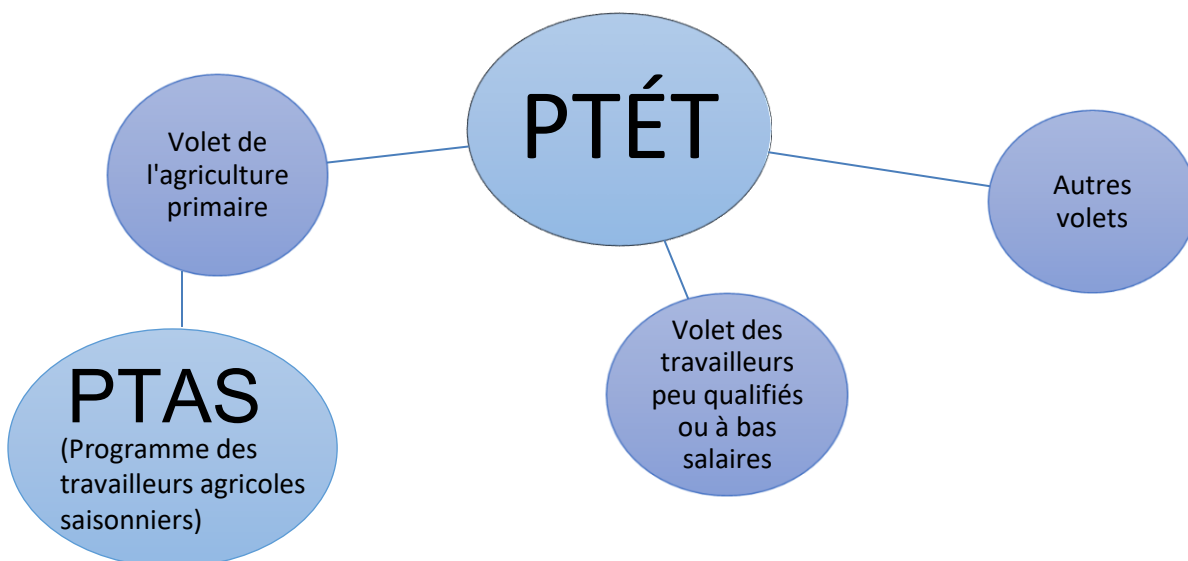


Figure 1.1 : Structure du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT)

Source : Gouvernement du Canada 2024f, données compilées par l'autrice.

Le volet agricole du PTÉT, concerne exclusivement les emplois liés à l'agriculture primaire, englobant des activités comme la culture, l'élevage et la récolte (EDSC 2025a). Les travailleur·euse·s recruté·es dans ce cadre peuvent provenir de n'importe quel pays, à condition de remplir les critères établis par le gouvernement canadien et d'obtenir les autorisations requises (EDSC 2025a ; Gouvernement du Québec 2023b). La durée des contrats dépend des besoins des employeurs et des réglementations en vigueur, avec une limite de 24 mois (EDSC 2025a ; Gouvernement du Québec 2023b). Ce volet constitue ainsi un pilier fondamental du soutien à l'agriculture canadienne en facilitant l'accès à une main-d'œuvre indispensable pour assurer la continuité des activités de production (Gouvernement du Canada 2024h).

Les statistiques récentes montrent une augmentation significative du nombre de permis de travail octroyés dans le cadre du PTÉT : à la fin de septembre 2023, 147 863 permis de travail avaient été approuvés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), contre 96 437 pour la même période en 2022, soit une hausse notable (Gouvernement du Canada 2024b). Toutefois, ces résultats s'accompagnent de défis significatifs, notamment en matière de participation sociale des travailleur·euse·s et de reconnaissance de leurs droits.

Sur le plan international, les programmes de recrutement de TET sont souvent unilatéraux et discrétionnaires (Gouvernement du Canada 2024h). Ils ont pour but de faciliter aux employeurs canadiens l'accès à cette main-d'œuvre (Gouvernement du Canada 2024b). Cependant, Klassen et ses collaborateurs (2019) soulignent que ces ententes ne garantissent pas toujours des conditions de travail équitables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables. Leur rapport met en évidence que les programmes actuels peuvent être complexes et déroutants pour les employeurs, tandis que les travailleurs migrants font face à des abus en raison de la précarité de leurs conditions de travail et du manque de surveillance (Klassen et al. 2019). Cette situation crée une asymétrie de pouvoir où les travailleur·euse·s hésitent à faire valoir leurs droits par crainte de représailles, se sentant souvent interchangeables aux yeux de leurs employeurs (Klassen et al. 2019).

Comme l'explique Siemiatycki (2010), l'émergence et l'élargissement du PTÉT répondent à une stratégie de flexibilité sur le marché du travail, où les travailleurs migrants sont souvent considérés comme une main-d'œuvre malléable. Fudge et MacPhail (2009) ajoutent que les travailleur·euse·s peu qualifiés, qui constituent une proportion importante des participant·e·s au programme, se trouvent dans des formes extrêmes de précarité liées à la flexibilité exigée par

leurs employeurs. Selon Fudge et MacPhail (2009), cette précarité découle de la structure même du programme, qui place les travailleurs dans une position de vulnérabilité en raison de leur statut temporaire et de la dépendance à un employeur spécifique. Ces chercheurs soulignent que cette dynamique crée une relation de pouvoir déséquilibrée, où les travailleurs hésitent à revendiquer leurs droits de peur de perdre leur emploi et leur permis de séjour (Fudge et MacPhail 2009). En conséquence, la flexibilité recherchée par les employeurs se traduit par une insécurité permanente pour les travailleurs, tant sur le plan économique que social (Fudge et MacPhail 2009).

De plus, Preibisch (2007) insiste sur les inégalités structurelles inhérentes à ce modèle de migration temporaire, où les permis de travail restrictifs renforcent souvent la vulnérabilité des travailleur·euse·s étrangers, les plaçant dans des situations de marginalisation sociale exacerbée. En effet, selon Preibisch (2007), la nature des permis de travail restreints contraint les travailleur·euse·s à demeurer sous l'autorité d'un seul employeur, limitant ainsi leur mobilité et leur capacité à négocier de meilleures conditions de travail. Cette dépendance structurelle les rend plus vulnérables aux abus et aux conditions de travail précaires, renforçant leur isolement social et économique (Preibisch 2007). De plus, l'absence d'accès à des mécanismes de protection adéquats accentue leur marginalisation, les privant des droits et des opportunités dont bénéficient les travailleur·euse·s permanents (Preibisch 2007).

Les critiques du PTÉT ne se limitent pas à sa structure administrative. Nakache et Kinoshita (2010) mettent en évidence un conflit entre les objectifs économiques à court terme et les préoccupations liées aux droits humains. La nature temporaire et précaire des contrats intensifie la vulnérabilité des participant·e·s. Fudge et MacPhail (2009) qualifient cette situation d'exemple extrême de flexibilité du travail, où les droits des travailleur·euse·s sont subordonnés aux besoins des employeurs.

Le PTÉT demeure toutefois un instrument clé de la politique économique et migratoire du Canada. Le programme répond à des besoins économiques pressants tout en soulevant des questions sur la protection des droits des travailleur·euse·s et la durabilité à long terme de la dépendance du Canada vis-à-vis de la main-d'œuvre migrante. Le Gouvernement du Canada (2024h) précise que des initiatives récentes visent à améliorer le programme, notamment en renforçant les mécanismes de protection des droits des travailleur·euse·s et en facilitant leur accès à des services essentiels. Ce programme, bien qu'efficace dans son objectif immédiat de

pourvoir des emplois difficiles à combler, reste un terrain de débats quant à son impact social et économique à plus long terme.

1.1.2 Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers constitue un volet majeur et bien structuré du Programme des travailleurs étrangers temporaires (Vosko et al. 2022). Créé en 1966 dans le cadre d'un accord bilatéral entre le Canada et certains pays des Caraïbes, il s'est étendu au Mexique en 1974, reflétant les besoins croissants de main-d'œuvre agricole du Canada (Gouvernement du Mexique 2020). Ce programme permet aux employeurs agricoles canadiens de recruter des travailleur·euse·s étrangers pour répondre aux pénuries chroniques de personnel dans le secteur agricole, tout en offrant aux participant·e·s des opportunités d'emploi temporaires et rémunérées (Gouvernement du Canada 2024c).

L'accès au PTAS est régi par des ententes bilatérales entre le Canada et plusieurs pays partenaires, notamment le Mexique et onze pays des Caraïbes, tels que Anguilla, Antigua et Barbuda, la Barbade, la Dominique, la Grenade, la Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts et Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines et Trinité et Tobago (Gouvernement du Canada 2024c). Ces accords définissent les modalités de recrutement, les droits et obligations des parties et les mécanismes de résolution des conflits (EDSC 2023). Les agences de gestion, telles que la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME) au Québec et l'entreprise de recrutement international ARIMÉ Canada, jouent un rôle central dans la coordination entre les employeurs et les travailleurs étrangers (FERME 2024 ; ARIMÉ 2024). Elles supervisent le processus de sélection, facilitent les correspondances entre l'offre et la demande de travail et veillent au respect des conditions d'emploi (FERME 2024 ; ARIMÉ 2024).

Le PTAS se distingue par plusieurs caractéristiques clés qui en font un modèle unique de migration temporaire. Les contrats de travail sont d'une durée maximale de huit mois par année civile, permettant aux employeurs canadiens de recruter des travailleur·euse·s étrangers temporaires entre le 1er janvier et le 15 décembre (EDSC 2023 ; MIFI 2022a). En 2019, par exemple, 26 399 travailleurs agricoles mexicains, dont 774 femmes, ont participé au programme, marquant une augmentation par rapport aux 25 331 participant·e·s en 2018 (Gouvernement du Mexique 2020). Cette croissance reflète non seulement la demande

accrue pour une main-d'œuvre flexible, mais aussi l'importance de ce programme dans les stratégies économiques des employeurs agricoles (MIFI 2020).

En termes de volume, le PTAS représente une proportion significative des permis de travail délivrés dans le cadre du PTÉT. Entre le 1er janvier et le 30 septembre 2023, 36 432 permis ont été octroyés, soulignant la dépendance persistante des exploitations agricoles canadiennes à ce programme (Gouvernement du Canada 2024a). Cette dépendance s'explique en partie par la nature saisonnière de l'agriculture et les difficultés à attirer une main-d'œuvre locale disposée à effectuer ces tâches exigeantes dans des conditions souvent difficiles (Perry 2022).

Le recrutement dans le cadre du PTAS repose sur une collaboration transnationale bien définie, impliquant une coordination étroite entre les gouvernements des pays participants. Le gouvernement canadien, par l'intermédiaire d'Emploi et Développement Social Canada (EDSC), établit les exigences pour l'embauche, supervise les employeurs et veille au respect des normes établies, notamment en matière de conditions de travail et de protection des droits (Gouvernement du Canada 2024c). Parallèlement, les gouvernements des pays d'origine, jouent un rôle fondamental dans le processus de sélection et de préparation des travailleur·euse·s avant leur départ (Gouvernement du Canada 2024c). Ils sont responsables du recrutement en fonction de critères spécifiques définis par le programme et assurent un suivi administratif et diplomatique afin de garantir les droits de leurs ressortissants tout au long de leur séjour au Canada (Gouvernement du Canada 2024c). Ce cadre de coopération vise à répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur agricole canadien tout en encadrant la mobilité des travailleur·euse·s étrangers de manière réglementée et sécurisée. Les candidat·e·s doivent satisfaire à des critères stricts, tels qu'une expérience préalable dans l'agriculture, et s'engager à retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat (EDSC 2023). Cette dernière exigence vise à prévenir les installations permanentes et à garantir la nature temporaire du programme (Basok 2002).

Cependant, les conditions de travail et de vie des participant·e·s au PTAS suscitent des débats récurrents. Bien que les contrats établissent des normes minimales en matière de salaires, d'horaires et de logement, des écarts significatifs sont souvent signalés entre les dispositions théoriques et leur mise en œuvre pratique (Gesualdi-Fecteau 2016 ; Gouvernement du Canada 2024d ; Gouvernement du Canada 2025). Preibisch (2012) souligne que ces inégalités sont exacerbées par la dépendance des travailleur·euse·s à l'égard de leurs employeurs pour leur statut migratoire, ce qui limite leur capacité à revendiquer leurs droits, car

toute contestation ou plainte pourrait mettre en péril leur emploi et, par conséquent leur droit de séjour au Canada. En raison de ce déséquilibre de pouvoir, les travailleur·euse·s hésitent souvent à signaler des injustices ou à exiger de meilleures conditions, ce qui les place dans une position de précarité permanente (Preibisch 2007, 2012 ; Fudge et MacPhail 2009, Klassen et al. 2019).

Enfin, le PTAS reflète des dynamiques plus larges de l'économie mondiale, où les migrations de travail temporaire jouent un rôle stratégique dans la flexibilité du marché du travail. En dépit des améliorations apportées aux réglementations et au suivi, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour assurer un équilibre entre les bénéfices économiques du programme et le respect des droits des travailleur·euse·s. Cette tension, comme le notent Satzewich (1991) et Arès et Noiseux (2014), met en lumière les défis structurels de l'emploi temporaire dans l'agriculture canadienne, notamment l'absence de stabilité professionnelle, la dépendance aux employeurs pour le renouvellement des contrats et l'accès limité aux droits syndicaux.

1.1.3 Les contrats de travail des travailleur·euse·s agricoles temporaires au Québec

Au Québec, le PTÉT joue un rôle crucial dans l'économie provinciale, particulièrement dans les régions rurales. Selon une étude sectorielle menée par Charron, Ducruc et Lamoureux (2019), ce programme a permis de stabiliser des secteurs agricoles confrontés à des pénuries critiques de main-d'œuvre. En termes de statistiques, les principaux pays de provenance des TET au Québec sont le Mexique et le Guatemala (DRSV 2023). Entre 2015 et 2021, le nombre de travailleurs mexicains est passé de 3 345 à 8 035, tandis que celui des travailleurs guatémaltèques a augmenté de 4 400 à 12 370 (DRSV 2023). En 2021, le total des titulaires de permis de travail dans le cadre du PTÉT au Québec était de 30 480, contre 11 500 en 2015 (DRSV 2023).

Comme indiqué dans les sections précédentes, les travailleur·euse·s agricoles temporaires peuvent provenir de différents pays et sont associés à un programme de migration temporaire spécifique en fonction de leur pays d'origine (EDSC 2025a). De cette façon, les travailleur·euse·s guatémaltèques sont liés au PTET, tandis que les travailleur·euse·s mexicains font partie du PTAS (Gouvernement du Canada 2024c). Cette distinction est fondamentale, car chaque programme comporte des conditions particulières qui affectent les expériences de travail et le bien-être des travailleur·euse·s, en fonction de leurs droits, de leurs responsabilités et des caractéristiques de l'environnement de travail auquel ces personnes sont confrontées au Québec (MIFI 2022a).

Elles sont par ailleurs régies par des contrats de travail spécifiques établis dans le cadre du PTÉT et du PTAS (MIFI 2022b ; Gouvernement du Canada 2025). Ces programmes, administrés conjointement par les gouvernements fédéral et provincial, définissent les droits et obligations tant des employeurs que des travailleur·euse·s (EDSC 2025a). De manière générale, les employeurs ont la responsabilité de fournir un emploi conforme aux conditions définies dans le contrat de travail, incluant le respect des normes salariales, des horaires et des conditions de logement (Gouvernement du Québec 2023a ; Gouvernement du Canada 2025). Ils doivent également garantir un environnement de travail sécuritaire, en conformité avec les lois du travail québécoises et canadiennes (MIFI 2022a, 2022b).

Une autre de leurs responsabilités majeures consiste à garantir l'accès aux soins de santé et aux protections sociales. À cet effet, ils doivent inscrire les travailleur·euse·s à une assurance maladie provinciale ou leur fournir une couverture privée équivalente jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles au régime public (Gouvernement du Québec 2023a ; Gouvernement du Canada 2025). En cas d'accident du travail, ils peuvent bénéficier d'une indemnisation par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (MIFI 2022b).

En ce qui concerne les horaires, les travailleur·euse·s agricoles temporaires sont souvent soumis à des rythmes de travail intensifs avec un minimum de 40 heures par semaine en période de forte production (Gouvernement du Canada 2025 ; MIFI 2022b). Toutefois, ils et elles doivent bénéficier de périodes de repos adéquates, notamment d'au moins 32 heures consécutives selon les normes provinciales (MIFI 2022b). Afin de prévenir toute surcharge de travail pouvant nuire à leur santé, le gouvernement stipule qu'aucune tâche ne doit leur être imposée au-delà des limites jugées sécuritaires (Gouvernement du Canada 2025). De plus, les employeurs doivent accorder aux travailleur·euse·s une pause-repas ainsi que deux pauses de 10 minutes par jour et garantir une journée de repos après six jours consécutifs de travail, sauf en cas de nécessité absolue où cette journée peut être reportée à une date convenue (Gouvernement du Canada 2025). Le contrat de travail définit également les conditions salariales. Le salaire des travailleurs agricoles temporaires ne peut en aucun cas être inférieur au salaire minimum en vigueur au Québec (Gouvernement du Québec 2023c).

Le logement constitue un autre volet essentiel des conditions de travail. Les employeurs sont tenus de mettre à disposition des travailleur·euse·s un hébergement jugé adéquat, tout en ayant la possibilité de prélever un montant modéré sur leur salaire, selon les conditions prévues par les

normes fédérales et provinciales (EDSC 2025B ; Gouvernement du Canada 2025 ; Gouvernement du Québec 2023a). Ce logement doit répondre à des critères minimaux de salubrité et de confort, incluant un espace suffisant par travailleur·euse, des installations sanitaires adéquates et des équipements de cuisine fonctionnels (Gouvernement du Québec 2023a). L'entretien du logement est une responsabilité partagée : les travailleur·euse·s doivent en préserver l'état, tandis que les employeurs doivent fournir le matériel nécessaire à son nettoyage (Gouvernement du Canada 2025).

En matière de transport, les employeurs ont l'obligation d'assurer un moyen de déplacement gratuit entre le lieu de résidence des travailleur·euse·s et leur lieu de travail (Gouvernement du Canada 2025 ; Gouvernement du Québec 2023a). L'accès à une information claire sur leurs droits ainsi que la mise en place de mécanismes de plainte accessibles sont également des mesures indispensables pour prévenir toute forme d'exploitation ou de précarité excessive (Amnistie internationale 2025).

De leur côté, les travailleur·euse·s agricoles temporaires doivent remplir les tâches qui leur sont assignées conformément aux termes de leur contrat et respecter les règlements internes de l'exploitation agricole (EDSC 2025a). Pour être admissibles à ces emplois, ils doivent obtenir une offre d'emploi validée par les autorités canadiennes et un permis de travail délivré par le ministère de l'Immigration (EDSC 2025a). Les employeurs, quant à eux, doivent démontrer qu'ils ont d'abord tenté de recruter des travailleur·euse·s locaux avant de se tourner vers la main-d'œuvre étrangère (Gouvernement du Québec 2023a).

1.2 Le profil des travailleur·euse·s agricoles temporaires

Les travailleurs et travailleuses, participant au PTAS ou au volet agricole de PTÉT, constituent une main-d'œuvre essentielle pour l'agriculture canadienne. Ils proviennent majoritairement de régions rurales pauvres du Mexique, du Guatemala, des Caraïbes ou d'autres pays du Sud global, où les opportunités économiques sont limitées (Valarezo 2007). La migration temporaire vers le Canada représente pour elles et eux une stratégie de survie économique, souvent motivée par la nécessité d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles.

La majorité des travailleurs agricoles temporaires sont des hommes, et bien que la participation des femmes ait augmenté au fil des années, elles demeureraient néanmoins sous-représentées dans le secteur agricole, ne représentant qu'environ 8,4 % de cette main-d'œuvre en

2020 (Statistique Canada 2022). Les travailleurs masculins sont souvent privilégiés pour des tâches perçues comme physiquement exigeantes, renforçant ainsi les stéréotypes de genre dans le milieu agricole (Castracani 2018). Selon Castracani (2018), cette division du travail repose sur des représentations traditionnelles qui assignent aux hommes les tâches les plus éprouvantes, telles que la récolte et le transport des charges lourdes, tandis que les femmes sont généralement affectées à des activités jugées plus minutieuses, comme l'emballage ou la sélection des produits. Cette répartition genrée du travail ne repose pas uniquement sur des considérations physiques, mais aussi sur des constructions sociales qui limitent l'accès des travailleuses aux mêmes opportunités que leurs homologues masculins (Castracani 2018).

Sur le plan éducatif, ces travailleurs présentent souvent un niveau de scolarité limité. Comme le souligne Bronsard (2007) la majorité d'entre elles et eux n'ont pas terminé leurs études secondaires, ce qui les rend particulièrement vulnérables sur le marché du travail et limite leurs perspectives d'emploi dans leurs pays d'origine. Ce faible niveau de scolarisation réduit leur capacité à accéder à des emplois formels et bien rémunérés, les cantonnant souvent à des secteurs précaires où les conditions de travail sont plus difficiles et les protections sociales limitées (Bronsard 2007). Les offres d'emploi dans le secteur agricole ne nécessitent généralement pas de qualifications spécialisées, ce qui attire une main-d'œuvre peu qualifiée à la recherche de meilleures opportunités (Roy-Cregheur 2011). Cependant, il est important de noter que certains possèdent des qualifications supérieures dans d'autres domaines, mais se voient contraints de participer à ces programmes en raison du manque d'opportunités professionnelles dans leurs régions (Tessier 2024).

Les domaines d'activité des travailleurs agricoles temporaires incluent principalement la production horticole, les cultures maraîchères et la transformation alimentaire, secteurs essentiels à l'économie agricole canadienne (CCRHA 2024). Leur expérience préalable en agriculture est souvent un critère clé pour leur recrutement, bien que certains soient amenés à changer de secteur en raison des contraintes économiques (Roy-Cregheur 2011). Ces emplois, bien qu'indispensables, se caractérisent par des conditions exigeantes sur le plan physique, souvent associées à des horaires de travail prolongés et à une faible sécurité d'emploi (CCRHA 2024 ; Roy-Cregheur 2011).

Les travailleurs agricoles temporaires se situent en majorité dans une tranche d'âge jeune à intermédiaire, bien que l'âge moyen dans le secteur agroalimentaire canadien soit de 45 ans selon Statistique Canada (2022). Cette donnée indique que ces personnes sont en grande partie en

âge de répondre aux exigences physiques du travail agricole et cherchent des opportunités économiques pour améliorer leur situation financière. Les revenus qu'ils perçoivent au Canada demeurent souvent largement supérieurs à ceux qu'ils pourraient espérer obtenir dans leurs pays d'origine (Valarezo 2007).

Les travailleurs agricoles temporaires jouent donc un rôle fondamental dans le maintien de la production agricole au Canada, tout en incarnant les enjeux des dynamiques de migration économique, notamment temporaire. Leur profil reflète des réalités socioéconomiques complexes, marquées par les inégalités, mais également par la résilience et les aspirations à un avenir meilleur.

L'arrivée des travailleur·euse·s agricoles temporaires à l'aéroport est une scène marquante que j'ai pu observer grâce à mon expérience sur le terrain lors de mon stage au RATTMAQ. Ils et elles arrivent en groupes très importants : certains jours, nous avons reçu plus de 160 travailleur·euse·s, et en une semaine, au début du mois de mai, ce chiffre dépassait 770. Si la majorité des arrivants sont des hommes, quelques femmes font aussi partie de ces contingents. Un souvenir particulier reste gravé dans ma mémoire, l'arrivée d'un groupe de plus de 15 femmes autochtones guatémaltèques, toutes vêtues de leurs habits traditionnels colorés, ce qui contrastait avec la tenue plus sobre de la majorité des autres travailleur·euse·s et soulignait la diversité culturelle de ces migrations.

Dès leur sortie de l'avion, ces travailleur·euse·s sont pris en charge par des agences de recrutement comme FERME et ARIMÉ, qui leur fournissent des informations essentielles, leur demandent certains documents et les guident vers les bureaux de Services Canada pour effectuer les démarches administratives nécessaires. Mon rôle, en tant que membre de l'équipe de RATTMAQ pendant le stage, était de leur remettre un agenda contenant des informations sur leurs droits et d'autres aspects essentiels pour leur séjour. Nous les accueillions et leur propositions également de remplir un formulaire à des fins statistiques, sur une base volontaire. Certains travailleur·euse·s refusaient de remplir ce formulaire, expliquant que, avant leur départ, ils avaient reçu des consignes leur interdisant de partager leurs informations avec nous et de s'adresser uniquement à FERME. Dans d'autres cas, ce sont les employeurs eux-mêmes qui empêchaient les travailleur·euse·s de remplir ce document et leur disaient qu'ils n'avaient pas besoin de notre agenda.

J'ai aussi été témoin de nombreuses manifestations de solidarité entre les travailleur·euse·s qui s'entraidaient naturellement, facilitant les démarches de celles et ceux qui avaient du mal à

comprendre les procédures. J'ai vu des familles arriver ensemble – des frères, un père et son fils, des cousins – mais devoir se séparer car ils étaient affectés à des fermes différentes. Certains travailleurs, ne sachant ni lire ni écrire, nous demandaient avec beaucoup de gêne de remplir leurs formulaires à leur place. J'ai constaté qu'il s'agit, pour la plupart, de personnes de condition modeste, au caractère simple, souvent plus âgées qu'on ne l'imagine pour un travail aussi exigeant.

La présence de représentant·e·s consulaires à l'aéroport souligne l'importance de ces arrivées. Le consulat du Guatemala était régulièrement présent pour accueillir ses ressortissant·e·s, et j'ai également vu, à une occasion, des représentant·e·s du consulat mexicain venir à la rencontre des travailleur·euse·s de leur pays. Selon mon expérience, ces présences officielles apportaient un certain soutien moral aux travailleur·euse·s, marquant leur entrée au Canada par un accueil institutionnel qui contrastait parfois avec les difficultés administratives et les tensions liées à leur prise en charge.

1.3 Les migrations temporaires : un champ marqué par la précarité

Les études portant sur les migrations temporaires ont exploré divers aspects de l'expérience des travailleur·euse·s étrangers temporaires, notamment en ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques, les dynamiques d'intégration, les pratiques urbaines, les politiques migratoires et les conditions de travail. Cette section propose une lecture synthétique de ces travaux, qui mettent en évidence des formes de précarité juridique, sociale et spatiale affectant les conditions de vie et de travail de ces personnes. Ces analyses constituent un cadre de référence essentiel pour comprendre le bien-être des travailleur·euse·s agricoles temporaires au Québec, en éclairant les principaux enjeux structurels qui influencent leur bien-être, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et de logement, l'isolement géographique et les barrières linguistiques et culturelles.

Un premier axe d'étude s'est concentré sur les particularités des groupes ethniques et les distinctions entre les catégories migratoires, notamment celles établies entre les travailleur·euse·s migrant·e·s temporaires et les autres catégories de migrants, tel qu'étudié par exemple par Sharma (2001). L'autrice souligne que ces distinctions ne sont pas seulement administratives, mais qu'elles influencent aussi la manière dont les travailleur·euse·s migrant·e·s sont perçus et intégrés dans la société d'accueil. Elle explique que ces travailleur·euse·s sont

souvent cantonnés à des espaces de travail et de vie spécifiques, ce qui limite leurs interactions avec la population locale et accentue leur isolement. De plus, cette catégorisation les distingue des autres migrant·e·s en situation plus stable, accentuant ainsi leur précarité (Sharma 2001). En analysant la construction sociale du statut de travailleur·euse·s migrant au Canada, elle met en évidence la manière dont ces distinctions influencent non seulement les expériences vécues, mais aussi les opportunités d'inclusion et les dynamiques de relations avec les populations locales.

Cette précarité est également spatiale, comme l'illustrent les études sur les pratiques urbaines des travailleurs agricoles migrants (TAM). Preibisch (2004), Hennebry et Preibisch (2012) ainsi que Thibault-Leblanc (2021), montrent que les dynamiques d'exclusion sociale se traduisent dans la manière dont ces travailleur·euse·s naviguent dans les villes de petites et moyennes tailles. Ces études décrivent comment les TAM s'intègrent, ou au contraire demeurent marginalisés, dans les communautés locales, mettant en évidence à la fois les logiques d'inclusion et d'exclusion, ainsi que les stratégies qu'ils développent pour maintenir un lien social en dehors de leur environnement professionnel. Preibisch (2004) analyse ces dynamiques à travers les notions d'« *encuentros* », où des interactions positives avec la population locale favorisent une inclusion partielle, et de « *desencuentros* », qui reflètent les barrières systémiques et institutionnelles empêchant une inclusion durable. Pour l'auteur, même lorsque des liens sociaux se créent, ceux-ci restent souvent précaires et ponctuels, car les conditions structurelles empêchent leur consolidation sur le long terme. Hennebry et Preibisch (2012) insistent sur l'impact des politiques migratoires, notamment les restrictions de mobilité et les contraintes imposées par les employeurs, qui limitent considérablement la possibilité pour les TAM d'établir des liens sociaux hors du cadre professionnel. Pour sa part, Thibault-Leblanc (2021) met en lumière les stratégies développées par ces travailleur·euse·s pour surmonter ces obstacles, telles que la constitution de réseaux informels d'entraide, la participation à des événements communautaires et l'organisation d'activités collectives au sein des logements ou dans les rares espaces accessibles. Ces stratégies leur permettent de maintenir un minimum de sociabilité malgré les contraintes structurelles pesant sur leur quotidien.

La précarité est en outre institutionnalisée à travers les politiques migratoires et les régulations du travail (Preibisch 2010 ; Morasse 2019). Plusieurs recherches ont mis en lumière les mécanismes juridiques et politiques qui encadrent le travail des migrants agricoles temporaires au Canada, révélant comment ces dispositifs participent à la vulnérabilité structurelle de cette main-d'œuvre. Les recherches de Preibisch (2010), Frozzini et Gratton (2015), Gagnon et Couture Gagnon (2018) ou encore Morasse (2019) montrent que les programmes de migration temporaire

reposent sur des statuts qui lient les travailleur·euse·s à leur employeur, limitent leur mobilité et restreignent leur accès à certains droits. Preibisch (2010) met en évidence la manière dont la flexibilité du secteur agricole s'appuie sur une main-d'œuvre migrante perçue comme malléable et remplaçable, ce qui contribue à légitimer des conditions de travail précaires. Au Québec, Morasse (2019) analyse les politiques publiques encadrant la participation sociale de ces travailleur·euse·s, tout en soulignant les limites inhérentes à ces dispositifs, notamment lorsqu'ils se heurtent à la temporalité du séjour et à la dépendance administrative des migrant·e·s. Malgré l'existence de certaines protections formelles, ces études s'accordent à montrer que les TET demeurent particulièrement vulnérables, du fait de leur statut juridique temporaire et des restrictions structurelles qui en découlent (Frozzini et Gratton 2015 ; Gagnon et Couture Gagnon 2018). Ces analyses permettent de comprendre comment l'environnement institutionnel dans lequel s'inscrit la migration temporaire façonne les possibilités réelles d'accès aux ressources, d'autonomie et, en conséquence, influence profondément les expériences de bien-être des travailleurs.

La perception des travailleurs migrants par la population locale a été étudiée, entre autres, par Bélanger et Candiz (2014), Díaz Mendiburo (2014, 2019) et Rivard (2020). Ces auteurs analysent les représentations sociales et les discours qui entourent la présence des TAM au Québec, révélant des perceptions ambivalentes oscillant entre reconnaissance de leur contribution économique et maintien d'une distance sociale marquée. Díaz Mendiburo (2019) met en évidence la manière dont les discours médiatiques et politiques contribuent à la construction d'une image ambivalente des TAM, souvent perçus comme une main-d'œuvre indispensable mais également comme une population temporaire et distincte de la communauté locale. Cette ambivalence a un impact direct sur l'inclusion sociale des travailleurs agricoles temporaires et leur bien-être psychosocial, un aspect qui sera examiné dans cette étude.

Enfin, la précarité touche aussi l'accès aux droits fondamentaux, notamment en matière de santé. Plusieurs études ont été réalisées sur les questions liées aux difficultés rencontrées par les immigrants en général pour accéder au système de santé, que ce soit pour des raisons structurelles ou culturelles (Amar et al. 2009 ; Lebrun 2010 ; Preibisch et Hennebry 2011 ; Deslauriers 2015 ; Hennebry, McLaughlin et Preibisch 2016 ; Pilabré 2018). La recherche sur les TMT s'est principalement concentrée sur les risques sanitaires résultant des conditions de travail auxquelles ils et elles sont exposés, soit la sécurité et la santé au travail (Gravel, Boucheron et Kane 2003 ; Gravel et al. 2006, 2014a ; Hanley et al. 2014 ; Vosko et

al. 2022). Par ailleurs, Falciglia (2013) met en évidence les inégalités générées par les contrats de travail eux-mêmes, un élément central pour analyser la précarité vécue par ces travailleurs.

Ainsi, bien que leur contribution économique soit largement reconnue, les travailleur·euse·s migrant·e·s temporaires demeurent exposé·e·s à une série de vulnérabilités interconnectées qui influencent profondément leur bien-être et leur reconnaissance dans la société (Valarezo 2007 ; Villanueva et al. 2015). Cette réalité est particulièrement saillante dans le cas des travailleur·euse·s agricoles temporaires, en majorité originaires de pays hispanophones (Statistique Canada 2022), qui affrontent des défis spécifiques tout au long de leur parcours migratoire. Ces défis, révélateurs des tensions structurelles propres aux programmes de migration temporaire, méritent une attention détaillée et seront analysés dans les sections suivantes.

1.3.1 Les conditions de travail et de logement

Les conditions de travail des TAT au Québec sont marquées par une précarité institutionnalisée qui limite leur bien-être et leurs droits (Candiz, Basok et Bélanger 2023 ; CCR 2016 ; Emilien et Jalette 2024). Le PTAS et d'autres dispositifs similaires instaurent une relation de dépendance face à l'employeur et restreignant la mobilité professionnelle et l'accès aux services essentiels et des travailleur·euse·s (Gagnon et Couture Gagnon 2018). Cette structure les maintient dans un statut temporaire, sans perspective réelle d'inclusion ou de participation à long terme dans la société d'accueil (Hennebry 2012).

Les travailleur·euse·s agricoles temporaires au Québec sont confronté·e·s à des conditions de travail souvent difficiles et précaires (Gallié, Olivier-Gobeil et Brodeur 2017 ; Morasse 2019 ; Candiz, Basok et Bélanger 2023 ; TUAC Canada et ATA 2023). Ces personnes travaillent des journées longues et éprouvantes, souvent sans les pauses nécessaires pour se reposer adéquatement (Castracani et Pantaleón 2019 ; Vosko et al. 2022). Les salaires, bien qu'ils respectent souvent le minimum légal, restent faibles par rapport à l'intensité et aux exigences du travail agricole (Bélanger et Candiz 2015 ; Gravel et al. 2017). Cette situation peut limiter leur capacité à améliorer leurs conditions de vie et à envoyer des fonds à leurs familles dans leurs pays d'origine, ce qui est souvent l'une des principales motivations de leur migration (Gayet 2010 ; Carvajal Gutiérrez, Mendoza González et Stallmann 2023).

Les conditions de logement intrinsèquement liées à la précarité du travail agricole, constituent un enjeu majeur pour leur bien-être. En raison du caractère temporaire de leur emploi et de leur statut migratoire, ces personnes n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter les logements fournis par leurs employeurs, ce qui renforce leur dépendance et limite leur autonomie résidentielle (EDSC 2025b ; Villanueva 2019 ; Hanley et al. 2020). Plusieurs études montrent que les logements fournis par les employeurs sont souvent surpeuplés et parfois insalubres, ce qui impacte le bien-être des travailleur·euse·s (Perry 2022 ; Gallié, Ollivier-Gobeil et Brodeur 2017; Tessier 2024). Ces logements, souvent partagés par plusieurs personnes, sont généralement des installations précaires, parfois dépourvues d'infrastructures adéquates comme l'eau potable, le chauffage ou des installations sanitaires adéquates (Perry 2022 ; Gallié et Bourbeau 2014 ; Tessier 2024). Bien que certaines réglementations existent pour assurer des logements décents, elles sont souvent appliquées de manière inégale et les inspections sont irrégulières, laissant aux employeurs un contrôle quasi absolu sur les conditions de vie des travailleur·euse·s (Villanueva 2019 ; Hanley et al. 2020). Le manque de confort et de sécurité dans leur environnement de vie peut affecter leur santé physique et mentale, ainsi que leur sentiment de dignité (Ayala Alcayaga, Frozzini et Hidalgo 2021). De plus, l'isolement les empêche souvent d'accéder facilement aux services essentiels, notamment aux soins de santé, déjà restreints par des barrières linguistiques et administratives (Pysklywec et al. 2011 ; Bélanger et Candiz 2014, 2015 ; Perry 2022).

La nature même du travail agricole expose ces travailleur·euse·s à des risques pour leur santé, tels que des blessures musculosquelettiques et l'exposition aux produits chimiques, souvent utilisés sans protection ni formation adéquate (Donham et Storm 2002 ; Monaghan et al. 2008 ; Emilien et Jalette 2024). La pandémie de COVID-19 a exacerbé ces problèmes, révélant les lacunes des mesures de protection et l'absence des droits effectifs en matière de santé et de sécurité pour ces travailleurs (Ayala Alcayaga, Frozzini et Hidalgo 2021 ; Vosko et al. 2022 ; Candiz, Basok et Bélanger 2023).

Les longues heures de travail, combinées à des salaires relativement bas, renforcent la précarité économique. La majorité des travailleur·euse·s agricoles migrantes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des locaux et sont souvent contraints d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées de manière équitable (Charron, Ducruc et Lamoureux 2019). De plus, leur statut temporaire empêche toute revendication effective de meilleures conditions de travail, sous peine de ne pas voir leur contrat renouvelé (McLaughlin et Hennebry 2013). La syndicalisation pourrait

être un levier pour améliorer leurs conditions, mais leur statut migratoire précaire rend cette option difficile à mettre en œuvre (Hanley et al. 2020).

Le cadre juridique actuel contribue à perpétuer cette situation. La protection des travailleur·euse·s migrantes reste lacunaire et les dispositifs mis en place ne permettent pas de garantir pleinement leurs droits (Nakache 2013 ; Morasse 2019). La précarisation des conditions de travail s'inscrit dans une dynamique plus large où ces personnes sont perçus comme une main-d'œuvre interchangeable, ce qui alimente un cycle d'exploitation (Frozzini et Gratton 2015 ; Castracani et Pantaleón 2019).

En plus de la précarité des conditions de travail, les TAM font face à des formes de discrimination et d'exclusion sociale qui limitent leur participation à la société d'accueil et leur accès aux droits fondamentaux (Klassen et al. 2019 ; Baines et Sharma 2002). Le système du PTAS repose sur un modèle qui crée une hiérarchisation entre les Canadien·ne·s et les migrant·e·s, ces derniers étant privés de nombreux droits sociaux et politiques (Lenard et Straehle 2012). L'absence de possibilité d'obtenir la résidence permanente renforce cette exclusion, enfermant ces personnes dans une logique de précarité sans perspective d'amélioration (Hennebry et Preibisch 2012 ; Frozzini et Law 2017).

Le permis de travail fermé, qui lie les travailleur·euse·s à un employeur unique, est un autre facteur qui aggrave aussi leur vulnérabilité. Ce type de permis limite leur capacité à changer d'employeur, même en cas d'abus ou de conditions de travail inadéquates, les plaçant ainsi dans une situation de dépendance extrême¹ (Frozzini 2017 ; Frozzini et Gratton 2015). Les barrières bureaucratiques et les restrictions imposées par les politiques migratoires rendent difficile leur accès aux programmes de régularisation et de résidence permanente, approfondissant de la sorte leur précarisation (Lenard et Straehle 2012 ; Klassen et al. 2019).

Les femmes migrantes font face à des défis spécifiques liés à leur double statut de travailleuses et de migrantes. Elles subissent souvent des formes de discrimination de genre, en plus des difficultés propres au travail agricole (Preibisch et Encalada Grez 2010). Plusieurs auteurs et autrices soulignent ainsi la nécessité d'une réforme des politiques migratoires et du cadre légal afin d'améliorer la protection des TAM. Un renforcement des droits et des conditions de

¹ En septembre 2024, la Cour supérieure du Québec a accepté d'examiner la constitutionnalité des permis de travail fermés dans le cadre d'un recours collectif déposé par l'Association pour les droits des travailleurs de maison et de ferme (DTMF). Cette démarche, saluée par plusieurs organismes de défense des droits, remet en question la légalité d'un dispositif considéré comme une source structurelle de vulnérabilité pour les personnes migrantes temporaires (Côté 2024).

travail, notamment par un meilleur encadrement des employeurs et un accès facilité à la résidence permanente, pourraient contribuer à réduire leur vulnérabilité (Bélanger et Candiz 2015 ; Candiz, Basok et Bélanger 2023).

1.3.2 L'isolement géographique

L'isolement géographique est un autre défi majeur pour ces personnes (Bélanger et Candiz 2015). En raison de la nature de leur emploi, elles sont souvent logées dans des zones rurales reculées, à proximité des exploitations agricoles, mais loin des centres urbains et des services essentiels. Cette localisation périphérique limite leur accès à des ressources de basse et à des espaces de socialisation (CDPDJ 2011).

Comme le souligne Preibisch (2004), cet éloignement géographique ne se traduit pas seulement par une distance physique, mais aussi par une marginalisation sociale, accentuée par des mécanismes de contrôle exercés par les employeurs. Ceux-ci régulent non seulement les conditions de travail, mais aussi la mobilité des travailleur·euse·s en dehors de la ferme, en restreignant leur accès aux transports et en limitant leurs interactions avec la société d'accueil. Cette séparation spatiale et sociale freine leur inclusion et leur accès aux services communautaires, perpétuant ainsi une forme d'isolement structurel qui impacte leur bien-être et leur autonomie. Bélanger et Candiz (2015) ajoutent que cette situation confine les travailleur·euse·s à des espaces dominés par l'autorité de l'employeur, rendant difficile toute autonomie en dehors du cadre strict du travail.

Frozzini (2017) souligne l'impact de cet isolement sur la mobilité des travailleur·euse·s, qui dépendent largement de leur employeur ou de moyens de transport limités pour se déplacer vers les villes plus proches. L'absence de transport public adapté aux horaires de travail et à leurs besoins spécifiques les empêche de se déplacer librement, renforçant leur dépendance à l'égard de l'employeur.

L'isolement géographique a aussi un impact psychologique significatif (Ayala Alcayaga, Frozzini et Hidalgo 2021). Privés de contacts sociaux extérieurs et confinés dans un environnement où les interactions sont majoritairement professionnelles, ces travailleurs souffrent d'un sentiment de solitude et d'un éloignement prolongé de leur famille (CDPDJ 2011 ; McLaughlin et al. 2017). Des documentaires récents, tels que *Migrant Dreams* (2016) et *El Contrato* (2003) de Min Sook Lee, illustrent ces réalités en donnant la parole aux travailleurs qui expriment leur frustration face

à cet isolement forcé. Plus récemment, l'exposition *Au-delà du travail agricole migrant, des personnes à part entière* (2024), initiée par la professeure Stéphanie Arsenault de l'Université Laval, met en lumière les témoignages de travailleurs mexicaines et guatémaltèques de l'île d'Orléans, soulignant les défis liés à l'éloignement de leur famille et à l'isolement géographique (Université Laval 2024).

Les effets de cette marginalisation spatiale sont exacerbés par un manque d'infrastructures adaptées aux besoins des travailleur·euse·s migrant·e·s (Hennebry 2012). Les commerces, les services de santé et les espaces culturels sont souvent situés à des distances qui rendent leur accès difficile, surtout sans moyens de transport indépendant (Frozzini 2017). Ce manque d'accessibilité contribue à leur invisibilisation au sein de la société canadienne et les maintient dans une position de subordination et de dépendance (McLaughlin et Hennebry 2013). Face à cette situation, certaines initiatives communautaires ont vu le jour pour tenter de briser cet isolement. Par exemple, des organisations locales offrent un soutien aux TAM en mettant en place des activités de socialisation et ont augmenté le nombre de commerces offrant des services spécifiques aux migrant·e·s (Bélanger et Candiz 2015). Cependant, ces initiatives restent limitées et ne peuvent compenser les effets systémiques d'un isolement géographique institutionnalisé (Bélanger et Candiz 2015). L'isolement géographique des TAM est donc un enjeu structurel qui amplifie leur vulnérabilité et leur dépendance vis-à-vis de l'employeur. Cet isolement physique et social limite leur accès aux services de base, empêche leur participation à la société d'accueil et contribue à la précarisation de leurs conditions de vie et de travail.

1.3.3 Les barrières linguistiques et culturelles

Les TAM au Québec sont confrontés à des barrières linguistiques et culturelles qui influencent leur inclusion sociale et leur bien-être. Ces obstacles se manifestent notamment dans l'accès aux services publics, la communication avec les employeurs et les interactions sociales avec la communauté locale. L'une des premières difficultés rencontrées lors de leur arrivée est la langue (Hennebry 2012). La majorité des TET dans le secteur agricole proviennent de pays hispanophones (Statistique Canada 2022). Or, la langue officielle du Québec est le français, ce qui complique leur accès à l'information, aux services de santé et aux ressources communautaires (Plourde 2020). Cette barrière linguistique limite non seulement leur capacité à comprendre leurs droits et obligations contractuelle, mais accroît aussi leur vulnérabilité face aux abus et aux mauvaises conditions de travail (Frozzini 2017). Les difficultés de communication

entraînent un accès restreint aux services sociaux, ce qui compromet davantage leur inclusion (Lebrun 2010).

En plus des difficultés linguistiques, l'adaptation culturelle constitue un défi de taille (TUAC Canada et ATA 2023). Hennebry (2012) souligne que les travailleur·euse·s migrant·e·s éprouvent un sentiment d'isolement en raison de leur séparation de la société d'accueil et de la faible reconnaissance de leur culture dans leur environnement de travail. Les différences dans les habitudes alimentaires, les pratiques sociales et les valeurs culturelles renforcent leur marginalisation. D'ailleurs, Valarezo (2007) observe que, dans son étude menée à Saint-Rémi en Montérégie, les employeurs et les communautés locales montrent un niveau de sensibilité limité aux réalités des travailleurs migrants, ce qui restreint les initiatives visant à favoriser leur inclusion et leur participation à la vie locale. De plus, la méconnaissance et la non-appréciation des différences culturelles peuvent conduire à des malentendus et à des conflits, rendant leur inclusion encore plus difficile (Plourde 2020). Ces problèmes interconnectés créent un cycle de fragilité qui perpétue l'exclusion sociale et économique.

Les conséquences des barrières linguistiques et culturelles s'observent également dans l'accès aux soins de santé. Plusieurs recherches montrent que les travailleur·euse·s migrant·e·s rencontrent des difficultés à naviguer au sein du système de santé québécois en raison du manque d'interprètes et de ressources adaptées à leur réalité (Amar et al. 2009 ; Preibisch et Hennebry 2011). Villanueva et al. (2015) rapportent que ces obstacles exacerbent les inégalités d'accès aux soins, car les travailleur·euse·s migrant·e·s hésitent à consulter de peur d'être confrontés à l'incompréhension ou de subir des répercussions. À cela s'ajoutent parfois l'absence de couverture médicale complète et la méconnaissance des droits en matière de santé, qui contribuent également à leur précarité dans ce domaine (Deslauriers 2015 ; Pilabré 2018).

Les stratégies mises en place par la société d'accueil pour surmonter ces barrières restent limitées. Plourde (2020) mentionne que certaines initiatives communautaires visent à favoriser l'inclusion par des cours de français ou des services d'interprétation, mais ces efforts demeurent insuffisants face à l'ampleur du problème. Lebrun (2010) suggère qu'une meilleure sensibilisation des institutions et des employeurs aux réalités linguistiques et culturelles des travailleur·euse·s migrant·e·s pourrait atténuer ces obstacles. La mise en place d'adaptations ciblées à leurs besoins linguistiques et culturels apparaît ainsi essentielle pour favoriser un environnement plus inclusif et équitable. Une approche concertée entre les employeurs, les gouvernements et les

organisations communautaires permettrait de répondre plus efficacement aux défis rencontrés par ces travailleur·euse·s essentiels au développement économique du Québec.

1.4 La Montérégie : région d’ancrage de la recherche

Située au sud-ouest du Québec, la Montérégie est l’une des régions agricoles les plus productives et diversifiées de la province (Bronsard 2007). Grâce à ses terres fertiles, son climat favorable à l’agriculture intensive et sa proximité avec les grands centres urbains, elle joue un rôle central dans la production maraîchère, fruitière et céréalière (Bronsard, 2007 ; Thériault 2013). La région compte plusieurs des plus grandes surfaces cultivées du Québec, notamment dans les bassins versants de l’est, où l’usage intensif des sols est bien documenté (Thériault 2013). Cette activité agricole soutenue s’appuie de manière croissante sur la présence de travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires, notamment dans des secteurs comme la cueillette, la transformation ou l’entretien des cultures (Hudon-Voyer 2021). Selon Bronsard (2007), cette région accueille chaque année plusieurs milliers de travailleur·euse·s migrant·e·s qui assurent une main-d’œuvre indispensable au fonctionnement du secteur agricole.

La Montérégie se caractérise par une coexistence de grandes exploitations hautement mécanisées et de fermes familiales, ce qui en fait un territoire riche pour observer les effets différenciés des politiques agricoles et migratoires sur les conditions de travail (Laugier 2022). Cette diversité structurelle permet d’interroger les réalités contrastées vécues par les travailleur·euse·s agricoles, tout en s’inscrivant dans un contexte représentatif du modèle québécois de production agricole. En tant que région où le recours à la main-d’œuvre migrante est structurel, la Montérégie constitue un terrain privilégié pour explorer les enjeux liés au bien-être des travailleur·euse·s agricoles temporaires. Elle offre ainsi un ancrage territorial pertinent pour comprendre les dynamiques sociales, spatiales et professionnelles qui façonnent leur expérience migratoire. Dans la figure suivante, on peut visualiser la localisation de la région de la Montérégie (en zone ombrée), ainsi que la municipalité de Saint-Rémi (point rouge), où s’est déroulée l’enquête de terrain.

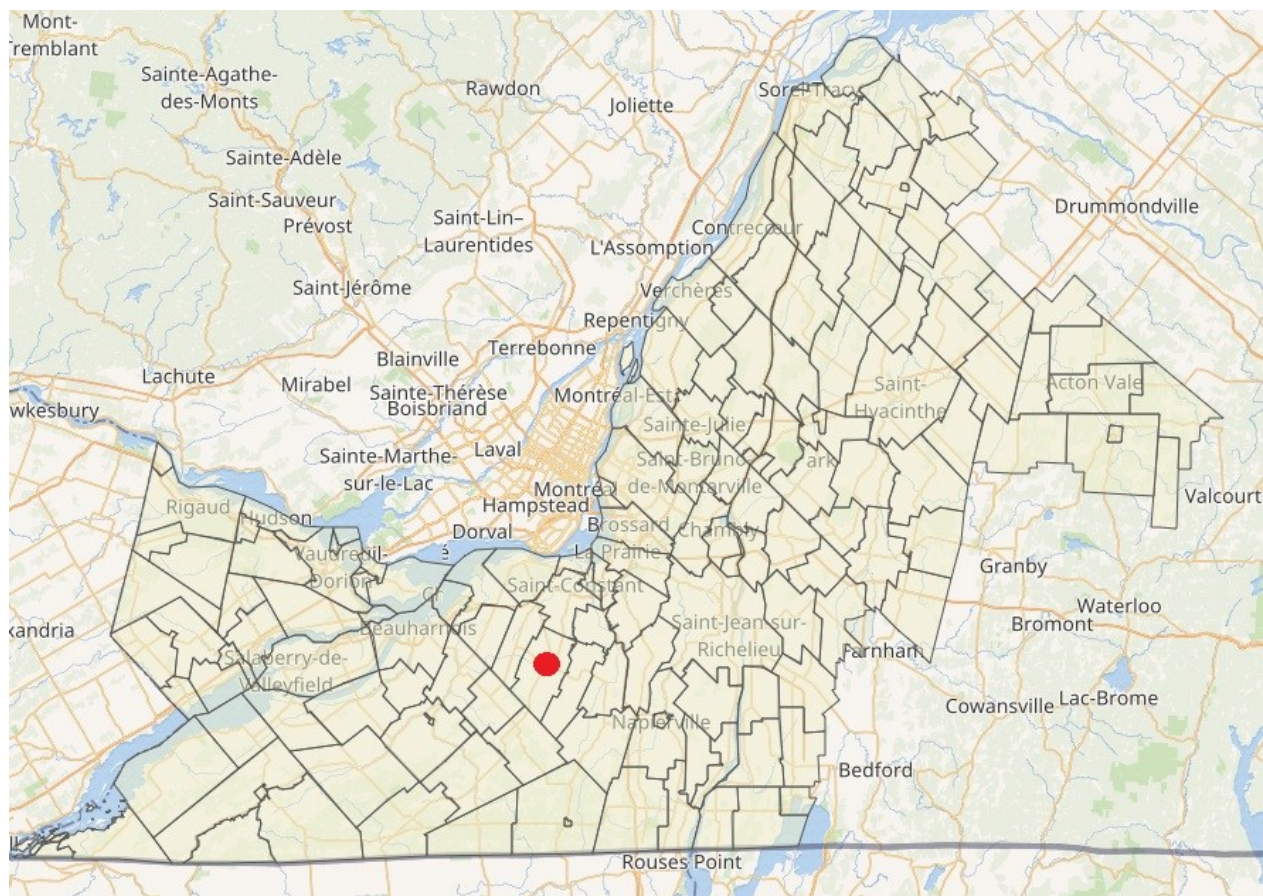


Figure 1.2 : Carte de la Montérégie et localisation de Saint-Rémi

Source : Carte des municipalités de la Montérégie, Wikipédia 2025². Le point rouge a été ajouté par l'autrice pour indiquer Saint-Rémi.

1.5 Problématique

Malgré les études présentées ci-dessus, le bien-être des travailleur·euse·s agricoles temporaires au Québec demeure un sujet peu exploré par la recherche, encore moins à partir du point de vue des principaux concernés. Si plusieurs études se sont intéressées aux conditions de travail et aux défis structurels auxquels ils et elles font face, peu d'entre elles se sont penchées sur les facteurs qui favorisent leur bien-être à partir de leurs propres expériences. Cette recherche vise à analyser les éléments qui participent à leur bien-être quotidien, en mettant l'accent sur les aspects qu'ils et elles perçoivent comme positifs. Dans cette perspective, il devient pertinent de se demander ce qui permet aux travailleur·euse·s agricoles temporaires de se sentir bien, malgré les contraintes

² Cartes Wikimedia. Données de carte par contributeurs d'OpenStreetMap (CC BY-SA 2.0). <https://www.openstreetmap.org/copyright/en>

structurelles et sociales liées à leur statut. Quelles dimensions de leur quotidien contribuent à préserver, créer ou renforcer ce sentiment de bien-être? C'est à partir de ces interrogations que cette étude propose d'examiner leurs expériences vécues, en adoptant une approche sensible à leur point de vue.

Par ailleurs, cette étude s'ancre dans le champ des études urbaines en considérant les dynamiques spatiales et sociales qui façonnent ces expériences. En élargissant cette réflexion à un niveau collectif, elle met en lumière l'impact des conditions structurelles et des politiques migratoires sur ces dynamiques, contribuant ainsi à une compréhension plus globale des enjeux liés à l'insertion et à la reconnaissance sociale des travailleurs et travailleuses agricoles migrants. En examinant comment ces personnes interagissent avec les espaces où elles vivent et travaillent, cette recherche adopte une approche qui met en lumière les liens entre mobilité, précarité et construction d'espaces de bien-être dans un contexte migratoire.

1.5.1 Question de recherche et objectifs

Dans cette optique, cette étude s'intéresse aux interactions que ces travailleur·euse·s entretiennent avec différents lieux, activités, personnes et organisations qui influencent leur bien-être. L'objectif est d'identifier ces éléments et de comprendre leur rôle dans la construction d'espaces de bien-être, malgré les difficultés inhérentes à leur situation migratoire et professionnelle telles que décrites ci-dessus. En mettant de l'avant leurs perspectives, cette recherche vise à fournir des informations essentielles pour mieux comprendre ces travailleur·euse·s et leurs dynamiques quotidiennes. Au-delà de son intérêt scientifique, cette étude adopte une approche engagée qui reconnaît l'importance des expériences individuelles non seulement pour les travailleur·euse·s concerné·e·s, mais aussi pour la société québécoise dans son ensemble. En effet, le bien-être de cette population migrante, souvent invisible dans les débats publics, entraîne des répercussions importantes sur les dynamiques sociales et économiques du Québec.

Par ailleurs, cette recherche s'inscrit dans un positionnement réflexif où ma propre expérience en tant que migrante me permet d'avoir un accès privilégié à certaines dimensions de cette réalité. Cette perspective me place à l'intersection entre l'université québécoise et la population étudiée, jouant ainsi un rôle de médiation entre ces deux espaces. En intégrant cette posture incarnée, cette recherche vise à documenter une réalité et à contribuer à une compréhension plus

fine de la complexité de la situation des travailleur·euse·s agricoles migrants. Elle pourrait en outre participer à créer des ponts entre différents acteurs et actrices.

Cette recherche s'est construite autour de la question suivante : Comment des travailleurs agricoles migrants temporaires construisent leurs expériences de bien-être pendant leur séjour de travail au Québec ?³

Pour répondre à cette question, cette étude poursuit les objectifs suivants :

1. Identifier les lieux, les activités, les personnes et les organisations qui participent aux expériences de bien-être de travailleurs agricoles temporaires.
2. Analyser la manière dont ces éléments interagissent et influencent la perception du bien-être chez ces travailleurs.
3. Comprendre comment ces travailleurs parviennent à créer des espaces de bien-être malgré les contraintes inhérentes à leur situation migratoire et professionnelle.

En explorant les récits de travailleurs agricoles migrants temporaires, cette étude vise ainsi à contribuer à une meilleure reconnaissance des réalités quotidiennes de cette population dans le but d'éclairer les enjeux liés à leur inclusion sociale et aux politiques publiques qui les concernent.

³ L'usage du genre masculin dans la formulation de la question de recherche reflète le fait que les participants de cette étude sont exclusivement des hommes.

CHAPITRE 2 : BIEN-ÊTRE, EXPÉRIENCE ET MIGRATION TEMPORAIRE

Ce chapitre propose un cadre théorique pour analyser les expériences de bien-être de travailleurs agricoles migrants temporaires au Québec. Il présente les concepts clés qui guideront l'analyse, en mettant en lumière la manière dont les individus construisent leur propre perception du bien-être, influencée par les interactions sociales et leur participation active à l'environnement. Dans un premier temps, il explore les différentes visions du bien-être (économique, subjective, hédonique et eudémonique) pour aboutir à une définition adoptée pour cette recherche. Ensuite, il s'intéresse à la nature des expériences et à leur définition, en mettant l'accent sur l'interaction et la participation active des individus dans la construction de leur bien-être et l'importance d'étudier les expériences quotidiennes pour comprendre les enjeux sociaux. Enfin, il aborde la question des migrations temporaires, en examinant leur impact sur les conditions de vie et le bien-être des travailleurs agricoles, notamment en raison des contraintes structurelles et de la précarité qui caractérisent ce type de mobilité (Triandafyllidou 2022). Ces fondements théoriques permettront d'éclairer les dynamiques observées dans les résultats de l'étude.

2.1 Le bien-être

Le concept de bien-être est à la fois ancien et en constante évolution. Dans les sciences sociales, il s'agit d'un sujet d'intérêt croissant, exploré sous divers angles tels que l'économie, la psychologie et la philosophie. À travers cette section, nous examinons les définitions clés et les cadres théorique qui éclairent la compréhension de cette notion.

Selon Diener, Oishi et Lucas (2003), le bien-être individuel peut être envisagé comme une évaluation subjective de la qualité de vie d'une personne, intégrant des composantes émotionnelles et cognitives. Cette vision met de l'avant la manière dont les individus perçoivent et jugent leur propre existence. De manière complémentaire, Nie et ses coauteurs (2015) soulignent que le bien-être découle de la satisfaction de besoins psychologiques fondamentaux, tels que l'autonomie, la compétence et l'appartenance sociale, conformément à la

théorie de l'autodétermination. Pour eux, le soutien à l'autonomie dans un environnement professionnel favorise une motivation intrinsèque accrue, ce qui influence positivement le bien-être des individus. Lorsque les individus perçoivent un degré élevé d'autonomie et un soutien adéquat de leur entourage, ils développent un sentiment de contrôle sur leur travail et leur vie personnelle, ce qui contribue à une meilleure satisfaction globale et à un épanouissement accru.

D'autre part, le bien-être individuel peut être envisagé sous des approches variées mettant en évidence sa nature plurielle et multidimensionnelle. Selon Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019), il ne se réduit pas à une simple perception subjective, mais résulte d'une interaction complexe entre des éléments psychologiques, sociaux et économiques. De même, Dodge et ses collaborateurs (2012) proposent une définition dynamique du bien-être, le considérant comme un équilibre entre les ressources psychologiques et les défis auxquels un individu est confronté. Cette conception souligne que le bien-être n'est pas un état stable, mais une adaptation constante aux circonstances et aux exigences de l'environnement.

L'exploration de cette notion dépasse le cadre strictement psychologique et inclut une perspective intégrative. Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019) conçoivent le bien-être comme un équilibre dynamique entre plusieurs dimensions interconnectées, notamment les aspects économiques, sociaux et environnementaux. Cette vision est particulièrement utile pour analyser les expériences des travailleurs migrants, dont le bien-être se construit à travers des interactions complexes entre leurs conditions de vie, les exigences de leur travail et leurs trajectoires personnelles. En ce sens, le bien-être ne peut être appréhendé de manière isolée, mais doit être envisagé dans un cadre global où les facteurs structurels et individuels s'entrelacent.

Ainsi, cette section sert de fondation pour les sous-sections qui suivent, où nous approfondirons les visions économique, subjective, hédonique et eudémonique du bien-être. Ces explorations nous mèneront à la présentation d'un concept déjà établi, celui proposé par Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019), qui sera adopté comme cadre de référence pour cette recherche.

2.1.1 La vision économique du bien-être

La vision économique du bien-être se distingue par son approche quantifiable et centrée sur des indicateurs mesurables, tels que le revenu, la consommation et les conditions matérielles de

vie (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Depuis les travaux fondateurs d'économistes comme Sen (1999) et Kahneman et Deaton (2010), ce courant de pensée a mis en évidence l'interrelation entre les ressources économiques et la perception subjective de la qualité de vie. Sen (1999) développe cette idée à travers sa théorie des capacités, affirmant que le bien-être ne peut être réduit aux seuls revenus, mais doit être compris en termes de libertés réelles permettant aux individus d'atteindre leur plein potentiel. Il met ainsi l'accent sur l'accès aux ressources et les possibilités effectives qu'elles offrent. De leur côté, Kahneman et Deaton (2010) soulignent que si un revenu élevé améliore l'évaluation globale de la vie, il n'a pas nécessairement un impact direct sur le bien-être émotionnel quotidien, montrant ainsi que l'argent, bien qu'important, ne constitue pas un facteur unique de satisfaction.

L'idée centrale de cette vision est que le bien-être économique repose sur la capacité des individus à accéder aux ressources nécessaires pour satisfaire leurs besoins fondamentaux, tels que la nourriture, le logement et les soins de santé (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Dans ce contexte, la théorie des capacités d'Amartya Sen élargit la définition du bien-être en prenant en compte des dimensions telles que l'éducation et la santé, mais surtout en insistant sur l'importance des libertés réelles dont disposent les individus pour mener la vie qu'ils et elles valorisent (Sen 1999). Contrairement aux approches exclusivement économiques, cette théorie considère que le bien-être ne se limite pas à l'accumulation des ressources, mais dépend également de la capacité à convertir ces ressources en opportunités effectives. Par exemple, deux individus ayant le même revenu peuvent connaître des niveaux de bien-être très différents selon leur accès à l'éducation, aux soins de santé ou aux institutions sociales qui favorisent leur développement. Ainsi, cette approche met de l'avant la nécessité d'un cadre institutionnel et social garantissant l'égalité des opportunités et la possibilité d'exercer pleinement ses choix de vie (Sen 1999).

Par ailleurs, des études récentes, comme celles de Netemeyer et ses collègues (2017), explorent la notion de « bien-être financier perçu ». Cette notion met en lumière l'importance de la sécurité économique subjective dans la satisfaction générale des individus, en soulignant que celle-ci dépend non seulement du revenu perçu, mais aussi de la stabilité financière ressentie par les individus. Ces auteurs montrent que la perception de contrôle sur ses finances influence directement le bien-être, en réduisant le stress lié aux incertitudes économiques et en renforçant le sentiment de sécurité à long terme. Les individus ne se limitent pas à des comparaisons

objectives de leurs revenus, mais évaluent aussi leur situation en fonction de leurs attentes, de leurs responsabilités et de leur capacité à faire face aux imprévus (Netemeyer et al. 2017). Hsee et ses coauteurs (2009) ajoutent que la perception des ressources économiques peut influencer directement le bien-être émotionnel, notamment à travers la distinction entre la richesse acquise et la consommation. Leur étude souligne que le bien-être ressenti dépend non seulement du revenu absolu, mais aussi de la manière dont ces ressources sont utilisées pour répondre aux besoins et aspirations des individus. Ils démontrent que l'accumulation de richesses ne garantit pas une satisfaction accrue si elle ne s'accompagne pas d'une capacité réelle à en profiter au quotidien (Hsee et al. 2009).

Cependant, cette vision économique est souvent critiquée pour sa focalisation sur les aspects matériels et son incapacité à saisir les dimensions intangibles du bien-être, telles que les relations sociales, la santé mentale ou l'accomplissement personnel (Kahneman et Sugden 2005). Ces critiques ont conduit à des approches plus intégratives, qui reconnaissent que l'argent peut améliorer les conditions de vie, mais ne garantit pas une satisfaction durable ou un épanouissement personnel à long terme (Kahneman et Deaton 2010).

En somme, la vision économique du bien-être fournit une base importante pour comprendre les dimensions matérielles et financières qui soutiennent la qualité de vie et le bien-être. Dans le cas des travailleur·euse·s migrant·e·s, cette perspective met en évidence la précarité économique à laquelle ces personnes font face, ainsi que l'importance du revenu dans leur capacité à répondre à leurs besoins fondamentaux. Leur bien-être économique dépend non seulement du niveau de rémunération, mais aussi de la stabilité de leur emploi, ce qui permet la régularité des envois de fonds vers leurs pays d'origine, et de leur accès aux ressources locales. Toutefois, cette vision reste incomplète sans une analyse des autres dimensions du bien-être, telles que le bien-être subjectif ou les aspirations personnelles, qui seront abordées dans les sections suivantes.

2.1.2 La vision subjective du bien-être

La vision subjective du bien-être repose sur l'idée que ce dernier est intrinsèquement lié aux perceptions et évaluations personnelles de chaque individu (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Contrairement à l'approche économique, qui s'attache principalement aux conditions matérielles, cette perspective met l'accent sur les dimensions émotionnelles et

cognitives du bien-être. Diener, Oishi et Lucas (2003) soulignent que cette approche intègre à la fois des jugements cognitifs et des expériences affectives, incluant les émotions positives et négatives. Cela reflète une compréhension plus holistique du bien-être, où les perceptions individuelles jouent un rôle central.

L'intérêt principal de cette vision réside dans sa capacité à capturer la diversité des expériences humaines. Les perceptions du bien-être varient selon les contextes culturels, les aspirations personnelles et les situations de vie (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Les émotions, influencées par des facteurs comme la personnalité, les attentes et les comparaisons sociales, occupent une place centrale dans l'évaluation de la qualité de vie et le bien-être (Eid et Larsen 2008). Cette diversité rend la perspective subjective particulièrement pertinente pour explorer comment les individus se sentent et jugent leur propre existence.

Une notion clé de cette approche est celle de « satisfaction de vie », qui est souvent utilisée comme un indicateur principal du bien-être subjectif. Kahneman et Deaton (2010) différencient l'évaluation cognitive de la vie, généralement associée à la satisfaction de vie, des expériences affectives immédiates, telles que les émotions ressenties au quotidien. Cette distinction permet de mieux comprendre comment les individus naviguent entre leurs attentes à long terme et les expériences émotionnelles vécues dans l'instant présent. L'un et l'autre de ces éléments jouent un rôle crucial dans la manière dont le bien-être est perçu et évalué.

Dans cette optique, plusieurs auteurs et autrices ont cherché à identifier les déterminants des satisfactions personnelles. Dunn, Gilbert et Wilson (2011) ont démontré que l'utilisation des ressources financières pour favoriser des expériences sociales ou des interactions humaines pouvait accroître les émotions positives et, par conséquent, le bien-être subjectif. De manière similaire, les travaux de Hsee et al. (2009) révèlent que la perception de la richesse et du confort peut influencer directement les niveaux de satisfaction perçus, indépendamment des conditions objectives.

Cependant, cette vision n'est pas exempte de critiques. Certains chercheurs, tels que Ryan et Deci (2001), avancent que l'approche subjective peut parfois simplifier excessivement des réalités complexes en négligeant des dimensions plus profondes du bien-être liées à l'épanouissement personnel ou au sens de la vie. Ces critiques ont conduit à une reconnaissance croissante de

l'importance des interactions entre les facteurs subjectifs et les contextes socioculturels dans la construction du bien-être.

En résumé, la vision subjective du bien-être offre une perspective précieuse pour comprendre les satisfactions personnelles et leur rôle dans la qualité de vie. Toutefois, pour une analyse complète, il est essentiel de l'articuler avec d'autres visions, notamment les perspectives eudémoniques, qui abordent des aspects plus profonds de l'expérience humaine. Ces perspectives seront explorées dans les sections suivantes pour enrichir notre compréhension du bien-être.

2.1.3 La vision hédonique du bien-être

La vision hédonique du bien-être s'appuie sur une conception selon laquelle le bien-être résulte de l'expérience de plaisirs et de l'évitement des douleurs (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Cette perspective, ancrée dans les philosophies épicurienne et utilitariste, se concentre sur les états émotionnels et sensoriels positifs. Selon Veenhoven (2003), le bien-être hédonique se caractérise par l'évaluation positive qu'un individu fait de la qualité de sa vie, en se basant sur ses expériences de bonheur et de satisfaction immédiate. Dans ce cadre, le plaisir est considéré comme une composante essentielle et les émotions positives, comme la joie ou la satisfaction, deviennent des indicateurs clés du bien-être. Csikszentmihalyi (1990), dans ses travaux sur la notion de *flow*, met en évidence l'importance des activités intrinsèquement gratifiantes, c'est-à-dire celles qui procurent une concentration intense et un sentiment d'immersion totale, menant à une expérience optimale du bien-être. Il souligne que ces activités nécessitent un équilibre entre défi et compétence, où l'individu est totalement absorbé par la tâche, perdant la notion du temps et ressentant une satisfaction profonde. Ce phénomène, selon lui, constitue une source essentielle de bien-être, car il permet non seulement une expérience de plaisir immédiate, mais aussi un sentiment de maîtrise et d'accomplissement personnel.

Certaines études soutiennent l'idée que le bien-être hédonique est influencé par des facteurs tels que la consommation, les relations sociales et les loisirs. Hsee et ses collègues (2009) montrent, par exemple, que des environnements propices à la chaleur émotionnelle et au confort matériel favorisent un sentiment accru de plaisir. Kahneman et Sugden (2005) insistent sur la nécessité de se sentir utile, en soulignant que ce sentiment permet une meilleure appréhension

des expériences réelles de satisfaction. Leur approche souligne que les politiques publiques devraient être évaluées non seulement en fonction des conditions objectives qu'elles créent, mais aussi en fonction des expériences immédiates et des émotions positives qu'elles génèrent, qui constitueraient un critère plus pertinent pour mesurer l'impact des décisions sur le bien-être individuel (Kahneman et Sugden 2005). Cette perspective rejoint la vision hédonique du bien-être, car elle met l'accent sur la manière dont les individus perçoivent et ressentent les bénéfices matériels et sociaux dans leur quotidien, en insistant sur l'importance des expériences subjectives dans l'évaluation de la qualité de vie.

Cependant, cette vision soulève également des débats dans la littérature. Certain·e·s auteur·trices critiquent la primauté accordée aux plaisirs éphémères, postulant qu'elle pourrait négliger des dimensions plus durables du bien-être (Kahneman et Sugden 2005 ; Ryan et Deci 2001 ; Veenhoven 2003 ; Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Ryan et Deci (2001) opposent à cette approche la vision eudémonique, qui se concentre davantage sur la réalisation de soi et la recherche de sens. Ainsi, bien que la vision hédonique offre une perspective accessible et intuitive pour comprendre le bien-être, elle ne capture pas nécessairement les aspects plus complexes ou durables des expériences humaines.

2.1.4 La vision eudémonique du bien-être

La vision eudémonique du bien-être propose une approche centrée sur l'épanouissement personnel et la recherche d'un sens à la vie, se distinguant ainsi des perspectives hédoniques axées sur les plaisirs immédiats (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Issue des réflexions philosophiques d'Aristote, cette conception considère que le bien-être véritable réside dans la réalisation du potentiel humain et dans l'alignement des actions avec les valeurs fondamentales de l'individu (Ryan et Deci 2001).

L'un des éléments centraux de cette vision est la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, tels que l'autonomie, la compétence et les relations interpersonnelles significatives (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Nie et ses collègues (2015) ont démontré que ces éléments, essentiels selon leur théorie de l'autodétermination, jouent un rôle clé dans la promotion d'un bien-être durable. Contrairement à l'idée d'un bien-être éphémère lié aux

plaisirs, cette approche met en lumière l'importance des activités intrinsèquement motivantes qui permettent aux individus de vivre en accord avec leurs aspirations et leur identité.

D'autres études viennent soutenir cette vision, comme celle de Muffels et Headey (2013) qui ont mobilisé le cadre des capacités de Sen (1999) pour montrer que la possibilité d'agir librement selon ses objectifs personnels favorise un bien-être à long terme. Diener, Oishi et Lucas (2003) soutiennent aussi que les individus qui perçoivent leur existence comme dotée de sens rapportent des niveaux plus élevés de satisfaction globale, même en l'absence de plaisirs immédiats. Ces résultats soulignent que la quête de sens et la réalisation personnelle sont des composantes essentielles d'un bien-être profond.

Cette perspective se traduit dans des contextes concrets, notamment professionnels. Binder (2016) a révélé que les travailleurs et travailleuses engagé·e·s dans des organisations à but non lucratif trouvent souvent un épanouissement personnel grâce à des activités ayant un impact social positif. De manière similaire, Rivkin, Diestel et Schmidt (2018) démontrent que les expériences quotidiennes qui stimulent l'engagement et favorisent l'apprentissage contribuent à un bien-être soutenu au travail, illustrant ainsi les effets de l'épanouissement personnel dans des situations concrètes.

Cependant, cette vision ne fait pas l'unanimité, car elle repose sur des concepts parfois perçus comme subjectifs ou difficiles à mesurer. Par exemple, Kahneman et Deaton (2010) critiquent l'exclusivité de l'approche eudémonique en mettant en évidence que le bien-être ne peut être réduit à la seule quête de sens et d'épanouissement personnel. En effet, ils soulignent que le bien-être émotionnel, résultant d'expériences plaisantes et d'une satisfaction immédiate, joue un rôle fondamental dans la perception globale de la qualité de vie (Kahneman et Deaton 2010). Cette critique met en évidence la nécessité d'une approche plus intégrative, où l'épanouissement personnel s'articule avec les dimensions affectives du bien-être (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Ainsi, une vision exclusivement eudémonique pourrait sous-estimer l'impact des émotions positives et des plaisirs quotidiens qui façonnent l'expérience subjective du bien-être. Cela démontre que, bien que la perspective eudémonique soit essentielle pour aborder les dimensions profondes du bien-être, elle gagne en richesse lorsqu'elle est complétée par d'autres approches (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019).

2.1.5 La définition du bien-être adoptée par cette recherche

Afin de structurer l'analyse dans cette recherche, il est essentiel de s'appuyer sur une définition cohérente et multidimensionnelle du bien-être. Parmi les nombreuses conceptions existantes, la définition proposée par Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019) semble particulièrement pertinente pour saisir la complexité des expériences vécues. Ces auteurs décrivent le bien-être comme :

Un état subjectif de plénitude résultant de jugements, d'émotions et d'aspirations relatifs à la perception d'une situation actuelle, comparée à une situation individuelle passée ou future, et/ou celle de l'entourage ; cet état s'apprécie au travers de quatre facettes : psychologique, physique, financière et sociale (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019, 46)

L'un des apports majeurs de cette approche est l'inclusion des quatre facettes clés qui structurent le bien-être, chacune apportant une contribution spécifique à sa perception globale (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). La dimension psychologique renvoie à la santé mentale, aux émotions positives et au sens donné à la vie, des éléments cruciaux pour les théories eudémonique et hédoniques discutées précédemment. La dimension physique, quant à elle, englobe la santé corporelle et l'énergie nécessaire pour accomplir les tâches quotidiennes, s'inscrivant ainsi dans une perspective plus tangible. La facette financière aborde les ressources économiques, en lien direct avec la vision économique du bien-être, soulignant l'importance des moyens matériels dans la satisfaction des besoins. Enfin, la dimension sociale met l'accent sur les relations et le soutien apporté par l'entourage, un aspect souvent négligé dans certaines approches mais qui s'avère déterminant pour le bien-être global.

Dans ce cadre, le bien-être social ne se réduit pas à une position statique au sein de la société, mais intègre également les dimensions relationnelles et la reconnaissance sociale (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). En effet, il englobe la position sociale de l'individu et se manifeste à travers l'intégration dans des réseaux de soutien ou dans la société, la stabilité et la qualité des interactions avec autrui, ainsi que la perception de son rôle et de sa contribution au sein du groupe et son sentiment d'appartenance à des structures collectives. Ces éléments jouent un rôle fondamental dans la construction du bien-être, en influençant la manière dont les individus perçoivent leur inclusion sociale et les opportunités d'évolution qui leur sont offertes.

Cette définition se distingue par son caractère intégrateur, mettant en lumière l'interaction entre les dimensions personnelles, ou plus individuelles et les dimensions sociales, ou plus

collectives (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). En effet, elle prend en compte non seulement l'état présent d'un individu, mais également ses projections et comparaisons dans le temps, ainsi que l'influence de son environnement, en tenant compte des opportunités d'intégration, de la reconnaissance sociale et des perspectives d'évolution au sein de la société. Cela permet de relier des aspects internes, comme les jugements ou les émotions, à des éléments externes, tels que les conditions de vie matérielles et la position sociale. En intégrant ces différentes facettes, l'approche d'Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019) met en évidence la manière dont le bien-être individuel se construit à l'intersection entre perception personnelle et cadre socioéconomique, influençant ainsi la manière dont l'individu s'inscrit dans son environnement global.

Adopter cette définition permet de consolider les éléments abordés dans les visions précédentes tout en fournissant un cadre holistique pour analyser les expériences des travailleurs agricoles temporaires étudiés dans cette recherche. Elle offre une base pour interpréter leurs perceptions et aspirations dans un contexte de migration et d'adaptation, où les comparaisons avec des situations passées ou idéalisées jouent un rôle crucial. Ces comparaisons se manifestent notamment dans l'évaluation de leur position sociale et économique actuelle par rapport à celle de leur pays d'origine, ainsi que dans leurs interactions avec les espaces et les communautés locales et leurs collègues. L'intégration sociale, la reconnaissance de leur contribution et les perspectives d'amélioration de leurs conditions de vie pourraient être ainsi des éléments déterminants de leur bien-être, influencés également par les dynamiques relationnelles et les structures institutionnelles qui encadrent leur quotidien. Ainsi, cette définition enrichit la réflexion en liant les quatre perspectives dans une vision intégrée. Elle s'impose comme une boussole pour orienter les analyses ultérieures, en capturant la pluralité des facteurs qui influencent le bien-être dans des contextes variés et parfois complexes.

2.2 Les expériences vécues

Dans le cadre de cette recherche visant à mieux comprendre les expériences de bien-être de travailleurs migrants temporaires au Québec, le concept d'expérience s'impose comme une notion essentielle. Les expériences vécues, bien qu'elles soient individuelles, représentent des clés pour décrypter les dynamiques sociales complexes qui façonnent le quotidien des travailleurs migrants

qui évoluent dans des contextes souvent marqués par des défis économiques, sociaux et culturels.

Tel que le souligne Jodelet (2006), l'expérience ne se limite pas à une simple succession d'événements ou de faits. Elle représente un processus de construction de sens, où les vécus quotidiens, influencés par les représentations sociales, les émotions et les interactions, deviennent des points d'ancrage pour comprendre et interpréter le monde. Cette notion est particulièrement pertinente dans notre étude, car elle permet de relier les perceptions personnelles des participants à leurs réalités objectives et aux contextes socioculturels dans lesquels ils évoluent.

Jodelet (2006) met par ailleurs en lumière le rôle central des expériences dans la formation des représentations sociales. Ces représentations, façonnées par les interactions et les transmissions culturelles, servent de cadre pour interpréter les réalités vécues et participent activement à la construction de sens sur le plan individuel et collectif. Selon cette perspective, les représentations sociales ne sont pas de simples reflets de la réalité, mais des structures cognitives qui influencent les manières de penser, d'agir et d'interagir avec le monde environnant. Elles jouent ainsi, un rôle fondamental dans la structuration des expériences en influençant la perception du bien-être et les stratégies d'adaptation face aux défis quotidiens. Dans ce contexte, les expériences ne peuvent être réduites à une dimension strictement individuelle : elles s'inscrivent également dans un cadre relationnel et collectif. Comprendre ces dimensions collectives et subjectives des expériences est crucial pour analyser comment les travailleurs migrants perçoivent et construisent leur bien-être.

Un aspect fondamental de cette perspective est la dimension subjective de l'expérience. Les émotions, les aspirations et les valeurs influencent directement leur manière de vivre et d'évaluer leurs expériences. L'approche de Jodelet (2006), qui intègre ces dimensions subjectives, fournit un cadre précieux pour explorer les processus propres aux expériences des travailleurs migrants.

Par ailleurs, les expériences des participants à cette étude ne sont pas statiques : elles se transforment au fil du temps, en fonction des apprentissages et des ajustements nécessaires à leur réalité migratoire. Ces expériences façonnent non seulement leurs perceptions du bien-être, mais également leurs stratégies d'adaptation. En adoptant cette perspective dynamique, notre étude s'intéresse aux interactions entre les vécus individuels et les contextes

sociaux dans lesquels ils prennent place, afin de mieux comprendre comment les participants trouvent, malgré les défis, des moyens de maintenir ou d'améliorer leur bien-être.

Pour approfondir cette réflexion, il est essentiel de considérer la nature même des expériences des participants, notamment leur dimension interactive et leur ancrage dans des processus de participation active. En effet, les interactions sociales et les engagements dans des activités spécifiques jouent un rôle déterminant dans la manière dont ces travailleurs construisent leurs vécus. Ces aspects seront abordés dans la section suivante, afin d'éclairer davantage les mécanismes à l'œuvre dans la formation et l'interprétation des expériences vécues.

2.2.1 La nature des expériences : les interactions et la participation active

Les interactions sociales et la participation active, deux dimensions souvent entremêlées, permettent de saisir comment les individus construisent leur bien-être à partir de leurs relations avec leur environnement, tout en jouant un rôle actif dans la création de ces dynamiques (Abbes et Saloua 2017). Les interactions sociales occupent une place centrale dans la vie des individus, car elles établissent un pont entre eux et les communautés dans lesquelles ils évoluent. Comme le soulignent Abbes et Saloua (2017), ces interactions vont au-delà des simples échanges : elles deviennent des vecteurs d'intégration, de reconnaissance et d'appartenance.

Parallèlement, la participation active joue un rôle clé dans la manière dont les individus s'engagent dans leur environnement. Loin d'être de simples spectateurs des dynamiques qui les entourent, ils sont des acteurs impliqués dans des processus où leurs efforts, leurs choix et leurs émotions façonnent leurs expériences (Abbes et Saloua 2017). Selon Jodelet (2006), cette participation implique une mobilisation à la fois cognitive et affective, rendant chaque expérience singulière et significative.

Toutefois, la qualité de ces expériences est étroitement liée aux contextes dans lesquels elles se déploient. Les conditions de travail, les politiques publiques ou encore les communautés locales influencent fortement la capacité des individus à établir des interactions positives ou à participer activement à leur environnement (Preibisch et Hennebry 2011 ; Rivard 2020 ; Fillion-Stephens 2023). Comme le notent Abbes et Saloua (2017), les expériences vécues ne peuvent

être dissociées des cadres structurels qui les modèlent, rappelant l'importance d'analyser ces expériences dans leur contexte spécifique.

L'exploration des interactions et de la participation active offre ainsi une perspective enrichissante pour comprendre comment les participants créent et vivent leurs expériences de bien-être. Ces deux dimensions permettent de relier les perceptions individuelles aux dynamiques collectives, en montrant que le bien-être n'est pas seulement le résultat de conditions externes favorables, mais aussi le fruit d'une interaction constante entre les individus et leur environnement. Cette réflexion sert de fondement pour analyser les lieux, les activités et les relations qui constituent des éléments clés des expériences de bien-être, telles qu'elles seront approfondies dans les prochains chapitres.

2.2.2 L'importance d'étudier les expériences quotidiennes pour comprendre les enjeux sociaux

Observer les expériences quotidiennes, c'est ouvrir une fenêtre sur les dynamiques sociales qui, bien qu'ancrées dans l'ordinaire, révèlent des transformations plus vastes. Ce qui semble anodin, comme les interactions, les habitudes, les façons d'occuper et de percevoir l'espace, est en réalité le reflet des rapports de pouvoir, des tensions et des inégalités qui traversent une société (Lefebvre 1962 ; Purcell 2002). La quotidienneté n'est pas une simple répétition de gestes familiers, mais un terrain où se négocient et se transforment les structures sociales. Étudier ces expériences, c'est donc capter ces micro-changements qui, mis bout à bout, dessinent des tendances collectives.

Les transformations sociales ne surgissent pas de nulle part ; elles s'inscrivent dans les espaces et dans le vécu des individus (Davidson 2009). Ce n'est qu'en prêtant attention à la manière dont les personnes ressentent et s'approprient ces changements qu'on peut réellement en comprendre la portée (Davidson 2009). Lorsqu'un espace se modifie, que ce soit un quartier, un lieu de travail ou un habitat temporaire, ce n'est pas seulement son aspect matériel qui change, les liens qui s'y tissent, les habitudes qui s'y développent et le sentiment d'appartenance peuvent également s'effriter ou se renforcer. L'expérience quotidienne devient alors un prisme d'analyse précieux : elle permet d'observer comment les transformations systémiques prennent corps dans

le vécu individuel et, inversement, comment ces vécus influencent la manière dont un groupe s'organise, résiste ou s'adapte (Davidson 2009).

Cette idée est d'autant plus pertinente que l'espace social ne se limite pas à ses structures visibles ; il est façonné par des interactions, des représentations et des affects qui donnent un sens aux lieux et aux relations qui s'y développent (Mazer et Rankin 2011). En s'intéressant aux expériences d'un petit groupe, il devient possible de saisir comment se construisent les dynamiques plus larges d'inclusion, d'exclusion ou d'appropriation. Loin d'être statique, l'espace est sans cesse reconfiguré par ceux qui l'habitent, et c'est à travers ces ajustements progressifs que se dessinent les tensions et les enjeux sociaux d'une époque (Mazer et Rankin 2011).

Ainsi, s'intéresser aux expériences quotidiennes permet non seulement d'accéder à la réalité vécue des participants, mais aussi de comprendre des dynamiques sociales plus larges. À travers leur parcours individuel, c'est toute une série de processus structurels qui deviennent visibles, révélant les tensions, ajustements et négociations qui façonnent les relations entre les individus et entre les individus et leur environnement (Purcell 2002 ; Davidson 2009 ; Mazer et Rankin 2011).

2.3 Les migrations temporaires

La notion de migration temporaire peut être abordée sous l'angle empirique ou analytique, mettant en évidence les tensions entre les politiques migratoires et les réalités vécues par les migrant·e·s (Triandafyllidou 2022). En tant que catégorie de pratique, elle désigne les politiques migratoires mises en place par les États pour réguler l'entrée et la sortie des travailleurs étrangers, en fonction des besoins économiques du pays d'accueil (Triandafyllidou 2022). En tant que catégorie d'analyse, elle permet d'étudier les effets de ces politiques sur les trajectoires des migrant·e·s et sur les dynamiques sociales et économiques qui en découlent. Un autre aspect central réside dans les politiques migratoires, qui varient selon les pays et influencent directement l'expérience des migrant·e·s (Triandafyllidou 2022). Ces cadres réglementaires déterminent le statut juridique des travailleur·euse·s temporaires et leurs droits sociaux, générant ainsi des différences significatives entre les expériences migratoires. Certains régimes sont plus flexibles, permettant aux migrant·e·s d'évoluer vers un statut permanent, tandis que d'autres limitent strictement les possibilités d'intégration à long terme (Ruhs 2006 ; Triandafyllidou 2022).

Cette notion est donc particulièrement pertinente dans l'analyse du bien-être des travailleurs agricoles temporaires au Québec, car il façonne directement leurs expériences et leurs relations avec l'espace et les communautés locales (Le Ray 2011). En effet, l'encadrement juridique strict des migrations temporaires limite l'accès aux droits sociaux et économiques des travailleur·euse·s migrant·e·s, ce qui a un impact direct sur leur qualité de vie. Parmi ces restrictions figurent des limitations en matière de mobilité, de regroupement familial et d'accès aux services sociaux, contribuant ainsi à une précarité institutionnalisée (Ruhs 2006 ; Triandafyllidou 2022).

Bien que les migrations temporaires soient souvent perçues comme un processus structurant et réglementé (Foulkes 2023), il est essentiel de considérer la manière dont les individus vivent cette temporalité. La perception du caractère temporaire de leur situation varie selon les circonstances personnelles et peut évoluer au fil du temps (Triandafyllidou 2022). Cette subjectivité influence leurs stratégies d'adaptation et leur rapport au bien-être. De plus, les parcours migratoires ne sont pas linéaires : ils impliquent des retours et des départs répétés, rendant l'expérience migratoire fragmentée et parfois incertaine.

Les migrations temporaires se distinguent également des migrations saisonnières par leur inscription plus institutionnalisée et prolongée dans le temps, bien qu'elles restent marquées par une absence de perspective de stabilisation (Delaunay et al. 2018). Les travailleur·euse·s migrant·e·s temporaires sont souvent contraint·e·s à des statuts précaires qui renforcent leur dépendance à leur employeur et réduisent leur capacité à revendiquer de meilleures conditions de travail (Galerand et Gallié 2018). Cette dépendance est d'autant plus importante que ces personnes sont généralement soumises à des contrats fermés, les empêchant de changer d'employeur sans risquer l'expulsion (Frozzini et Gratton 2015 ; Frozzini 2017). En outre, cette dynamique est accentuée par la diversité des catégories de migrant·e·s temporaires, qui inclut des travailleur·euse·s saisonniers, des étudiant·e·s internationaux et des participant·e·s à des programmes de mobilité temporaire, chacune de ces catégories faisant face à des défis spécifiques (Triandafyllidou 2022).

En outre, les études sur les migrations temporaires mettent en évidence les rapports sociaux de pouvoir qui structurent ces formes de mobilité et renforcent les injustices structurelles auxquelles sont confrontés les travailleur·euse·s étrangers temporaires au Canada (Le Ray 2011 ; Galerand et Gallié 2018). Ces travailleur·euse·s migrant·e·s sont souvent perçus comme une main-d'œuvre flexible et interchangeable, ce qui justifie, du point de vue des employeurs et des

gouvernements, le maintien de conditions de travail précaires et d'un accès restreint aux droits sociaux (Frozzini et Gratton 2015 ; Galerland et Gallié 2018 ; Castracani et Pantaleón 2019). Par ailleurs, leur parcours migratoire est souvent fragmenté, caractérisé par des allers-retours successifs entre leur pays d'origine et le pays d'accueil, ce qui complexifie leur intégration et leur stabilité (Triandafyllidou 2022).

Bien que les migrations temporaires soient présentées comme une solution économique équilibrée entre les besoins du pays d'accueil et ceux des travailleur·euse·s migrant·e·s, elles sont critiquées pour leur rôle dans la reproduction des inégalités et des injustices sociales (Le Ray 2011). En effet, des recherches récentes montrent que ces formes de migration ne permettent pas toujours une réelle amélioration des conditions de vie des migrant·e·s (Preibisch et Hennebry 2011 ; Triandafyllidou 2022 ; Emilien et Jalette 2024). Au contraire, elles tendent à renforcer une précarité institutionnalisée, qui empêche toute intégration durable et maintient les travailleur·euse·s dans une situation de vulnérabilité permanente (Triandafyllidou 2022).

D'un point de vue psychosocial, la nature temporaire de la migration peut engendrer des sentiments d'ambivalence et d'incertitude, affectant l'intégration et le bien-être émotionnel des migrant·e·s (Tazreiter 2019). En effet, bien que les travailleur·euse·s puissent bénéficier d'opportunités économiques grâce à leur séjour temporaire, ils et elles restent souvent dans une position de vulnérabilité due à la précarité de leur statut (Vosko et al. 2022). Cette instabilité est renforcée par les restrictions imposées à leur mobilité et à leur accès aux services sociaux, limitant ainsi leurs capacités d'adaptation et de planification à long terme (Galerand et Gallié 2018).

L'intégration de la notion de migration temporaire dans le cadre théorique de cette recherche permet ainsi de mieux comprendre les conditions structurelles qui influencent l'expérience des travailleur·euse·s agricoles temporaires au Québec. Ce concept éclaire les dynamiques de précarité et de dépendance auxquelles ces personnes sont confrontées, tout en mettant en évidence les tensions entre les politiques migratoires et les réalités vécues sur le terrain. En insistant sur l'encadrement restrictif de ces formes de mobilité et sur leurs conséquences sociales et économiques, cette approche théorique constitue une clé de lecture essentielle pour l'analyse des résultats de cette recherche.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, j'expose la démarche méthodologique adoptée pour cette recherche, en mettant l'accent sur l'approche choisie et la méthode de collecte des données utilisée : les entretiens semi-dirigés. Nous détaillerons ensuite les critères de sélection des participants, les considérations éthiques qui ont guidé l'ensemble du processus, ainsi que les détails de l'accès au terrain et de l'étape de recrutement. Le déroulement des entretiens sera également abordé, en mettant en lumière les caractéristiques de l'échantillon et les stratégies employées pour favoriser une compréhension approfondie des expériences de bien-être de la population à l'étude. Enfin, nous aborderons les étapes du traitement des données et de l'analyse employées pour en dégager des résultats pertinents.

3.1 L'approche qualitative

Pour répondre à la question de cette recherche et aux objectifs, une méthodologie qualitative s'est imposée comme étant la plus pertinente. Comme le souligne Ormston et ses collègues (2003), les méthodes qualitatives permettent une compréhension profonde et nuancée des expériences humaines. Il s'agit d'une approche particulièrement adaptée à l'étude des facteurs sociaux. La recherche qualitative s'aligne avec nos objectifs en mettant l'accent sur les expériences, significations et perspectives des participants (Pope et Maysa 1995), offrant ainsi un cadre idéal pour explorer les expériences de bien-être de travailleurs agricoles temporaires au Québec. Les méthodes qualitatives permettent d'explorer en profondeur les phénomènes humains et sociaux, en mettant l'accent sur les perspectives des individus concernés (Paillé 2007). Denzin et Lincoln (2011) ajoutent que la recherche qualitative se distingue par son orientation vers la compréhension du point de vue des acteurs et actrices, en adoptant une approche sensible à leurs réalités et à leurs environnements. Elle vise à révéler le sens que les personnes donnent à leurs expériences, sens qui n'est pas immédiatement accessible et qui nécessite une exploration interprétative (Paillé et Mucchielli 2016). Par ailleurs, les recherches qualitatives ont une valeur et une puissance qui résident dans leur capacité à « fournir une compréhension riche de contextes sociaux complexes et non pas dans leur capacité à fournir une explication causale d'événements » (Pascale 2011, 40, cité dans

Gaudet et Robert 2018, 3). Elle se concentre sur la signification des expériences vécues, souvent à travers l'observation et l'entretien (Pope et Maysa 1995).

Cette approche permet non seulement d'accéder aux perceptions des participants, mais aussi d'interpréter les dynamiques sociales dans des contextes spécifiques, en prenant en compte la diversité des trajectoires personnelles et professionnelles. Dans ce cadre, la démarche qualitative permet de donner une voix aux participants et de saisir les subtilités de leur vécu quotidien. Ainsi, cette approche contribue à une meilleure compréhension des réalités sociales souvent complexes et nuancées, comme celles rencontrées par certains travailleurs agricoles dans un contexte migratoire temporaire.

3.1.1 Les entretiens semi-dirigés

Pour la collecte des données, j'ai opté pour des entretiens individuels semi-dirigés car ils permettent de structurer l'échange entre la chercheuse et les participants, tout en offrant une flexibilité qui permet aux participants de partager leurs expériences de manière authentique (Poupart 1993). Cette méthode a été choisie en raison de sa capacité à offrir une exploration approfondie des perspectives des acteurs sociaux, facilitant un accès direct à leurs récits et à leurs représentations du monde (Baribeau et Royer 2012).

Les entretiens semi-dirigés sont orientés par un guide d'entretien conçu spécifiquement pour aborder les thèmes d'intérêts de la recherche (Imbert 2010). Pour cette étude, les thèmes abordés dans le guide d'entretien (voir Annexe 1) concernent les expériences de bien-être, à travers les interactions avec les lieux, la participation active à des activités, ainsi que les relations avec des personnes ou des organisations. Ces éléments sont essentiels pour comprendre les dynamiques quotidiennes des participants. Le caractère semi-directif de ces entretiens est particulièrement approprié, car il favorise la liberté d'expression des participants, leur permettant de partager leurs histoires personnelles de manière détaillée tout en gardant la conversation focalisée sur les thèmes d'intérêt de la recherche (Imbert 2010). Cette méthode offre un équilibre entre structure et ouverture, ce qui permet non seulement de couvrir les questions essentielles, mais aussi de laisser émerger des thèmes imprévus, enrichissant ainsi les données collectées (Paillé 1991 ; Mongeau 2008). Les questions de mon guide d'entretien ont été rédigées

de manière à garantir l'expression ouverte des participants en laissant de la place pour des commentaires ou réflexions qui enrichissent leur récit.

Dans le cadre de cette recherche, j'ai réalisé dix entretiens individuels semi-dirigés en face-à-face. Ces entretiens ont permis une exploration détaillée des expériences des participants. Ils ont aussi favorisé la collaboration entre les participants et la chercheuse en leur permettant de partager le contrôle de la production du récit (Beaud et Weber 2010 ; Gaudet et Robert 2018). En outre, cette méthode m'a permis d'agir en tant que facilitatrice, en guidant les participants dans l'exploration de leurs propres expériences, en utilisant le principe de l'écoute active. Ces entretiens offrent un accès privilégié aux récits personnels des participants, permettant de recueillir des données précieuses sur leurs perceptions du bien-être, leurs interactions avec leur environnement et la manière dont ces expériences influencent leur quotidien (Dunn 2021). Cela est particulièrement pertinent dans le contexte de cette recherche, qui vise à explorer les expériences de bien-être d'une population dont les voix sont souvent sous-représentées.

3.2 Les critères de sélection des participants

Cette section présente les critères de sélection des participants, essentiels pour s'assurer que les données recueillies soient pertinentes et alignées avec les objectifs de la recherche. Quatre critères ont été établis afin de garantir un échantillon pertinent, tout en prenant en compte les particularités de la population étudiée. Voici les critères détaillés :

- Avoir 18 ans ou plus ;

Ce critère permet d'assurer que tous les participants sont des adultes en pleine capacité de fournir leur consentement éclairé pour participer à la recherche. En outre, ce seuil garantit que les expériences recueillies concernent des individus ayant une expérience professionnelle et personnelle suffisamment mature.

- Être travailleur·euse migrant·e agricole en Montérégie ;

La population cible a été constituée de travailleurs de la région de Saint-Rémi, en Montérégie. Le choix de la Montérégie comme région d'étude est motivé par le fait qu'elle est l'une des zones agricoles les plus importantes du Québec (Bronsard 2007 ; Díaz Mendiburo 2014). De nombreux

travailleurs migrants temporaires (TMT) y sont employés, notamment dans les exploitations agricoles (SRSV 2020 ; Villanueva 2019). Se concentrer sur cette région, assure que les données collectées reflètent les expériences des travailleurs dans un contexte agricole spécifique, mais représentatif de la réalité québécoise. La région offre en outre l'avantage d'être accessible ce qui a permis plusieurs allers-retours sur le terrain.

- Parler l'espagnol ;

Étant donné que je suis hispanophone, la maîtrise de l'espagnol par les participants représente un critère clé pour faciliter la communication et garantir une compréhension mutuelle lors des entretiens. Cela permet également de recueillir des témoignages dans une langue familière aux participants, ce qui leur procure confiance et leur permet de s'exprimer aisément. Ces facteurs augmentant la précision et la richesse des récits. Nous avons établi ce critère à cause de la présence de différentes langues autochtones chez les travailleurs migrants temporaires (Gouvernement du Mexique 2018 ; Mil Milagros 2021).

- Venir du Mexique ou de Guatemala ;

La majorité des travailleurs migrants temporaires proviennent de pays hispanophones (Statistique Canada 2022), en particulier du Mexique et du Guatemala, et ces deux pays sont les principaux pourvoyeurs de main-d'œuvre pour le secteur agricole au Québec, dans l'ombre du PTÉT, mais surtout pour le PTAS (Labrecque 2020 ; Ramón et al. 2022). Limiter la sélection à des travailleurs issus du Mexique et du Guatemala permet d'assurer une certaine cohérence dans les expériences culturelles et socioéconomiques des participants. Cela facilite également une analyse ciblée, tout en tenant compte des contextes migratoires et économiques spécifiques à ces deux pays.

Ces critères donnent accès à des participants clé pour répondre aux questions de recherche, tout en respectant la diversité des parcours individuels des travailleurs migrants temporaires au Québec. Ces critères permettent également d'aborder les expériences de bien-être des participants dans un cadre clair, en se concentrant sur une population spécifique dont les réalités sont bien documentées dans la littérature migratoire et agricole.

3.3 L'éthique de la recherche

Dans le cadre de cette étude, qui s'intéresse à des êtres humains, il était impératif d'obtenir une approbation éthique de la part du Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains de l'INRS (CER-INRS). Après une évaluation exhaustive de tous les documents soumis, nous avons reçu en juillet 2024 l'approbation officielle du projet et l'autorisation de mener le travail de terrain. Cette étape a marqué une validation importante pour garantir que la recherche soit conduite dans le respect des normes éthiques et des droits des participants.

Le consentement libre et éclairé des participants a été une priorité tout au long de cette recherche. Les participants ont été informés de manière détaillée des objectifs et des méthodes de l'étude à travers une lettre d'information claire et complète. Cette lettre précisait les modalités de l'entretien, le choix de l'emplacement et les détails de la confidentialité de leurs propos. De plus, ils ont été informés que l'entretien serait enregistré, exclusivement en format audio, et que l'anonymat serait strictement respecté. Avant de commencer chaque entretien, les participants ont signé le formulaire de consentement. Ils ont été informés également qu'ils pouvaient se retirer de l'étude à tout moment, ou refuser de répondre à certaines questions, sans avoir à fournir d'explication et sans subir aucune conséquence négative. Il est important de préciser que toutes les communications avec les participants et les documents remis ou demandés l'ont été en espagnol.

La recherche a été réalisée de manière à assurer l'anonymat des participants et à garantir que leurs témoignages soient recueillis de manière éthique et respectueuse. L'identité des participants a été protégée grâce à l'utilisation de pseudonymes. Nous avons établi des pseudonymes pour chaque participant, en remplaçant les noms réels dans les retranscriptions, les extraits et le texte par les pseudonymes créés. Une liste de codes reliant les pseudonymes aux noms réels a été créée et conservée de façon sécuritaire.

Les entretiens enregistrés et leurs transcriptions, les formulaires de consentement et la liste de codes de participants sont stockés dans des fichiers sécurisés, protégés par un mot de passe. Ces données seront conservées pendant une période de sept ans, conformément aux directives de l'INRS, puis seront définitivement détruites à l'aide du logiciel CCleaner, spécialisé dans l'effacement sécurisé de fichiers numériques.

3.4 Accès au terrain et recrutement des participants

3.4.1 Stage

De mai à août 2024, j'ai effectué un stage avec le Réseau d'aide aux travailleurs et travailleuses migrants agricoles du Québec RATTMAQ. Le RATTMAQ est un organisme de défense de droits qui vise à offrir des services d'accompagnement en matière d'immigration, de santé, d'éducation ou de francisation aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec ainsi que du secteur de la transformation alimentaire (RATTMAQ 2023). Ce stage m'a permis de me familiariser profondément avec le contexte des TAT, en m'intégrant aux activités de l'organisme et en observant de près les services qu'il offre à cette population. Mes responsabilités au sein de RATTMAQ incluaient l'accueil des travailleurs et travailleuses à leur arrivée à l'aéroport, la distribution d'agendas contenant des informations importantes sur leurs droits, ainsi que la collecte de leurs informations personnelles destinées à l'usage exclusif de l'organisme. Ces activités m'ont permis d'entrer en contact direct avec des personnes, d'établir des relations et d'acquérir une meilleure compréhension de leur réalité quotidienne, tout en me familiarisant avec le fonctionnement de RATTMAQ. Cette participation m'a également permis de me rendre dans plusieurs des principaux villages de la région de la Montérégie qui accueillent une main-d'œuvre agricole étrangère, notamment Saint-Rémi, Saint-Eustache et Saint-Constant, où j'ai observé directement le milieu de vie et de travail de ces travailleurs et travailleuses.

Le processus de recrutement pour cette étude a commencé en septembre 2024, une fois mon stage terminé, afin de garantir une séparation claire entre mes fonctions au sein de RATTMAQ et mes activités de recherche. Le recrutement des participants s'est effectué à l'aide d'outils généraux de recrutement, mais aussi grâce aux relations développées au cours de mon stage, sans pour autant utiliser la base de données interne de l'organisme. Cette précaution visait à éviter toute confusion ou sentiment d'obligation de la part des travailleurs avec qui j'avais eu des relations professionnelles dans le cadre de mon stage. Nous avons informé tous les participants de cette transition et j'ai souligné que ma participation à RATTMAQ ne pouvait en aucun cas influencer leur emploi ou leur relation avec cette organisation. Cette démarche était essentielle pour garantir un consentement véritablement libre et éclairé de la part des participants.

3.4.2 Recrutement

Le recrutement des participants a été effectué en plusieurs étapes, en combinant des méthodes directes sur le terrain avec la méthode boule de neige. Les participants ont été informés de la recherche par le biais d'une affiche en espagnol, qui a été placée dans des lieux généralement fréquentés par les TAT, notamment autour de l'église de Saint-Rémi. Lors des visites sur le terrain, je me suis rendue personnellement dans ces lieux pour rencontrer les travailleurs en personne, leur expliquer le projet de recherche et voir s'ils étaient intéressés à participer. Ces rencontres ont principalement eu lieu durant les fins de semaines, puisque c'est à ce moment que les TAT disposent de temps libre pour des activités personnelles.

Les travailleurs intéressés à participer m'ont contacté et après avoir montré leur intérêt, ils ont reçu une lettre d'invitation officielle en espagnol. Les principaux canaux de communication utilisés étaient la messagerie WhatsApp et le courriel. Ensuite, les participants ont reçu une lettre d'information détaillée sur la recherche ainsi qu'un formulaire de consentement, également en espagnol. Nous avons veillé à ce qu'ils disposent de temps avant la date de l'entretien afin de lire attentivement la documentation, réfléchir à leur participation et poser toutes les questions nécessaires.

La méthode boule de neige a également joué un rôle crucial dans le recrutement. Comme l'expliquent Morange et Schmoll (2016), cette méthode consiste à inviter les participants à référer d'autres travailleurs, amis ou collègues susceptibles de vouloir participer à l'étude. Cela nous a permis de recruter des collègues de travail ou des amis des participants initiaux, augmentant ainsi le nombre de participants, sans toutefois garantir une représentativité stricte de l'ensemble de la population.

Bien que nous ayons cherché à inclure des femmes dans notre échantillon, nous avons rencontré des difficultés à les recruter. En effet, malgré mes efforts, je n'ai pas réussi à en rencontrer.

Ma présence régulière sur le terrain et les relations créées au cours du stage et du processus de recrutement ont grandement facilité la réception positive à mes sollicitations. Il est à noter que lors de mes rencontres en personne, je me suis toujours présentée en tant qu'étudiante à temps plein, précisant clairement que je n'entretenais aucun lien professionnel avec le RATTMAQ, ce qui a permis de dissiper tout malentendu potentiel et de garantir une relation de confiance avec les travailleurs.

Par ailleurs, ma position en tant que personne migrante vivant au Québec a pu influencer positivement la relation établie avec les participant·e·s. Bien que je n'aie pas explicitement revendiqué une posture de proximité, plusieurs participant·e·s ont exprimé une certaine confiance à mon égard, me percevant comme une interlocutrice sensible à leur réalité. Cette perception a pu favoriser un climat d'échange ouvert et respectueux, et ainsi enrichir la qualité des données recueillies.

3.5 Le déroulement des entretiens semi-dirigés

Dans le cadre de la phase de collecte de données, j'ai mené un total de dix entretiens semi-dirigés, tous réalisés en personne et enregistrés avec leur consentement. Ces entretiens, menés durant le mois de septembre 2024, avaient pour objectif de recueillir les expériences et perspectives des participants sur leur bien-être, afin d'approfondir la compréhension de leurs stratégies d'adaptation et des facteurs influençant leur quotidien.

Chaque participant a choisi un lieu de rencontre pour son entretien. En fonction de leurs horaires de travail souvent imprévisibles, il a parfois été nécessaire de modifier les dates initialement prévues. J'ai toujours fait preuve de flexibilité en m'adaptant à leurs disponibilités. Ainsi, la plupart des entretiens ont eu lieu les fins de semaines, principalement les samedis après-midi, puisque ces travailleurs occupaient leurs matinées au travail. Les dimanches ont également été utilisés lorsque cela convenait mieux aux participants. La majorité des entretiens ont eu lieu dans des espaces publics tranquilles, tels que les parcs de Saint-Rémi ou aux abords de l'église, des lieux généralement calmes et isolés. Dans certains cas, les participants ont préféré me recevoir à leur domicile, ce qui a offert un cadre plus intime. Tous ont exprimé se sentir à l'aise, même lorsqu'ils abordaient certains aspects délicats de leurs expériences individuelles.

J'avais proposé aux participants la possibilité de réaliser les entretiens à distance via des outils numériques, mais en raison de problèmes d'accès à la technologie et de leur préférence pour une communication en face à face, tous ont choisi des entretiens en présence. Cette méthode a présenté plusieurs avantages : elle a permis d'établir un contact direct, facilitant ainsi la création d'un climat de confiance, essentiel pour favoriser l'ouverture et la sincérité des participants (Bertaux 2006). Toutefois, cela a également généré certaines contraintes en termes

de ressources, notamment le temps et les coûts liés aux déplacements nécessaires pour rencontrer les participants sur leurs lieux de résidence ou de travail.

Il est important de souligner que, bien que certains participants se soient montrés au départ timides et réservés, une relation de confiance s'est rapidement installée. Le fait que nous partagions la même langue maternelle, l'espagnol, et que je sois originaire d'un pays latino-américain et moi-même migrante, a contribué à cette aisance. Les participants ont pu s'exprimer librement, sans barrière linguistique, ce qui aurait été difficile à atteindre si les entretiens avaient été réalisés en français ou en anglais. Néanmoins, il a été nécessaire de clarifier certaines expressions propres aux cultures mexicaine et guatémaltèque, des termes que je ne comprenais pas immédiatement, mais qui, après éclaircissement, ont enrichi notre compréhension commune. Cette interaction démontre l'importance du choix de la langue dans le recueil d'informations sensibles et personnelles (Bell, Bryman et Harley 2022).

Les entretiens ont suivi une approche conversationnelle, guidée par des questions ouvertes. Le guide était composé de questions précises, mais donnait la possibilité aux participants de s'exprimer de façon plus large. Cette souplesse dans les échanges a permis d'explorer en profondeur les aspects clés des expériences des travailleurs, notamment l'identification des lieux, des activités, des personnes et des organisations influençant leur bien-être. Certains participants m'ont contacté à la suite de l'entretien pour ajouter des informations qu'ils jugeaient importantes ou qu'ils avaient oublié de mentionner lors de l'entretien. Ce suivi témoigne de leur engagement et de leur motivation à contribuer à l'étude. Les données supplémentaires partagées ont été intégrées dans les transcriptions et prises en compte dans l'analyse des données.

3.5.1 Les participants

Cette section présente brièvement les participants de la recherche. Il est essentiel de rappeler que les noms utilisés dans le tableau ci-dessous sont des pseudonymes, conformément aux mesures de confidentialité et d'anonymat mises en place. Le tableau suivant illustre le profil général des participants au moment de la collecte des données.

Tableau 3.1 : Profil des participants

Participants	Pseudonymes	Pays d'origine	Domaine de travail au Québec	Saisons	Âge	Famille au Canada	
1	Damián	Guatemala	Élevage et production laitière	2	30-40	Non	
2	Álvaro	Guatemala	Pépinière (plantation d'arbres)	3	20-30	Non	
3	Carlos	Mexique	Culture maraîchère (laitue, céleri et l'oignon)	10	50-60	Non	
4	Guillermo	Guatemala	Culture maraîchère (laitue et céleri)	6	30-40	Oui	Père, TAT dans la même ferme, et cousins TAT dans d'autres fermes
5	Héctor	Guatemala	Conducteur de camion (transport de produits)	1	20-30	Oui	Proches, TAT dans d'autres fermes
6	Fidel	Mexique	Culture maraîchère (laitue et céleri)	22	50-60	Non	
7	Pedro	Mexique	Culture maraîchère (laitue)	19	60-70	Non	
8	Javier	Guatemala	Culture de choux, maïs, céréales et orge	7	30-40	Non	
9	Omar	Guatemala	Agriculture (ferme)	2	20-30	Oui	Deux cousins, loin de la ferme
10	Marcos	Guatemala	Agriculture (ferme)	2	20-30	Oui	Proches à deux ou trois heures de distance

Source : Autrice

Il ne s'agit évidemment pas d'un échantillon représentatif de l'ensemble de la population des TAT de la région de la Montérégie. En effet, dans une approche qualitative, la représentativité statistique n'est pas une priorité (Paillé 2007), le but étant plutôt de comprendre en profondeur les expériences des participants.

Les participants de l'étude sont âgés de 20 à 70 ans, avec une majorité dans la tranche d'âge de 20 à 30 ans (4 participants), suivie de 3 participants âgés de 30 à 40 ans, 2 de 50 à 60 ans, et 1 dans la tranche de 60 à 70 ans. Cette distribution reflète la diversité d'âge que l'on observe généralement chez les TAT au Canada (Zhang, Ostrovsky et Arsenault 2021). Concernant les trajectoires migratoires, tous les participants sont arrivés au Québec dans le cadre de contrats de travail temporaires dans le secteur agricole, motivés par des raisons économiques. Certains ont également travaillé dans d'autres régions du Canada, comme l'Ontario ou l'Alberta. Un des participants a travaillé aux États-Unis avant de venir au Canada.

La plupart des travailleurs sont venus seuls au Québec. Cependant, Guillermo est accompagné de son père, qui travaille dans la même ferme, tandis que Héctor et Omar ont des proches ou des cousins travaillant dans des fermes à proximité, mais leur noyau familial principal est demeuré dans leur pays d'origine. Marcos, quant à lui, a des membres de sa famille vivant au Canada, mais éloignés de son lieu de travail. Comme stipulé dans les critères de sélection, tous les participants proviennent du Mexique ou du Guatemala, principaux pays émetteurs de travailleurs sous les programmes PTAS et PTÉT-volet agricole (Ramón et al. 2022). Il est à noter que la majorité des participants sont Guatémaltèques (7 sur 10), tandis que 3 viennent du Mexique. Tous travaillent dans des fermes agricoles grâce aux programmes susmentionnés.

Afin d'entendre différents points de vue, j'ai mené des entretiens avec une diversité de participants en termes d'âge et d'expérience. Certains venaient pour la première fois au Québec, d'autres avaient plusieurs saisons d'expérience. Trois participants cumulaient dix saisons ou plus de travail dans le secteur agricole canadien, Fidel étant le plus expérimenté avec 22 saisons depuis 2002. Pedro suit avec 19 saisons et Carlos avec 10. Javier a accumulé 7 saisons, tandis que Guillermo en a 6. Les autres participants sont relativement nouveaux, avec deux saisons pour Damián, Omar et Marcos, et une première saison pour Héctor. Je présente ci-dessous un très bref aperçu du parcours de chacun.

Damián : Damián vit son expérience dans une ferme d'élevage et de production laitière comme une opportunité d'envoyer des fonds à sa famille restée au Guatemala, même si la distance et le rythme de travail intense ne sont pas sans défis. Cette vie agricole lui rappelle les moments qu'il a passés dans les champs au Guatemala.

Álvaro : Fort de son expérience dans le maniement de machineries, Álvaro n'avait pourtant jamais travaillé dans le domaine agricole avant son arrivée au Canada. Aujourd'hui, il est reconnu par ses employeurs pour son professionnalisme et sa capacité à apprendre rapidement. Il perçoit son travail dans la plantation d'arbres avec optimisme comme une opportunité précieuse de développement personnel et professionnel.

Carlos : Originaire d'une famille ouvrière, Carlos a commencé à travailler à l'âge de 12 ans dans la construction sous l'autorité de son père. Lors d'un séjour en Alberta, il a vécu une transformation personnelle marquante lorsqu'une personne l'a introduit à la lecture de la Bible, changeant ainsi profondément son rapport à la vie et au travail. Aujourd'hui père de quatre enfants, il apprécie particulièrement le climat canadien et l'abondance des ressources naturelles, notamment l'eau, ce qui diffère de son expérience dans son pays d'origine. Avec dix saisons à son actif, Carlos est l'un des travailleurs les plus expérimentés rencontrés.

Guillermo : Confronté aux difficultés financières et à la maladie de sa mère, Guillermo a pris la décision d'abandonner ses études universitaires pour venir travailler au Canada en tant que TAT, prenant la place de son père dans un premier temps. Vendeur de profession dans son pays d'origine, il s'est adapté au travail agricole et travaille aujourd'hui avec son père dans la même ferme, ce qui lui procure un certain réconfort familial.

Héctor : Lorsque je l'ai rencontré, Héctor en était à sa première saison au Canada. Il décrit son parcours comme une période d'adaptation culturelle intense. Il s'est rapidement intégré grâce à des collègues. Il a su créer des liens et apprendre une nouvelle culture, ce qui l'a aidé à s'adapter rapidement et à tirer profit de cette expérience enrichissante au Québec. Son esprit ouvert et enthousiaste lui permet de se sentir accueilli malgré l'éloignement de ses proches restés au Guatemala.

Fidel : Avec plus de deux décennies d'expérience en tant que TAT, principalement en Ontario, Fidel se sent plus à l'aise en anglais. Il observe des différences notables entre les contextes provinciaux, notamment en ce qui concerne les dynamiques sur les fermes, et s'adapte

en fonction des exigences régionales, ce qui enrichit son expérience migratoire au Canada. Son attachement au travail agricole reflète son ancrage dans cette activité, bien qu'il souligne la rigueur de ce métier. Fidel est le participant avec le plus d'ancienneté.

Pedro : Issu d'une famille modeste, Pedro possède une expérience dans la construction et la culture agricole grâce à la petite ferme familiale héritée de son père. Il trouve du réconfort dans les vastes champs de laitue au Québec, qui lui rappellent les paysages de sa terre natale et sa propre ferme, où il cultive du maïs, des haricots noirs et blancs, et du café. Pour lui, le travail agricole est une source de satisfaction personnelle malgré la fatigue qu'il entraîne. Pedro est le travailleur le plus âgé de cette étude.

Javier : Ayant travaillé auparavant en Ontario, Javier remarque les différences de rythme de vie et d'accès aux commodités entre cette région et le Québec. Passionné par le travail en plein air, il est motivé par le résultat de ses efforts. Ouvert d'esprit, il apprécie la diversité culturelle du Canada et les interactions avec des personnes venues d'horizons variés.

Omar : Jeune et dynamique, Omar est arrivé récemment pour découvrir les réalités du travail agricole au Québec. Malgré l'éloignement de ses proches, il apprécie la camaraderie qui règne entre les travailleurs, qui deviennent pour lui un soutien essentiel. Il perçoit ce séjour au Canada comme une expérience enrichissante et formatrice.

Marcos : Après avoir perdu son compagnon de voyage, qui a abandonné au bout de quinze jours à cause des difficultés du travail, Marcos a trouvé soutien et encouragement auprès de ses collègues, ce qui l'a aidé à surmonter son isolement initial et à s'adapter à son nouvel environnement professionnel. Malgré la rudesse du travail, il considère cette expérience comme une opportunité d'améliorer les conditions de vie de sa famille au Guatemala.

3.6 Traitement des données

Comme mentionné précédemment, tous les entretiens ont été menés en espagnol et enregistrés intégralement en format audio, grâce à l'utilisation d'une enregistreuse professionnelle fournie par le laboratoire Villes Voix Visions (C3V) du Centre UCS de l'INRS. Une fois chaque entretien terminé, le fichier audio a été transféré sur un ordinateur personnel, puis supprimé de l'enregistreur afin d'assurer la sécurité des données.

L'étape suivante a consisté en la transcription intégrale de chaque entretien, effectuée également en espagnol à l'aide du logiciel Word. Les retranscriptions ont été conservées sous forme de fichiers Word, protégés par des mots de passe pour garantir la confidentialité des informations recueillies. Cette phase de transcription a joué un rôle clé dans l'analyse préliminaire du corpus, en permettant non seulement de prendre des notes sur les thèmes émergents, mais aussi de corriger d'éventuelles erreurs afin d'améliorer la qualité des entretiens suivants. Il est important de souligner que la transcription était réalisée immédiatement après chaque entretien, ce qui a permis de garder à l'esprit tous les détails et nuances des échanges.

Pour organiser le traitement des données, un schéma de catégories, de sous-catégories et de mots-clés a été créé, en se basant sur ce qui avait été entendu et retranscrit. Ce schéma a été complété au fur et à mesure des transcriptions, ce qui a permis de structurer les principaux thèmes abordés, ainsi que d'organiser les données et extraits selon les propos de chaque participant. Cette méthode a été très utile pour visualiser les tendances ou les divergences dans les discours des différents participants, offrant ainsi une vue d'ensemble sur les sujets traités durant le terrain.

Par ailleurs, dans le cadre du traitement des données et durant la phase d'analyse, une traduction des extraits pertinents des transcriptions a été réalisée. Cette traduction a permis de garantir une uniformité dans la rédaction du mémoire, rédigé en français, tout en rendant le contenu accessible au public francophone. Ce processus s'est avéré exigeant, d'autant plus que le français n'est pas ma langue maternelle. Néanmoins, j'ai veillé à maintenir le sens original des expressions des participants, malgré la présence d'expressions idiomatiques propres aux deux pays d'origine des travailleurs (Mexique et Guatemala).

3.7 L'analyse thématique des entretiens

Une fois la phase de transcription des entretiens complétée, j'ai utilisé le logiciel d'analyse qualitative Nvivo. L'analyse a consisté en un codage thématique de type fermé, basé sur les principaux thèmes abordés au cours des entretiens. Lors de la première lecture du corpus, les extraits de retranscriptions ont été associés aux thèmes principaux. Ces thèmes de base ont servi de cadre initial pour créer les premières catégories de codes. Ainsi, chaque retranscription a été

codifiée en fonction des quatre thèmes principaux, ce qui a permis de structurer les données selon les sujets abordés par les participants.

Ensuite, pour affiner l'analyse, des sous-catégories ont été ajoutées aux principales catégories afin de mieux saisir les nuances présentes dans les données. Cette classification a facilité une lecture plus détaillée des informations recueillies et a permis de mieux comprendre les interactions des travailleurs avec leur environnement.

Le logiciel Nvivo s'est révélé un outil précieux pour l'organisation et le traitement des données qualitatives. Il permet de classer rapidement les extraits des entretiens dans les catégories créées et de les extraire pour les utiliser lors de l'analyse finale. De plus, Nvivo offre la possibilité de créer des connexions et des relations entre les différents codes, ce qui s'est avéré utile lors de la seconde phase de l'analyse. Cette phase consistait à affiner les catégories initiales et à redistribuer les extraits de texte codifiés en fonction de critères plus spécifiques.

En lisant les retranscriptions, des thèmes non prévus initialement ont émergé et ont été inclus dans le codage. Ce processus a permis de capter des aspects inattendus de l'expérience des travailleurs et d'enrichir la profondeur de l'analyse. En complément des thèmes principaux, de nouvelles catégories ont été ajoutées. De manière général et en synthétisant les éléments présentés jusqu'ici, l'analyse thématique des entretiens a permis de distinguer les thématiques initiales des catégories émergentes révélées par les récits des participants. L'analyse s'est ensuite orientée vers un niveau plus conceptuel, permettant de caractériser le bien-être et les expériences de ces travailleurs à partir de l'ensemble des données recueillies.

En somme, l'utilisation de Nvivo et l'analyse thématique ont permis de structurer efficacement les données, facilitant ainsi un traitement rigoureux et détaillé des témoignages recueillis. Ce travail analytique a permis de dégager des tendances et des divergences dans les récits des participants, tout en respectant la diversité des expériences individuelles. Les résultats de cette analyse thématique seront présentés dans le chapitre suivant, afin de mieux comprendre les interactions entre les participants et les différents aspects de leur environnement au Québec.

CHAPITRE 4 : LES FACTEURS DE BIEN-ÊTRE

Ce chapitre est consacré à la présentation des résultats. L'objectif est de mettre en lumière les principales thématiques qui ont émergé des récits que les participants font de leur quotidien. Ces expériences sont présentées à travers des citations provenant des entretiens qui ont été réalisés en espagnol. Ces extraits ont été traduits en français et en langage écrit plutôt qu'oral, mais la transcription originale apparaît en note de bas de page. Notez que les travailleurs utilisent parfois le pluriel pour parler de leur propre expérience, mais en cas de doute j'ai utilisé la première personne du pluriel dans la traduction.

Les participants de cette étude sont tous engagés dans des emplois agricoles dans la région de la Montérégie. Ces travailleurs partagent une expérience commune de migration temporaire motivée par des opportunités économiques et une quête d'amélioration de leurs conditions de vie, mais vivent une diversité de réalités professionnelles et personnelles. Leur quotidien est rythmé par des tâches agricoles exigeantes, souvent réalisées dans des environnements variés, allant des exploitations laitières aux fermes spécialisées dans la culture de légumes ou d'arbres.

Les conditions de vie et de travail diffèrent selon les fermes et les employeurs, influençant directement leur expérience globale. Certains bénéficient d'un logement fourni par l'employeur, souvent situé à proximité du lieu de travail, tandis que d'autres doivent faire face à des défis liés à l'éloignement de ce logement. De même, les heures de travail, les relations avec les employeurs et les collègues, ainsi que l'accès aux ressources essentielles comme le transport varient considérablement.

Au-delà de ces aspects pratiques, les participants sont confrontés à des défis émotionnels et culturels liés à l'éloignement de leur famille et à l'adaptation à un nouvel environnement. Cependant, ils démontrent également une capacité remarquable à mobiliser des stratégies personnelles et collectives pour surmonter ces obstacles, que ce soit par le biais de réseaux de soutien communautaires, de différentes pratiques sociales, ou encore par la participation à des activités de loisir qui leur permettent de maintenir un équilibre personnel. Cette réalité complexe constitue le point de départ pour examiner les éléments spécifiques qui influencent leur bien-être dans les sections suivantes.

4.1 Les lieux : espaces de vie et de travail des participants

4.1.1 Lieux de travail

Les lieux de travail des participants, majoritairement agricoles, constituent à la fois des espaces de productivité intense et des cadres structurants qui influencent profondément leur quotidien et leur bien-être. Les fermes maraîchères prédominent parmi les employeurs, mais certaines accueillent également des travailleurs dans d'autres domaines tels que l'élevage, le transport de produits agricoles ou encore dans le domaine des pépinières. Ces espaces, souvent éloignés des centres urbains, façonnent les expériences des travailleurs en fonction des tâches réalisées, des conditions de travail et des interactions sociales qui s'y déroulent.

Les journées de travail commencent généralement tôt, avant l'aube, avec des horaires structurés qui imposent un rythme de vie régulier exigeant. Certains travailleurs, comme Guillermo, décrivent ces longues heures comme éprouvantes. D'autres, comme Javier, trouvent une certaine satisfaction dans la variété des tâches, alternant entre des activités à l'intérieur et à l'extérieur. Ces routines, bien que répétitives, offrent un cadre qui équilibre la rigueur du travail avec la sécurité d'un emploi constant.

L'environnement naturel des fermes joue également un rôle clé dans le ressenti des participants. Plusieurs d'entre eux, comme Pedro, associent le paysage agricole du Québec à des souvenirs de leur pays d'origine, ce qui génère un sentiment de familiarité et de bien-être. Comme il l'exprime : « Je me sens presque heureux, je me sens content. Pourquoi ? Parce que c'est la même chose qu'au Mexique dans les champs ».⁴

Cependant, tous ne partagent pas la même expérience. Les fermes varient non seulement en termes de localisation, mais aussi en ce qui concerne les conditions de vie et d'accès aux ressources. Certains bénéficient de logements à proximité et bien équipés, facilitant leur quotidien, tandis que d'autres doivent composer avec l'isolement et des infrastructures limitées. Cela peut influencer leur capacité à se déplacer ou à participer à des activités en dehors du cadre professionnel.

⁴ Pues yo, yo casi siento feliz, siento contento. ¿Por qué? Porque entonces está igual en el campo como allá en México.

Les lieux de travail ne sont donc pas seulement des espaces de labeur ; ils deviennent des environnements structurants qui, selon les expériences, influencent le bien-être des participants dans la Montérégie.

4.1.2 Lieux de résidence

La majorité des participants à notre étude ont décrit leur lieu de résidence comme une maison partagée avec d'autres travailleurs de la même ferme, offrant des espaces de vie communs comme la cuisine et le salon, et souvent situées près des fermes où ils travaillent. Certains participants ont exprimé une appréciation pour ces logements collectifs, où des liens de camaraderie peuvent se former, permettant un soutien mutuel entre collègues. Plusieurs d'entre eux décrivent ces logements comme adéquats et, pour certains, satisfaisant leurs besoins fondamentaux de confort. Par exemple, l'un des participants rapporte :

C'est comme arriver à la maison, une bonne maison. Nous vivons à deux par chambre, ce n'est pas surpeuplé, nous avons des machines à laver pour ceux qui en ont besoin, des salles de bains aussi. Je suis très bien dans tous les sens du terme.⁵ (Carlos)

Ce témoignage illustre l'importance de ces espaces pour le bien-être général des travailleurs, leur permettant de se sentir accueillis dans un environnement agréable. Cependant, cette réalité n'est pas la même pour tous les participants et certains mentionnent des difficultés liées à l'isolement et à la monotonie de leur quotidien dans ces logements. Cela est dû entre autres à la distance par rapport aux centres urbains, qui limite leurs possibilités de s'engager dans des activités en dehors du travail. Malgré cela, ces espaces de résidence prennent une dimension particulière pour beaucoup de travailleurs, qui finissent par les considérer comme leur « maison », bien qu'ils soient conscients de la nature temporaire de leur séjour.

4.1.3 Lieux récréatifs et éducatifs

⁵ Ya llegas a tu casa y una buena casa, vivimos dos en un cuarto, no es sobrepoblación, tenemos lavadoras para las personas que necesitan lavar, baños también, estoy muy bien en todos los sentidos.

Les participants identifient divers lieux qu'ils fréquentent pour leurs loisirs et leur détente, ainsi que des opportunités d'apprentissage qui favorisent leur insertion sociale. Pour eux, les parcs, les terrains de sport, les marchés locaux et les centres commerciaux sont des lieux fondamentaux dans leur bien-être au quotidien. Ils peuvent s'y libérer de la pression du travail agricole, tisser des liens sociaux et s'adapter à leur environnement.

Les terrains de sport, en particulier les terrains de soccer, sont des lieux de rassemblement dominicaux où les travailleurs socialisent et renforcent leurs liens. La participation à des matchs organisés et à des tournois contribue à réduire le sentiment d'isolement souvent ressenti en milieu rural. Carlos a mentionné : « Pour nous distraire, nous avons une équipe de soccer. Les dimanches, nous venons ici pour jouer sur le terrain. Un tournoi est organisé chaque année. L'année dernière aussi nous avons joué ».⁶ En complément, certains, comme Damián, fréquentent le centre sportif, ce qui leur permet de rompre avec la monotonie et de prendre soin de leur bien-être physique : « Je vais au centre sportif [...] qui me distrait aussi beaucoup. Je ne reste pas enfermé dans la maison quand je me sens, je ne sais pas, un peu déprimé. Je vais au gymnase avec un autre compagnon ».⁷

Les espaces verts et les parcs sont également mentionnés comme des lieux de détente appréciés. Ces espaces naturels et communautaires offrent aux participants un moment d'évasion et la possibilité de découvrir la région où ils travaillent. Par exemple, Marcos apprécie particulièrement les environnements aquatiques, tels que le centre-ville de Salaberry, où il peut profiter de la proximité de l'eau et même faire du kayak : « L'endroit où je me suis senti le plus à l'aise est Salaberry, c'est un endroit avec beaucoup d'eau où l'on peut aller pour s'amuser, pour faire du kayak ou quelque chose comme ça ».⁸ Álvaro, quant à lui, visite les chutes d'Orion lors de ses jours de repos : « Je suis allé aux chutes d'eau d'Orion. J'y vais surtout le dimanche ».⁹ Ces sorties leur permettent de se reconnecter avec la nature, un élément souvent évoqué comme source de sérénité et de réconfort.

⁶ Y distracción los domingos, tenemos un equipo de fútbol, y venimos a jugar el domingo aquí al campo que está aquí, que organizamos, un torneo que se organiza cada año, el año pasado también jugamos.

⁷ Voy al gimnasio [...] que me distrae también muchísimo, o sea, no paso encerrado en la casa cuando [...] me siento que estoy, no sé, como un poco decaído, vamos al gimnasio con otro compañero.

⁸ A dónde he ido más para estar bien es a Salaberry, es un lugar con mucha agua que uno puede ir a disfrutar, a estar con el kayak o algo así.

⁹ He ido aquí a las cascadas del Orión, creo que se llama. Voy más que todo el día domingo.

Les marchés locaux et les centres commerciaux font également partie des lieux de loisirs qui revêtent une importance particulière pour les participants. Ces lieux leur permettent non seulement d'effectuer leurs achats essentiels, mais aussi de retrouver des produits qui leur rappellent leur culture d'origine, favorisant ainsi un sentiment de connexion avec leurs racines culturelles et contribuant à leur confort et à leur satisfaction dans leur vie au Québec. Les participants se rendent régulièrement dans des épiceries, mais aussi dans des marchés locaux et des ventes de garage, considérés comme des espaces de détente et d'évasion, les aidant à se familiariser avec leur environnement d'accueil. Pour la majorité, ces visites constituent une pause bienvenue dans leur routine, tout en leur permettant de rencontrer d'autres personnes et de s'intégrer dans la communauté locale. L'accès à ces espaces, bien qu'occasionnel en raison de leurs horaires de travail, est valorisé pour le sentiment de normalité et d'appartenance qu'il apporte. Carlos, par exemple, souligne l'importance de ces sorties hebdomadaires pour son bien-être :

Sortir dans les magasins, c'est ce qui peut me distraire un peu. Je trouve ce dont j'ai besoin dans les magasins. Ils ont aussi de la nourriture mexicaine. Nous sommes bien ici à différents niveaux, même au niveau de la nourriture. Nous ne pouvons pas nous plaindre [...] tout va bien.¹⁰

Héctor partage également son expérience des sorties aux centres commerciaux et aux supermarchés, qu'il voit comme une occasion de se familiariser avec la culture locale. Ces visites sont donc autant des activités de détente que des moyens de tisser des liens avec la société d'accueil.

Pendant mon temps libre, j'aime sortir, j'aime découvrir les endroits d'ici. Il y a de très beaux endroits. J'aime aller dans les centres commerciaux ou les supermarchés pour faire des achats et tout le reste. De même, j'aime voir les parcs et tous les endroits d'ici. J'aime

¹⁰ Salir a las tiendas, es lo que me puede distraer un poco. Tenemos tres tiendas aquí, el Tigre, el C, y IGA. [...] Encuentro en las tiendas lo que necesito, por ejemplo, el mexicano come mucha tortilla, [...] entonces ahí hay tortillas, es lo que encuentro, encuentro Maseca. [...] Sí, tienen comida mexicana también. Estamos bien en todo, también en la alimentación, no nos podemos quejar [...] todo muy bien.

voir les lieux touristiques, ou aller sur les places les plus fréquentées pour découvrir la culture canadienne.¹¹ (Héctor)

Certains participants ont eu l'opportunité de visiter divers lieux culturels et de loisirs au Québec, grâce à leur travail ou aux moments de détente organisés avec des amis. Omar et Javier ont fait référence à des visites dans des endroits comme le Quartier chinois et le Quartier latin à Montréal, le parc d'attraction La Ronde, le Vieux-Québec, tous mentionnés comme des lieux de distraction et de découverte culturelle. Omar a partagé son enthousiasme pour ces sorties : « Nous sommes allés à certains endroits pour découvrir ». ¹²

Pour certains, leur travail leur a même permis de se déplacer fréquemment dans la région, élargissant leur expérience au-delà de la ferme. Héctor, en raison de ses responsabilités de transporteur de produits agricoles, explique :

Mon travail, pour ma part, j'ai vu le centre-ville de Montréal, plusieurs de ses endroits, Salaberry, Châteauguay, Kahnawake, Saint-Rémi, Saint-Michel, parmi tant d'autres, Saint-Constant, tous ces endroits-là. J'ai beaucoup voyagé, jusqu'à 200 kilomètres d'ici. ¹³

Pour d'autres, les visites chez leurs proches ou des amis dans la région sont perçues comme des moments de bien-être et de réconfort. Les participants qui ont des proches dans la région se rassemblent parfois pour partager des repas ou simplement se retrouver en famille, un élément crucial pour leur bien-être émotionnel dans un contexte d'éloignement. Ces réunions familiales ou entre amis offrent aux travailleurs une atmosphère de soutien et de convivialité. Marcos, qui bénéficie de la proximité de certains membres de la famille de son compagnon de travail, décrit ces visites comme des moments chaleureux et significatifs. Cependant, tous les participants ne profitent pas de ces sorties ou de ces visites. Certains, comme Fidel, expriment une certaine réserve ou mentionnent le peu de possibilités qu'ils ont pour se déplacer, préférant rester proches de leur logement ou du village voisin. Pour plusieurs d'entre eux, le village à proximité représente

¹¹ Pues, en mis tiempos libres, me gusta salir, me gusta conocer los lugares de acá. Tienen muy bonitos lugares. Me gusta ir a los malls o a los supermercados a comprar y todo. Y así mismo, conocer los parques y todo el lugar de acá. [...] me gusta ver [...] los lugares turísticos, o ir a las plazas más concurridas de acá para ver la cultura canadiense.

¹² Hemos ido a algunos lugares a conocer.

¹³ Mi trabajo, por cuenta, he conocido el centro de Montreal, muchos de sus lugares, Salaberry, Châteauguay, Kahnawake, Saint-Rémi, Saint-Michel, entre muchos, Saint-Constant, todos. He viajado bastante, hasta 200 kilómetros de distancia de acá. Entonces sí conozco varios lugares.

un lieu accessible où ils peuvent se détendre sans avoir à planifier de longues sorties, surtout après des journées de travail physiquement exigeantes. Guillermo souligne cette facilité en disant :

Nous n'avons pas visité beaucoup d'endroits, pour être honnête [...] à cause de notre travail, nous sommes occupés du lundi au samedi et les dimanches, nous sommes parfois fatigués, alors nous ne sortons pas beaucoup. Nous sommes allés à Saint-Constant. Parfois on sort, parce que Saint-Rémi est près d'ici. Nous allons aux ventes de garage, on va un peu fouiner. Parfois, quand on est trop fatigué pour cuisiner, on vient ici au village avec nos copains, on se rassemble et on vient manger ici.¹⁴

En plus de lieux récréatifs, les espaces d'apprentissage, tels que les cours de langue, représentent une dimension importante dans l'inclusion et le développement personnel des participants. Les cours de français gratuits offerts par des organisations comme le RATTMAQ sont perçus comme des opportunités précieuses pour améliorer leurs compétences linguistiques et faciliter leur participation à la société québécoise. La majorité des travailleurs témoignent de l'importance de ces cours, qu'ils voient comme une opportunité rare de se familiariser avec la culture locale et de se sentir plus autonomes dans leurs interactions quotidiennes.

Récemment, une chose qui, selon moi, nous a soutenus, c'est RATTMAQ, qui propose maintenant des cours de français. La vérité c'est que pour moi, cette institution nous a beaucoup aidés, parce que j'ai même dit à ma famille que j'allais peut-être payer un cours au Guatemala, pour apprendre un peu plus de français, pour me débrouiller et apprendre à connaître les gens d'ici. Lorsque j'ai entendu parler de l'opportunité offerte par RATTMAQ, j'en ai profité. Nous sommes ici avec eux et nous allons continuer, tant que la saison nous permettra d'apprendre un peu de français.¹⁵ (Guillermo)

¹⁴ No hemos visitado muchos lugares, la verdad [...] por las cuestiones del trabajo que estamos ocupados de lunes a sábado y ya los domingos, pues a veces estamos fatigados, entonces no salimos a tantos lugares, hemos ido a Saint-Constant [...] a veces salimos aquí, como aquí nos queda cerca Saint-Rémi [...] así como el día de hoy que son las ventas de garaje, vamos a curiosear un poco. [...] a veces cuando tenemos pereza de cocinar, venimos aquí al pueblo con los compañeros, decimos: "vamos a ir a comer al pueblo, a Saint-Rémi va, está bien", y nos juntamos un grupito y venimos a comer acá.

¹⁵ Lo que más recientemente que siento yo que nos ha apoyado, yo he estado esperando esa situación, es lo de RATTMAQ, que ahorita está proporcionando las clases [...] de francés, la verdad es que eso para mí, esa institución nos ha ayudado bastante, porque incluso yo le comentaba a mi familia, quizás iba a pagar hasta un curso allá en Guatemala, para aprender un poquito más del francés, para uno desenvolverse y conocer más a la gente de acá [...] Cuando escuché esa oportunidad que RATTMAQ estaba dando, entonces definitivamente yo aproveché esa

Ces activités intellectuelles sont également vues comme bénéfiques pour leur bien-être. Damián et Álvaro, par exemple, ont eu accès aux cours de francisation, ce qui leur a permis de développer une compréhension de la langue et de se sentir plus à l'aise dans leur quotidien. De même, d'autres travailleurs comme Carlos, Guillermo, Héctor et Omar participent activement aux cours offerts à Saint-Rémi. Héctor partage son expérience en soulignant les bénéfices de cet apprentissage dans leurs échanges au quotidien :

Pour me sentir mieux, j'aime écouter beaucoup. À mon travail, tout le monde parle seulement en français. Alors, à travers eux, je comprends beaucoup de mots dans leur langue, même si peut-être que je ne peux pas tout prononcer. Cela m'a beaucoup aidé à me débrouiller, par exemple, quand je vais faire les courses, quand je vais acheter une crème glacée, j'écoute les gens et j'identifie déjà plus ou moins les mots.¹⁶

L'étude du français est ainsi vue comme une opportunité personnelle, offrant un sentiment d'accomplissement et d'ouverture vers la culture locale, ce qui renforce leur satisfaction et leur épanouissement au quotidien.

4.1.4 L'accès aux moyens de transport

L'accès aux moyens de transport est un facteur clé pour le bien-être des participants. La plupart des participants ont mentionné résider à proximité immédiate des lieux de travail, ce qui limite les enjeux de transport pour les trajets quotidiens vers les fermes. Cependant, la nécessité d'un transport devient plus pressante pour les déplacements en dehors du cadre professionnel, notamment pour les activités récréatives, les achats ou les moments de détente. Certains travailleurs bénéficient de transports organisés par leurs employeurs, facilitant les déplacements vers les villes voisines ou d'autres lieux de loisirs. Ces services, bien qu'appréciés, demeurent limités et souvent conditionnés par la bonne volonté des employeurs. Ainsi, la dépendance envers les employeurs ou les collègues pour l'organisation de

oportunidad y aquí estamos con ellos y vamos a seguir, ahí sí que hasta donde la temporada nos dé para aprender un poquito del francés.

¹⁶ Para sentirme mejor, pues me gusta, no sé, escuchar mucho en mi trabajo, todos hablan solo francés. Entonces, a través de ellos, tal vez no lo puedo pronunciar, pero sí comprendo muchas palabras en el idioma de ellos. Entonces eso me ha ayudado bastante a desenvolverme, por ejemplo, cuando voy de compras, cuando voy a alguna compra de un helado, entonces escucho personas y yo más o menos identifico las palabras ya.

sorties en groupe est une constante dans les témoignages recueillis. Ce système peut améliorer temporairement la situation des travailleurs, mais il reste un facteur dont le contrôle leur échappe souvent. Par exemple, Guillermo souligne : « J'ai vu quelque chose de très positif dans le fait que les patrons nous offrent parfois des bus pour aller découvrir d'autres endroits ».¹⁷ Carlos évoque l'aide de son employeur : « Je suis venue ici parce l'employeur s'est sacrifié pour m'amener ici, pour avoir un moyen de transport pour moi, c'est pour ça que je suis content ».¹⁸

L'accès à des moyens de transport individuel, comme les vélos, est perçu positivement par de nombreux travailleurs, car il leur permet de sortir de la routine de la ferme et d'explorer les environs pendant leurs jours de repos. La possibilité de se déplacer à vélo, comme le décrit Guillermo ou Pedro, leur offre une forme de liberté relative. Leurs témoignages soulignent le rôle crucial du vélo pour favoriser une mobilité individuelle et pour offrir des occasions de socialisation et de récréation. Le vélo est souvent décrit par les participants comme un facteur positif pour leur bien-être, car il leur permet de mieux gérer leur temps libre et de sortir de la routine.

Cependant, cette mobilité n'est pas universellement accessible. Certains participants, comme Damián, ont rapporté que leurs premières expériences de travail étaient marquées par une absence de transport, créant un sentiment d'isolement :

Quand je suis arrivée pour la première saison, j'avais l'impression d'être comme un esclave, parce que j'allais de mon travail à la maison. C'était toujours comme ça. Nous n'avions même pas de véhicule pour sortir. Les jours de repos, nous ne pouvions faire aucune activité, parce que nous ne pouvions pas sortir, toujours à cause du véhicule. J'étais presque toujours enfermée dans la maison. Maintenant j'ai la possibilité de pouvoir me distraire ou de sortir.¹⁹ (Damián)

Cette situation contrastée met en lumière les inégalités en matière d'accès aux moyens de transport, lesquelles peuvent limiter les possibilités de loisirs et d'insertion sociale des

¹⁷ Pues también he visto como algo muy positivo, que a veces los patronos nos brinden los buses, para ir a conocer lugares.

¹⁸ El que mi patrón esté feliz conmigo, con lo que yo vengo a desempeñar [...] yo vine a que él, a que su sacrificio por traerme hasta acá, [...] por tener un transporte para mí [...], por eso me estoy a gusto.

¹⁹ Cuando vine la primera temporada, sentía que estaba como esclavo, porque de mi trabajo a la casa, y siempre fue así, y no teníamos ni un vehículo para poder salir, o los días que descansábamos, no podíamos hacer cualquier actividad, porque no podíamos salir, siempre por el vehículo, casi siempre pasaba encerrado en la casa, y ahora tengo la posibilidad de poder, distraerme, o salir.

travailleurs. Damián exprime également des frustrations liées aux disparités entre fermes : « J'ai des amis qui travaillent dans d'autres fermes qui sont mieux loties, c'est-à-dire qu'ils ont des véhicules pour pouvoir sortir, pendant leurs jours de congé ».²⁰

Il existe également des difficultés dans les situations où la dépendance à d'autres pour les déplacements peut engendrer des tensions. Fidel, par exemple, fait état des problèmes rencontrés lorsqu'il ne pouvait pas se rendre à la banque pour retirer son salaire. Ce genre de situation montre comment la dépendance aux autres pour les trajets quotidiens peut affecter les relations entre collègues, rendant les déplacements encore plus complexes.

4.2 Les activités : occupations et pratiques quotidiennes

4.2.1 Tâches ménagères

Les participants à cette étude réalisent un ensemble d'activités de base qui structurent leur quotidien en dehors des heures de travail. Ces activités incluent principalement la préparation des repas, l'entretien de l'espace de vie et la gestion des achats. Bien qu'ordinaires, ces tâches sont perçues par les travailleurs comme essentielles pour leur bien-être, en leur permettant de maintenir un minimum de confort et d'organisation dans leur environnement.

L'une des principales activités de base est la préparation des repas, qui occupe une place importante dans leur routine. En vivant en logement collectif ou en appartement, ils partagent souvent les espaces de cuisine. Ce moment de préparation de repas leur permet de s'organiser pour anticiper les besoins alimentaires de la semaine, en dépit de la charge de travail. Pour plusieurs, cuisiner des plats de leur pays d'origine constitue aussi une façon de maintenir un lien avec leurs cultures et de retrouver un certain confort émotionnel loin de chez eux. Certains travailleurs, comme Marcos, profitent de leurs jours de repos pour cuisiner pour le lendemain, en collaboration avec leurs colocataires, et de s'assurer que les repas soient prêts pour les jours de travail. Cette organisation leur permet de préserver un certain niveau d'autonomie dans leur alimentation et d'avoir des moments de préparation qui répondent à leurs exigences pratiques.

²⁰ Yo tengo amigos que trabajan en otras *fermes* que tienen vehículos para poder salir, los días de descanso.

Le dimanche, je me lève, je prends un bain, je me brosse les dents et je vais faire à manger. Ensuite, on s'organise avec mon compagnon, on va dîner dehors, on rentre à la maison. S'il n'y a rien d'autre à faire, on fait le ménage, on prépare à manger pour le lendemain, on fait la lessive et on se repose. C'est tout, se reposer.²¹ (Marcos)

Pour sa part Guillermo explique qu'après une longue journée de travail, il rentre pour prendre une douche et préparer le souper, une tâche qui peut prendre jusqu'à une heure selon la complexité du repas. Ce moment est suivi d'un repas et d'une période de repos, ce qui marque la fin de sa journée. Les dimanches, il décrit un rituel différent, où il se lève un peu plus tard, prépare son café et son déjeuner, qu'il apprécie en prenant le temps de se détendre.

En dehors de la cuisine, l'entretien de l'espace de vie représente une autre priorité pour les participants. Cette tâche est souvent réalisée lors de leurs jours de repos, où ils consacrent du temps au nettoyage de leur logement et à l'organisation de leurs effets personnels. Pour Damián, par exemple, les jours de repos sont une occasion de nettoyer la maison et de se reposer, en fonction des nécessités du moment. Omar complète cette perception en expliquant que son quotidien les jours de repos inclut le nettoyage, la lessive et, parfois, la préparation des repas. Cela contribue à maintenir un environnement propre et ordonné, élément important pour leur confort en logement partagé. Il souligne en revanche qu'à part ces tâches et les relations avec la famille éloignée, il n'y a pas grand-chose d'autres à faire pour lui les jours de repos. : « Ce n'est pas grand-chose, il n'y a pas grand-chose à faire... ».²²

La gestion des achats est également une activité de base essentielle permettant aux participants de répondre à leurs besoins hebdomadaires et d'organiser leur routine pour les jours de travail. Plusieurs participants ont mentionné cette activité dans les entretiens, en disant qu'ils le font lors des jours de congé. Héctor, par exemple, décrit comment il se consacre aux achats nécessaires pour la semaine. Cette organisation proactive fait partie des stratégies des participants pour maintenir un quotidien stable malgré la charge de travail. Les activités de base que réalisent les participantes sont essentielles pour leur bien-être. Elles leur permettent de maintenir un certain contrôle sur leur environnement, de structurer leur quotidien et d'assurer un

²¹ El domingo me levanto, me baño, me cepillo y voy a hacer comida. Después nos organizamos con mi compañero, [...] vamos a almorzar, regresamos a la casa [...]. Ahora si no hay nada más que hacer, hacemos limpieza, hacemos comida para el día siguiente, lavamos ropa. Y a descansar. Eso es todo, a descansar.

²² En la casa, hacer la limpieza, lavar la ropa, cocinar un poco, llamarle a la familia para ver cómo está la familia... Solamente, no es mucho, no hay mucho qué hacer...

équilibre personnel dans un contexte de travail intense. Toutefois, le fait que ces activités fondamentales constituent parfois la seule possibilité d'organisation ou de sortie montre aussi les limites du cadre de vie offert aux travailleurs. Ce manque d'options reflète une forme de contrainte structurelle, où la marge de manœuvre reste réduite malgré les efforts d'adaptation.

4.2.2 Tâches professionnelles

Les activités agricoles réalisées par les participants varient en fonction des spécialités de chaque exploitation, mais toutes partagent des caractéristiques de travail physique intense et exigeant. Une grande partie des participants est impliquée dans la culture maraîchère, se concentrant principalement sur des légumes tels que la laitue, le céleri et l'oignon. Pour des travailleurs comme Carlos, Guillermo, Fidel, et Pedro, les tâches quotidiennes incluent le désherbage, la plantation et la récolte de ces légumes. Ces tâches, bien que répétitives et exigeantes, sont perçues positivement par les participants qui valorisent la satisfaction d'un travail bien accompli et l'impact visible de leurs efforts.

Pedro, par exemple, décrit le rythme de travail qui commence dès mars avec les semis, suivi par une intensification des tâches à mesure que les mois avancent. Ce type de travail exige une endurance physique, notamment lors de l'entretien des champs, où les travailleurs utilisent des outils manuels pour le désherbage ou la préparation du sol.

D'autres travailleurs, comme Damián, se concentrent sur des tâches liées à l'élevage et à la production laitière. Il souligne l'importance de l'hygiène des animaux et de leur bien-être, ce qui reflète une dimension de soin et d'attachement à son travail. Javier, quant à lui, travaille dans la culture de choux, de maïs et de céréales, des activités qui nécessitent une adaptation constante aux cycles agricoles et des connaissances agronomiques approfondies.

Les activités logistiques, telles que celles réalisées par Héctor, conducteur de camion, ajoutent une autre dimension aux tâches agricoles. Héctor transporte les produits récoltés, ce qui lui permet de découvrir différentes régions, apportant ainsi une satisfaction liée à la diversité de ses déplacements professionnels.

Certaines tâches, comme celles d'Alvaro dans une pépinière, contribuent également au développement de nouvelles compétences techniques. Alvaro, qui travaille avec des machines

agricoles sophistiquées, exprime sa reconnaissance envers l'opportunité d'acquérir ces compétences, un aspect essentiel pour son bien-être personnel et professionnel.

Dans l'ensemble, bien que les tâches agricoles soient physiquement exigeantes, elles offrent aussi aux travailleurs des sources de satisfaction et d'accomplissement. Ces activités renforcent non seulement leur engagement professionnel, mais participent également à leur bien-être en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et de contribuer au bon fonctionnement de l'exploitation. Le travail agricole, bien que difficile, est perçu comme un moyen d'atteindre des objectifs personnels et professionnels au Québec.

4.2.3 Activités récréatives ou de loisirs

L'une des activités les plus valorisées par les participants est le soccer. Ce sport est perçu comme un moyen de décompresser et de renforcer les liens sociaux. Le tournoi local, organisé chaque été, est particulièrement attendu et constitue un moment de fierté et de joie pour les travailleurs. Comme l'explique Guillermo :

Il y a un championnat de soccer local ici à Saint-Rémi. Donc les compagnons participent, la ferme, en tant que telle. Dieu merci, nous avons reçu le soutien des patrons. Ce sont eux qui paient le championnat. Cela ne se faisait pas avant, mais ils ont vu à quel point nous étions intéressés à participer et à jouer.²³

Cette activité est également perçue comme une forme de catharsis, comme le souligne Carlos :

Disons que vous déstressez, parce que vous avez une semaine chargée, le travail est un peu lourd, et cela vous aide à déstresser, à libérer un peu d'adrénaline, et vous n'avez plus de tension, et vous êtes détendu. Je ne bois pas de bière. Il y a des gens qui boivent et avec ça ils se détendent peut-être, moi non. Je ne bois pas de bière, je ne fume pas, c'est ce qui me calme, me détend, le soccer, la distraction.²⁴

²³ Pues, por ejemplo, cuando llegamos se inicia un campeonato de fútbol. Se inicia un campeonato de fútbol aquí local, en Saint-Rémi. [...] entonces los compañeros participan, la finca, como tal, gracias a Dios hemos recibido el apoyo de los patrones. Ellos son los que pagan el campeonato [...]. No se había hecho de esa forma, pero ya vieron ellos el interés que tenían los compañeros de participar y jugar. Entonces, ellos pagaron.

²⁴ Digamos que te desestresas, porque tienes una semana pesada, el trabajo es un poco pesado, y te ayuda a desestresarte, a liberar, ahora sí, un poquito de adrenalina, y ya no tienes tensión, y relajado ya. Yo no bebo cerveza, o

D'autres participants, tels que Damián, Álvaro, Javier, et Omar, ajoutent que ces matchs créent un véritable esprit communautaire et une évasion collective. Pour eux, ces moments sont essentiels pour se détendre et renforcer leur bien-être.

En parallèle, la communication avec la famille est une autre activité profondément significative pour la plupart des participants. Grâce à la technologie, les appels téléphoniques et vidéos sont des rituels quotidiens qui les aident à se sentir liés à leurs proches, même à distance. Cette interaction régulière avec la famille contribue à alléger le fardeau de l'éloignement et à nourrir un état d'esprit positif, essentiel pour leur bien-être.

Les activités de détente, telles qu'écouter de la musique, regarder des films ou lire, sont également fréquentes chez les participants. Ces pratiques sont considérées comme des moments de répit, permettant de réduire le stress quotidien. Pedro, par exemple, confie : « Je m'ennuie beaucoup, alors qu'est-ce que je fais ? J'écoute un peu de musique sur mon téléphone ou sur mon petit haut-parleur ».²⁵ De même, Guillermo mentionne : « Je regarde la télévision pendant un moment. Parfois je lis, ça dépend. Quand je suis à la maison, je regarde un film ou je parle à la famille ».²⁶ Ces activités offrent un espace qui contribue à leur bien-être.

L'exercice physique, notamment le vélo ou les séances de musculation, est apprécié par plusieurs participants, dont Álvaro et Damián. Ils considèrent ces activités comme bénéfiques pour leur santé physique et mentale, en les permettant de maintenir un équilibre nécessaire pour leur bien-être. Álvaro explique : « Quand nous n'allons pas à la pêche, nous allons au match de baseball ou de soccer. Si ce n'est pas pour jouer, c'est pour regarder les matchs ou pour faire du vélo ».²⁷

D'autres activités sociales sont également mentionnées, comme organiser des barbecues ou des visites aux amis.

sea, hay personas que se beben y con eso a lo mejor se relajan, yo no, no bebo cerveza, ni fumo [...], es lo que me tranquiliza, me relaja, el fútbol, la distracción.

²⁵ Me aburro mucho me aburro, pues qué voy a ver, nomás escucho un ratito de música en mi celular o si no, ahí tengo mi bocinita y lo pongo.

²⁶ Después me dispongo a ver un rato la televisión [...] a veces me pongo a leer, depende que, voy variando [...] ya estando en la casa, ver alguna película o hablar con la familia.

²⁷ Cuando si no salimos a pescar, nos vamos a lo que es juego de pelota o fútbol. Si no es a jugar, a ver los partidos, o andar en bicicleta, a subir las montañas donde está mi trabajo.

Parfois avec d'autres collègues d'autres fermes, nous nous réunissons pour faire un barbecue. Nous partageons un moment. Ce sont des expériences agréables, positives, très agréables, que l'on vit avec des gens.²⁸ (Guillermo)

En plus des barbecues, les sorties au restaurant ou pour manger une crème glacée sont perçues par Héctor et Omar comme des occasions de découvrir la culture locale et de s'offrir un moment de plaisir simple. Les sorties pour découvrir des lieux nouveaux permettent aux participants d'élargir leurs horizons et de mieux s'intégrer dans leur environnement temporaire.

Je sors, je ne sais pas, pour prendre un café ou acheter une crème glacée, ce sont des activités que j'aime faire.²⁹ (Héctor)

Aller découvrir des endroits, aller voir des amis... Oui, juste ça... Aller manger dans un restaurant. L'après-midi, nous allons rendre visite à un ami ou visiter un endroit, un parc ou un centre de loisirs.³⁰ (Omar)

D'autres pratiques apportent également un sentiment de liberté et de découverte, comme l'explique Pedro : « J'aime me promener en regardant ceci ou cela, les villages, par exemple. Faire des courses ».³¹

Enfin, certains travailleurs ont mentionné l'importance du sommeil et du temps de repos dans leur routine de bien-être. Le repos est perçu comme essentiel pour recharger les énergies et maintenir un équilibre nécessaire dans leur quotidien.

4.3 Les personnes : interactions et réseaux de soutien

²⁸ Sí, o a veces con otros compañeros de otras fincas, nos juntamos para hacer una carne asada, exacto, nos juntamos, decimos, nos vamos a juntar, vamos a hacer una carne asada, está bien, nos juntamos y prendemos la parrilla, la carne, convivimos un momento, eso son bonitas experiencias, son experiencias positivas, muy bonitas, que uno convive con las personas y todo.

²⁹ Sí, siempre nos ponemos a conversar, salimos, no sé, a tomar un café o a comprar un helado, son actividades que nos gusta hacer.

³⁰ Ir a conocer lugares, ir a visitar algunos amigos... Sí, solamente eso... Salir a comer en algún restaurante. [...] Por la mañana hacemos limpieza en la casa. Luego vamos a hacer las compras. Por la tarde aprovechamos a ir a visitar a algún amigo o ir a conocer algún lugar, algún parque o algún centro recreativo.

³¹ Pues me gusta andar mirando este, pueblos, ahora sí, por ejemplo, como acá, pues eso...[...] Ir a hacer la compra.

4.3.1 Relations avec la famille (au pays d'origine et au Canada)

La majorité des participants sont séparés de leur famille restée dans leur pays d'origine, ce qui impacte significativement leur bien-être. Parmi les dix participants, seuls quatre d'entre eux (Guillermo, Héctor, Omar et Marcos) ont des proches au Canada. Cette situation crée une dynamique différente pour ces travailleurs par rapport à ceux qui n'ont aucun soutien familial proche au Canada.

Guillermo, par exemple, bénéficie de la présence de son père, également TAT dans la même ferme. La proximité avec un parent direct lui apporte un soutien quotidien essentiel et lui permet de compenser en partie l'éloignement avec le reste de la famille. En plus de son père, il a aussi des cousins dans d'autres fermes avoisinantes, ce qui élargit son réseau de soutien familial. Toutefois, sa relation avec son père se distingue par sa dimension à la fois affective et professionnelle : contrairement à ses liens avec ses cousins, qui relèvent principalement du soutien social et de la camaraderie, la présence paternelle représente un ancrage plus profond, associant transmission intergénérationnelle, entraide quotidienne et une forme de stabilité émotionnelle qui atténue les défis de la migration et du travail agricole. Guillermo décrit le réconfort qu'il ressent en étant avec son père :

La personne que j'ai ici, c'est mon père, nous travaillons de la même manière, dans la même ferme. Nous sommes ensemble. Nous nous soutenons beaucoup l'un l'autre. Ça a été très positif que nous soyons tous les deux ici. Nous nous sommes sentis bien en étant tous les deux ici ensemble. Un soutien mutuel, moral. Ce n'est pas la même chose de vivre avec mes amis, que de vivre avec mon père.³² (Guillermo)

Pour Héctor et Omar, bien que leur situation diffère légèrement de celle de Guillermo, le fait d'avoir de la famille à proximité est aussi un avantage précieux. Héctor, avec des proches travaillant dans des fermes voisines, souligne qu'il peut compter sur des visites occasionnelles pour entretenir des liens qui rendent son séjour plus supportable :

³² A quien tengo acá, es a mi papá, que trabajamos igual, en la misma finca. [...] Estamos juntos, [...] nos apoyamos bastante, la verdad es que ha sido, muy positivo, que los dos estemos acá, [...] yo lo apoyo a él [...] y hemos sentido bien estando los dos juntos acá. [...] Un mutuo apoyo, la verdad, [...] moralmente..., pero no es igual convivir con los compañeros, que yo esté conviviendo con mi papá.

J'ai des parents près d'ici. Il y a des gens qui sont à 5 ou 10 minutes de chez moi. Ça m'a beaucoup aidé de les avoir près de moi, d'être avec eux pour n'importe quelle petite chose ou pour une activité la fin de semaine. Je me sens plus confortable pour parler avec eux.³³ (Héctor)

Omar, quant à lui, a deux cousins résidant loin de sa ferme, mais il essaie de les voir régulièrement. Marcos, pour sa part, a des proches situés à deux ou trois heures. Bien que cette distance limite la fréquence des rencontres, il tente de maintenir ces liens, d'autant plus importants après la perte d'un membre de sa famille au Canada. Ce lien familial lui permet de se ressourcer émotionnellement et d'affronter les défis du quotidien avec davantage de résilience. Comme il l'exprime : « Je vais rendre visite à mes proches qui sont à deux ou trois heures d'ici, mais je vais les voir parce qu'il y a quelque temps, un de mes proches est décédé ici. Je vais leur rendre visite parce qu'ils sont aussi nouveaux et je vais donc les soutenir ».³⁴

Les autres participants, cependant, font face à la réalité d'un éloignement total, souvent pour plusieurs mois. C'est le cas, par exemple, de Carlos, père de quatre enfants restés au Mexique, pour qui la séparation est particulièrement difficile. Cette absence prolongée implique un sacrifice familial important, bien que le lien soit préservé par les appels quotidiens :

Pour moi, c'est très lourd de venir pendant quatre mois. C'est très long pour moi. C'est lourd, mais le téléphone allège la charge, le contact quotidien avec eux, le chat. Ils sont déjà tannés, ils veulent déjà que je revienne...³⁵

Ces exemples montrent comment chaque travailleur établit et préserve des liens familiaux pour soutenir son bien-être. La famille constitue ainsi un pilier fondamental, motivant les participants à surmonter les difficultés de leur vie au Canada tout en maintenant un équilibre émotionnel. Ce thème sera exploré plus en profondeur dans la section 4.6.2 de ce mémoire.

³³ Sí, hay familiares que están cerca de acá. Sí, hay personas que están a 5 o 10 minutos de donde yo vivo. [...] Sí, exacto, me han ayudado bastante en tenerlos algo cerca, que cualquier cosita o una reunión de fin de semana, uno puede estar con ellos, conversar más a gusto con ellos, ¿verdad?

³⁴ Voy a visitar a mis otros familiares que están a dos, tres horas de aquí, pero voy a verlos porque hace un tiempo un familiar mío murió aquí... Pero los voy a ver, los voy a visitar porque ellos también son nuevos, y entonces voy a apoyarlos.

³⁵ Para mí es pesadísimo venir cuatro meses, es muy largo, para mí es pesado, pero el celular me aligera la carga, el contacto diario con ellos, el platicar, ellos ya están desesperados, ya quieren que vuelva...

4.3.2 Relations avec les collègues

Dans l'expérience migratoire des participants, les relations entre collègues prennent une dimension fondamentale pour leur bien-être. Parmi les dix participants, la majorité décrivent ces relations comme une source de soutien émotionnel, de camaraderie et de répit face aux défis quotidiens du travail et de l'éloignement familial. La compagnie des collègues leur permet de maintenir une stabilité intérieure et de trouver un soutien essentiel en l'absence de leurs proches.

La présence des collègues contribue à la création d'une atmosphère de camaraderie qui s'étend au-delà du lieu de travail. Marcos, par exemple, souligne l'importance des invitations et des activités partagées, qui lui permettent de « passer un temps différent » de celui consacré au travail quotidien. Il mentionne également les principales personnes qui ont contribué à son bien-être ici et souligne l'importance que représente pour lui le soutien de ces personnes :

Il s'agit principalement du collègue qui m'accompagne, Omar, d'un de ses cousins et de cet autre collègue qui est Canadien. Ce sont eux qui nous ont aidés lorsque nous sommes arrivés. Nous sommes arrivés ensemble, mais mon partenaire est parti au bout de 15 jours, parce qu'il a dit que le travail était trop lourd. J'ai donc été laissé seul dans la zone où je me trouvais, et ce sont eux qui m'ont encouragé et m'ont dit de rester. Je pense que cela m'a aidé et m'a permis de me faire beaucoup d'amis. Ils m'appellent « faisons ceci, faisons cela, je peux venir, tu peux venir », donc cela m'a aidé, m'a soulagé un peu d'être ici, loin.³⁶

Les moments partagés deviennent des espaces de bien-être, offrant aux participants un soutien moral et un sentiment de normalité dans un environnement souvent éloigné de leurs repères habituels. Dans cette dynamique, les collègues deviennent des amis proches et des compagnons de vie, comme le décrit Carlos, pour qui ces relations contribuent à alléger le poids de la distance familiale :

³⁶ Principalmente sería el compañero que está conmigo, Omar, y un primo de él y este otro compañero de trabajo que es canadiense. Sí, que fueron las personas que nos brindaron la mano cuando nosotros vinimos. Que vinimos dos juntos, pero mi compañero se fue a los 15 días, porque decía que el trabajo era muy pesado, que... se fue. Entonces yo me quedé solo en el área que yo estaba, estaba solo, entonces prácticamente ellos fueron los que me alentaban y me decían que me quedara. [...]Y pues yo pienso que eso me ha ayudado a mí y a hacer muchas amistades, que me busquen porque por lo menos hago muchos amigos y me llaman que "hagamos esto, que hagamos lo otro, que puedo llegar, puedes venir", entonces me ha ayudado a alivianar un poco a estar aquí lejos.

Mes compagnons viennent de la même ferme et nous sommes pour la plupart amis. Je me tiens surtout avec un garçon qui vient de près de chez moi. Notre passetemps ce n'est pas tant le soccer, mais passer du temps avec des amis. Après une dure journée de travail, sortir pour passer du temps ensemble et essayer de s'amuser, en essayant de ne pas oublier la famille, mais pour que nous ne pèse pas trop la distance qui nous sépare de nos enfants et de nos femmes. C'est une vraie joie. Je crois que la vraie joie et la vraie paix, c'est que les êtres humains soient en paix les uns avec les autres. À quoi bon jouer et s'amuser si nous nous battons, si nous sommes battus ? Même si nous ne venons pas de la même ville, ou du même pays, nous vivons très bien ensemble et c'est ce qui nous aide à faire en sorte que notre travail ici, notre séjour ici, ne soit pas trop lourd.³⁷ (Carlos)

Les activités organisées entre collègues renforcent ces liens de manière significative. Ces relations de camaraderie créent un environnement favorable pour le bien-être des participants, leur offrant un espace de convivialité et de détente. Álvaro, par exemple, apprécie particulièrement les sorties de pêche avec un collègue salvadorien, décrivant ces moments comme : « J'ai beaucoup d'amis, autant des Québécois que des Salvadoriens, des Mexicains. Le seul avec qui je vais à la pêche la fin de semaine est un Salvadorien. Je suis heureux, calme, détendu, profitant de la vie ici au Canada ».³⁸ Ces moments partagés permettent de créer une dynamique sociale où le respect et l'entraide sont essentiels.

Toutefois, certains participants évoquent également la présence de tensions dans ces relations. Ces tensions révèlent les défis liés à la cohabitation dans le contexte du travail agricole. Fidel mentionne des situations de rivalité et de jalousie entre collègues :

Il y a beaucoup de choses, par exemple dans la manière dont on se traite entre nous, peut-être pas de la part du patron, mais plutôt entre collègues. Oui, parfois, nous sommes un

³⁷ Sí, compañeros, el equipo es de la misma granja en la que vamos, y somos la mayoría amigos, y pues sí, me junto más con un muchacho que vive cerca de donde yo vivo, estaba dos horas en Tamaulipas, y nos entendemos un poco. [...] ¿cuál es nuestra alegría, nuestro pasatiempo? No es tanto el fútbol, no es tanto eso, sino el convivir con los amigos. El después de una jornada muy pesada de trabajo, salir a convivir y tratar de pasar un rato agradable, tratando de no olvidar a la familia, pero si no, no hacemos pesado la distancia de nuestros hijos y de nuestras mujeres. Esa es una verdadera alegría. Más que nada vivir en paz. ¿De qué nos sirve jugar y divertirnos, si salimos peleados si salimos golpeados? La verdadera, yo creo que la verdadera alegría y la verdadera paz es en el ser humano estar en paz uno con el otro. Y aunque no somos del mismo pueblo, todos somos de diferentes partes, otros de Guatemala, convivimos muy bien y eso es lo que nos ayuda a que no nuestro trabajo aquí, nuestra estancia aquí no sea tan pesada.

³⁸ Tengo muchos amigos, tantos quebecos como salvadoreños, mexicanos, que con el que salgo yo a pescar el fin de semana es con un salvadoreño, y bueno, todo feliz, tranquilo, relajado, disfrutando de la vida aquí en Canadá.

peu envieux les uns des autres, et il arrive que, à cause de certaines personnes, on prenne parti pour l'un ou l'autre.³⁹ (Fidel)

Certains participants adoptent également une posture plus réservée dans leurs interactions. Cette attitude semble en partie motivée par des différences dans les rythmes ou les préférences individuelles. En plus de ce besoin d'indépendance, Pedro est particulièrement attentif à ne pas perturber la tranquillité de ses colocataires, ce qui reflète une considération marquée pour ses collègues. Soucieux de ne pas les déranger avec sa musique, il choisit de s'isoler.

Malgré ces nuances, les relations avec les collègues demeurent pour beaucoup un pilier de soutien et d'adaptation. Comme le souligne Héctor :

Je suis plutôt à l'aise. J'ai rencontré des gens très sympathiques. Dans mon travail, tout le monde a pu comprendre ma langue et mes visions. Ils m'ont très bien accueilli. Dans l'entreprise où je travaille, les gens sont très chaleureux, ils m'ont donc aidé à connaître une nouvelle culture, à m'entendre avec eux.⁴⁰

Cette dimension interculturelle est également mise de l'avant par Guillermo, qui considère les échanges avec ses collègues comme une opportunité d'enrichissement personnel :

Parfois vous commencez à parler à vos collègues et vous apprenez que chaque pays a des coutumes différentes. Parfois nous ne finissons pas d'apprendre les coutumes de notre propre pays, parce que même par endroits, par régions, les cultures sont différentes, même ici vous venez apprendre d'autres pays qui ont une culture totalement différente.⁴¹

³⁹ Pues hay muchas cosas, por ejemplo, en el modo del trato, tal vez no del patrón, sino tal vez de los mismos compañeros. Sí, hay a veces nosotros somos como envidiosos de uno a otra cosa y hay a veces por uno o por otra persona, pues hacemos caso a la otra persona.

⁴⁰ Bastante a gusto. He conocido personas muy amigables. Personas en mi trabajo, pues, todos han sabido comprender tanto mi idioma e ideologías, [...] Me han acogido bastante bien [...] en la empresa donde yo trabajo, pues las personas son bastante cálidas, entonces ellos me han ayudado a que, no sé, conocer una nueva cultura, a desenvolverme con ellos. [...]

⁴¹ La multiculturalidad, exacto, [...] porque a veces uno empieza a platicar con los compañeros y va aprendiendo que definitivamente cada país tiene diferentes costumbres, [...] a veces no terminamos de aprender las costumbres de nuestro propio país, [...] porque incluso por lugares, por las regiones, son diferentes las culturas, incluso aquí se viene a aprender ya de otros países que tienen una cultura totalmente diferente.

Dans un contexte où l'éloignement et le travail intense pèsent sur leur moral, ces relations apportent aux participants un soutien inestimable. Ces relations permettent aux travailleurs de maintenir une sérénité personnelle et de mieux s'adapter à leur environnement de travail et de vie. Bien que parfois marquées par des tensions, ces relations demeurent pour la plupart des participants un élément clé pour alléger leur séjour temporaire au Québec et renforcer leur sentiment d'appartenance dans un contexte exigeant.

4.3.3 Relations avec la population locale

Les relations entre les participants et la population locale demeurent somme toutes limitées et se concentrent surtout à des contextes spécifiques, tels que les cours de français, ainsi qu'aux lieux de travail et aux interactions dans les commerces. Bien que ces contacts ne soient pas réguliers ou profonds, ils contribuent au sentiment d'inclusion et facilitent l'adaptation des participants dans un environnement étranger. De manière générale, les participants apprécient les efforts des Québécois et Québécoises pour leur fournir des opportunités de s'intégrer. Par exemple, plusieurs participants reconnaissent l'importance des cours de francisation, une initiative qui facilite leur interaction avec la communauté locale.

Dans les lieux de travail des relations professionnelles avec des collègues canadiens se développent et peuvent même se prolonger en dehors des heures de travail. Marcos et Javier mentionnent avoir reçu des invitations de la part de leurs collègues québécois, ce qui leur a permis de partager des moments conviviaux et de découvrir la culture locale dans un cadre plus informel. Pour eux, ces interactions renforcent leur sentiment d'appartenance et leur permettent de mieux comprendre la culture locale. Pour certains participants, l'expérience de travailler aux côtés de Québécois est une opportunité valorisante. Álvaro partage une anecdote où, en tant que travailleur expérimenté, il s'est vu confier la responsabilité de former une jeune collègue québécoise. Cette expérience lui a donné un sentiment d'accomplissement et de reconnaissance de ses compétences : « J'ai dit : au lieu qu'une Québécoise vienne m'enseigner, je vais lui enseigner ce qu'elle va faire ! ». ⁴²

⁴² El segundo año, entró una muchacha quebeca [...] nos juntaron a todos y le dicen [...] te vas a poner en el grupo de Álvaro [...] y dije: en vez que en un quebeco me venga a enseñar, yo le voy a enseñar lo que va a hacer.

En outre, les participants rencontrent souvent des membres de la communauté locale dans des commerces ou lors d'événements communautaires. Les ventes de garage, par exemple, offrent un espace de rencontre informel où les participants peuvent observer les habitudes locales et interagir avec les habitants de manière occasionnelle. Ces moments offrent aux participants une fenêtre sur la vie québécoise. Guillermo souligne que certains locaux tentent de les approcher mais souligne les limites imposées par la barrière linguistique, ce qui complique parfois la communication : « Parfois les gens veulent entamer une conversation avec nous, mais en tant que Latino, nous ne connaissons pas le français ».⁴³

Ce manque de contact limite la capacité des participants à se créer un réseau social élargi, même si certaines interactions leur permettent de tisser des liens positifs. Malgré ces difficultés linguistiques, les participants perçoivent également un effort de la part des Québécois pour se rapprocher d'eux. Guillermo a dit : « En réalité, je pense que les Québécois font plus d'efforts pour apprendre l'espagnol que nous en faisons pour apprendre le français ».⁴⁴

Carlos exprime son appréciation envers les commerçants qui, dans plusieurs cas, apprennent l'espagnol pour mieux servir les clients hispanophones, facilitant ainsi les échanges : « Pour moi, cela a été très bénéfique ».⁴⁵

Pedro observe que dans les magasins qu'il fréquente, certains employés parlent espagnol, ce qui lui permet de se sentir plus à l'aise. Cette attitude est interprétée comme de la bienveillance. Elle contribue à leur sentiment de confort et leur donne envie de revenir au Québec pour de futures saisons de travail.

L'accueil chaleureux et le respect de la population locale jouent un rôle majeur dans le sentiment de sécurité et de confort des participants. Carlos souligne la différence de traitement avec son expérience aux États-Unis, remarquant qu'ici il se sent respecté :

⁴³ Acá, pues, la verdad es que no conozco muchas personas acá por lo mismo que con el idioma, nos cuesta un poquito, [...] entonces la comunicación nos cuesta. [...] porque a veces las personas quieren como que entablar una conversación con uno, pero uno como latino no sabe el francés.

⁴⁴ La verdad es que la gente de aquí de Quebec, creo que ellos se han esforzado más por aprender el español que nosotros por aprender el francés.

⁴⁵ Bueno, la gente, muy amable, muy, ¿cómo te puedo decir? Son muy preparadas, muy tranquilas, en todo, en su manera de conducir, en la manera de dirigirse hacia ti, en la manera de tratarte en un negocio, ellos se aplican, estudian español para poder atendernos, hay varios negocios en los que te hablan en español, entonces ya se le facilita un poco más a la persona que viene de otro país, Guatemala, México, Honduras, entonces para mí ha sido de mucho beneficio.

Je suis à l'aise, oui, je suis tranquille. Je pense que les gens ici sont très amicaux, très calmes, attentionnés. J'ai également travaillé aux États-Unis en tant que travailleur sous contrat, et là-bas, c'est un peu plus raciste. Mais ici, ils nous traitent bien, ils nous regardent bien, ils nous saluent bien.⁴⁶ (Carlos)

De même, Héctor partage un sentiment de bien-être grâce à la tolérance des Québécois et Québécoises, notant qu'il n'a jamais été victime de discrimination et qu'il est impressionné par leur capacité d'être accueillants et compréhensifs. Ces perceptions renforcent leur sentiment d'acceptation et encouragent leur volonté de s'intégrer :

Partout où je suis allée, je me suis senti bien, parce que les gens d'ici sont très compréhensifs. On se sent un peu bizarre, un peu étrange, à cause de la langue, mais on se comprend assez bien, on comprend beaucoup de mots qui se ressemblent. On s'adapte pour comprendre. Une autre chose dont je me suis rendu compte et qui est très agréable ici, c'est qu'il n'y a pas beaucoup de discrimination. Vous entrez où vous voulez, même si beaucoup de gens vous remarquent. Ils savent que vous ne comprenez pas le français et essaient de s'adapter, de comprendre un mot, de distinguer une phrase. Voilà mes expériences ici, tout a été très agréable, c'est vraiment très bien.⁴⁷

4.3.4 Relations avec les employeurs

Les relations entre les participants à cette étude et leurs employeurs représentent un aspect fondamental de leur expérience au Canada, influençant directement leur bien-être et leur motivation au travail. De manière général, les participants perçoivent leur employeur comme une

⁴⁶ A gusto, sí, estoy tranquilo. Creo que aquí la gente es muy amable, muy tranquila, considerada. He estado en Estados Unidos también de contratado, y allá es un poquito más de racismo. Pero aquí nos tratan bien, nos miran bien, nos saludan bien. Estamos bien, tranquilos.

⁴⁷ Entonces, a todo lugar donde he ido, me he sentido muy tranquilo, porque la gente de acá comprende mucho. [...] es muy comprensiva la gente que he encontrado. Entonces, sí se siente una cierta, como, uno siente raro, uno siente raro, ¿verdad? Por los idiomas, pero sí, uno se comprende bastante bien, comprende muchas palabras que son similares, entonces uno se adapta a ir comprendiendo eso. [...] Otra cosa que me he dado cuenta que es muy bonito acá es que no hay una gran discriminación para nada, a uno entra donde entra, aunque muchas personas se dan cuenta de que lo vean a uno, de que uno no entiende el francés. Entonces tratan la manera de acoplarse, de hacer lo mismo que uno, verdad, a veces entender una palabra para distinguir una oración, entonces esas son mis experiencias que tengo yo acá, todo ha sido muy placentero, la verdad es muy bonito.

figure d'autorité, mais aussi comme des personnes bienveillantes qui contribuent à leur sentiment de sécurité et d'épanouissement dans un environnement souvent exigeant.

La majorité des participants exprime une grande satisfaction par rapport au traitement respectueux et au soutien de leur employeur. Un exemple marquant est celui de Guillermo, dont la relation de son père avec son employeur a permis une importante décision familiale. Il y a plusieurs années, sa mère a dû subir une opération délicate, ce qui a conduit son père à envisager de ne plus retourner au Canada pour travailler. Cependant, grâce à une communication ouverte avec ses employeurs, il a été possible pour Guillermo de prendre la place de son père et d'aller travailler au Canada. Deux ans après, avec l'amélioration de la santé de sa mère, son employeur a permis au père de Guillermo de revenir et de travailler à ses côtés, ce qui a eu un impact positif sur leur bien-être au quotidien. Cette flexibilité a non seulement aidé Guillermo et son père à gérer une situation familiale complexe, mais elle a aussi renforcé leur loyauté et leur gratitude envers leur employeur, un résultat qui, en retour, bénéficie largement à ce dernier en assurant la continuité du travail et la fidélisation de travailleurs expérimentés.

Pour Carlos, l'investissement matériel et moral de son employeur est particulièrement apprécié. Il valorise les efforts de son patron pour lui fournir un logement, un transport et des conditions de travail dignes, reconnaissant que cet engagement exige aussi de lui un effort équivalent dans son travail. Cette relation fondée sur la réciprocité lui procure un profond sentiment de confort.

Le soutien des employeurs se manifeste aussi dans des aspects pratiques de la vie quotidienne, comme les loisirs. Comme nous avons présenté précédemment, Guillermo, par exemple, raconte comment ses employeurs financent le championnat de soccer local et organisent des transports pour permettre aux travailleurs de participer à des activités culturelles et récréatives. De tels gestes encouragent les participants à se sentir plus intégrés et appréciés au sein de leur communauté de travail.

Un aspect essentiel de la relation entre les participants et leur employeur réside dans le sentiment que les employeurs fournissent bien plus qu'un simple salaire. Pour beaucoup, l'employeur est perçu comme le garant de leur sécurité financière et de leur stabilité au Canada, notamment en cas de problèmes de santé. Guillermo évoque un épisode :

L'année dernière, j'ai eu un petit problème avec un ongle incarné. Ce n'était pas un problème très grave, mais je ne pouvais pas marcher alors je me suis plaint à ma patronne

et elle m'a dit qu'elle allait m'emmenner. Le lendemain, elle m'a emmené chez un podiatre pour enlever l'ongle. J'étais soulagé. Le lendemain, je ne pouvais pas travailler, mais l'assurance ne couvrait que les services du podiatre. Mon employeur m'a dit, « prenez deux jours de congé et nous allons payer votre salaire ». Ce sont les employeurs qui ont couvert mon salaire pour ces deux jours de congé.⁴⁸ (Guillermo)

Ce soutien est vu comme un signe de considération et de respect, renforçant la fidélité des travailleurs envers leurs employeurs. En termes de reconnaissance professionnelle, des participants comme Álvaro se sentent valorisés pour leurs compétences et leur engagement. Un jour, son patron l'a même désigné comme « le numéro un » dans son domaine, un moment qui l'a rempli de fierté et a renforcé son estime de soi et son désir de continuer à exceller. Des travailleurs comme Héctor, Fidel, Pedro et Javier partagent ce sentiment d'être estimés pour leur savoir-faire et leur sérieux, ce qui leur donne envie de continuer à travailler avec le même employeur.

Malgré ces aspects positifs, certains participants rencontrent des difficultés liées à la communication, en raison de la barrière linguistique. Cela peut parfois compliquer les échanges quotidiens. Carlos explique qu'il s'efforce d'améliorer son français pour mieux comprendre son employeur, mais que cette adaptation demande du temps. De même, Pedro ressent une certaine frustration lorsqu'il ne parvient pas à exprimer pleinement ses besoins. Toutefois, ces obstacles sont atténués par la patience et les efforts des employeurs, qui utilisent parfois des traducteurs pour faciliter les interactions. Comme le souligne Héctor :

En fait, ce sont des gens très chaleureux, ils aiment vous parler, même si vous ne les comprenez pas beaucoup. Ils ont la patience de vous parler parfois, de plaisanter avec

⁴⁸ El año pasado tuve un pequeño problema con una uña que se me encarnó, pero no fue tan grave el problema, pero ya no podía caminar, entonces, yo le di mi queja a la patrona, y ella me dijo, que me iba a llevar, al siguiente día, me llevó con un podólogo, para retirarme esa uña, y al momento de retirar, me alivié, y al siguiente día, ya podía yo trabajar, pero, ahí no, me cubrió el seguro nada más en el sentido de pagar a la podóloga [...] pero, los días de salario, como le digo, de eso, la patrona me dijo, “descansa dos días, y como fin, el seguro no te lo va a cubrir, pero nosotros te vamos a pagar el salario”, entonces, fueron los patrones que me cubrieron el salario de esos dos días que yo descansé.

vous, même si c'est avec le traducteur, pour que vous commenciez à les comprendre. Ce sont des gens admirables.⁴⁹ (Héctor)

Cependant, malgré ces difficultés, la majorité des participants se disent satisfaits de leurs relations avec leurs employeurs. Carlos, par exemple, exprime son contentement en évoquant le traitement respectueux de son employeur et la qualité des conditions de travail :

Je voulais voyager un peu, voir d'autres régions du Canada, mais en fin de compte, je me suis plu ici, et je pense que je vais rester ici à Saint-Rémi ou au Québec pendant encore quelques saisons. J'ai aussi aimé la façon dont mon employeur travaille et je suis à l'aise. Je n'ai pas à me plaindre, personne ne m'a maltraité. Je ne pense pas que quelqu'un m'ait manqué de respect ou m'ait offensé ou m'ait humilié.⁵⁰

Guillermo partage également une grande satisfaction, particulièrement en ce qui concerne son expérience liée à sa santé :

Mes employeurs ont été d'un grand soutien. Parfois, on est impressionné et on se dit, les employeurs ici sont très bons, parce qu'ils ne disent pas : « vous ne travaillez pas, nous ne vous payons pas », mais plutôt : « vous ne travaillez pas, pas de problème, nous comprenons que c'est lié à la santé et nous prendrons en charge votre salaire ».⁵¹

Pour les participants, les gestes d'empathie et les efforts de communication contribuent à créer une relation de travail solide, dans laquelle ils se sentent non seulement respectés mais aussi motivés.

4.4 Les organisations : soutien institutionnel et accès aux ressources

⁴⁹ Pues la verdad son unas personas bastante cálidas, sí a ellos les gusta platicar con uno, aunque uno no les comprenda mucho, ¿verdad? Entonces ellos tienen la paciencia de a veces platicar con uno, ponerse a bromear o algo con uno, aunque sea con el traductor, entonces uno se va comprendiendo con ellos, pero son unas grandes personas.

⁵⁰ De hecho, yo quería viajar un poco más, conocer otras partes de Canadá, pero al final me gustó aquí, y yo creo que vamos a estar aquí en Saint-Rémi o en Quebec otras temporadas más, me gustó también la forma de trabajar de mi patrón, y estoy a gusto. No tengo quejas, nadie me ha maltratado, yo creo que nadie me ha faltado el respeto, ni ofendido, ni mucho menos hacerme menos.

⁵¹ Han apoyado bastante, sí, y a veces, uno se impresiona, y uno dice, los patrones aquí son muy buenos, porque no dicen: “no trabajas, no te pagamos”, sino que: “no trabajas, no hay problema, comprendemos que sea de salud, y nosotros te cubrimos el salario”.

Parmi les organisations les plus mentionnées par les participants lors des entretiens figure le RATTMAQ, organisation qui se consacre à l'assistance des travailleurs agricoles migrants au Québec. Cette organisation est devenue une ressource essentielle, surtout pour les cours de français qu'elle organise, qui aident les participants à mieux s'intégrer. Héctor note que les cours de français de RATTMAQ sont actuellement le seul service qu'il utilise. Omar confirme aussi que ces cours sont la seule forme de soutien organisationnel à laquelle il a pu accéder jusqu'à présent. Damián exprime sa gratitude envers cette organisation : « Les gens de RATTMAQ m'ont pratiquement donné l'occasion de me sentir plus à l'aise ici et m'ont beaucoup aidé ».⁵²

En complément, le programme de francisation du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) propose aux immigrants des cours de langue adaptés. Ce programme joue un rôle fondamental pour certains participants, comme Damián et Álvaro, qui ont pu améliorer leurs compétences linguistiques. Álvaro exprime d'ailleurs l'importance d'un accès plus large à la francisation pour tous les travailleurs migrants : « J'aimerais qu'ils soutiennent la francisation. Il serait bon d'accorder la francisation aux personnes migrantes, afin que ces dernières se sentent aussi heureuses que les Canadiens de souche ».⁵³

Une autre ressource importante pour les participants rencontrés est FERME (Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère), un organisme qui aide les employeurs agricoles à recruter de la main-d'œuvre étrangère pour des emplois saisonniers (FERME 2024). FERME fournit également des informations aux participants sur leurs droits et obligations en tant que travailleurs au Québec. Javier décrit l'aide qu'il a obtenue grâce à cette organisation pour répondre à ses questions sur ses droits :

Ici au Québec, j'ai utilisé RATTMAQ et j'ai utilisé FERME. Si vous avez des doutes ou quelque chose comme ça, ils ont toujours des disponibilités. Si vous avez des questions, vous allez les voir et vous pouvez trouver la réponse à ce que vous cherchez. Parfois j'utilise leurs services pour les impôts ou les droits des travailleurs. Nous

⁵² Los de RATTMAQ prácticamente me han dado la oportunidad de sentirme más comfortable aquí y me han ayudado muchísimo.

⁵³ Quisiera que en primer lugar que apoyaran mucho con lo que es la *francisation* [...] sería bueno que hubiera más oportunidades de que le den lo que es esa *francisation* a la gente migrante, para que tanto le migrante se sienta feliz como los nativos canadienses de acá.

avons des droits et des obligations et surtout des services ou des avantages auxquels nous avons droit parce que nous travaillons ici au Canada.⁵⁴ (Javier)

En plus de ces services, un des participants a mentionné la banque alimentaire comme une ressource utile à certains moments. Álvaro souligne l'importance de ce service, qui lui permet d'avoir un soutien alimentaire complémentaire lorsque cela s'avère nécessaire.

Malgré la disponibilité de ces services, tous les participants n'y ont pas eu recours. Certains, comme Marcos, Fidel et Pedro, indiquent qu'ils n'ont jamais utilisé de services, ce qui peut refléter des obstacles d'accès ou un manque d'information sur les ressources disponibles.

4.5 Les expériences de bien-être et les perceptions individuelles

Les sections qui suivent se penchent plus spécifiquement sur les expériences positives et négatives des participants, ainsi que sur leurs perceptions du bien-être. En examinant ces éléments, il s'agira de mieux comprendre comment les participants évaluent leur séjour au Québec, offrant ainsi un éclairage sur la manière dont leur vécu personnel contribue à leur perception globale de bien-être.

4.5.1 Expériences positives et négatives

Les participants rapportent de nombreuses expériences positives marquées par la découverte d'une nouvelle culture, le développement personnel, les opportunités économiques et le soutien qu'ils reçoivent. Ces témoignages montrent comment leur séjour contribue à leur satisfaction et à leur valorisation personnelle et professionnelle.

⁵⁴ Aquí en Quebec he utilizado RATTMAQ y he utilizado [...] FERME, entonces ellos también por alguna duda o algo así siempre tienen un horario de disponibilidad, si tienes alguna pregunta te acercas a ellos y ya solucionas o le encuentras la respuesta a lo que estás buscando [...] Sí, a veces aquí utilizo lo que son los impuestos o derechos de los trabajadores, ya ves que tenemos derechos y obligaciones y también más que todo como los servicios o los beneficios que tenemos aquí por estar trabajando aquí en Canadá.

Damián souligne l'enrichissement personnel que lui procure son séjour au Québec. Il met de l'avant la chance d'apprendre le français et de découvrir une culture différente :

Les expériences positives, l'une d'entre elles est que j'étudie le français. À part cela, j'ai découvert une nouvelle culture, j'ai découvert des endroits que je n'aurais jamais imaginé connaître, j'ai rencontré des gens très bons.⁵⁵

Il valorise également la chance d'être dans un pays où il peut dépasser les défis rencontrés dans son pays d'origine : « J'ai la chance d'être dans un pays comme le Canada, où beaucoup de gens aimeraient être. Je peux fournir des efforts et voir des résultats parce que c'est très difficile au Guatemala. Ici j'ai la chance d'être capable de surmonter les obstacles ».⁵⁶ Ces éléments participent à son bien-être en renforçant son sentiment de satisfaction personnelle et de valorisation.

Álvaro, pour sa part, considère le Canada comme un pays de prospérité et de diversité culturelle. Il apprécie non seulement les opportunités professionnelles, mais aussi les interactions avec des personnes de différentes nationalités, ce qui élargit sa vision du monde et enrichit son expérience : « Je suis béni parce que c'est un pays très prospère. Vous rencontrez des gens qui viennent ici, pas seulement d'un pays, mais vous voyez des gens du monde entier, c'est quelque chose que vous ne voyez pas dans votre pays ».⁵⁷ Cette ouverture culturelle enrichit sa vie et lui procure des souvenirs précieux qui contribuent à son épanouissement.

Carlos rapporte une expérience particulièrement positive, notamment grâce à l'accueil qu'il a reçu, tant des autorités que des Québécois et Québécoises. Il souligne également l'importance du respect de l'environnement, qu'il considère comme un facteur clé de son bien-être. Pour lui, ces valeurs écologiques et le climat du Québec renforcent son confort et son équilibre personnel :

Ici, j'admire le fait qu'ils apprennent aux enfants à prendre soin de l'environnement, à faire attention à l'endroit où ils jettent leurs déchets, à les trier, à vivre plus en accord avec le

⁵⁵ Las experiencias positivas, una es de que estoy estudiando francés, aparte, bueno, conocí nueva cultura conocí lugares que nunca me imaginé conocer, he conocido gente muy, muy, muy súper buena.

⁵⁶ Tengo la oportunidad de estar en un país como Canadá, de que muchos quisieran estar [...] echarle ganas y ver lo que realmente uno quiere, porque allá en Guatemala es muy difícil, y aquí tengo la oportunidad yo de poder superarlo.

⁵⁷ Pues la verdad, bendecido porque es un país de mucha prosperidad, [...] conoce uno personas que venimos acá, no solo de un país, sino que vemos personas de todo el mundo, es algo que uno en su país no lo ve pues.

tas de déchets que nous générons, à vivre plus en accord avec l'idée de savoir comment prendre soin de notre planète et la valoriser. Je suis heureux de venir ici, j'aime l'eau, c'est très frais, il y a de l'eau partout, ça me fascine, le climat aussi. C'est très sec là-bas. Je pense que c'est ce qui me rend heureux, ce qui me permet d'être bien ici.⁵⁸ (Carlos)

Guillermo valorise les relations sociales qu'il a pu tisser au Québec avec des personnes de différentes origines. Il constate que ces interactions ont élargi son cercle social et lui ont offert un réseau de soutien essentiel :

Je pense que l'expérience la plus positive que j'ai eue en venant dans ce pays, c'est de rencontrer de nouvelles personnes, de nouvelles personnes que vous ne penseriez pas rencontrer dans votre propre pays. En raison du type de travail et de tout le reste, nous avons rencontré des Africains, des Salvadoriens, des Honduriens, des Colombiens, nos collègues avec qui nous travaillons qui sont Mexicain. Même dans certains endroits où nous achetons des choses, de la nourriture ou autre, nous avons rencontrés des gens. C'est la chose positive que j'ai vue, les amitiés. Les gens que vous rencontrez, vous créez des relations et ensuite vous leur demandez leur numéro de téléphone, leur WhatsApp, et vous restez en contact, donc les relations s'étendent un peu plus.⁵⁹

Ces relations interculturelles sont un pilier de son bien-être, contribuant à sa sensation d'inclusion et de solidarité. Il valorise également le système de santé canadien, qu'il décrit comme bien supérieur à celui de son pays :

L'aide, en termes d'assurance médicale a été très bonne. Dans notre pays, si nous tombons malades, ce n'est pas comme s'ils couvraient notre salaire dans son intégralité. Il

⁵⁸ Aquí me admira que les enseñan a los niños a cuidar el medio ambiente, a cuidar dónde tira la basura, a separarla, a vivir más conforme al montón de basura que estamos generando, a vivir más a la idea de saber cuidar de nuestro planeta y de valorarlo, y pues contento de venir aquí, me gusta el agua, es muy dulce, hay agua por todos lados, me fascina, allá está muy seco, el clima también, y pues yo creo que es lo que me hace feliz, lo que me tiene tranquilo aquí.

⁵⁹ Yo siento que las experiencias más positivas que he tenido de venir a este país es conocer gente nueva, [...] gente nueva que uno estando en su país no piensa en conocer, porque por el tipo de trabajo y todo hemos conocido personas que vienen de África, salvadoreños, hondureños, colombianos, nuestros compañeros con los que trabajamos que son mexicanos, [...] incluso en algunos lugares donde nosotros compramos algunas cosas, comida o algo, los hemos conocido bien [...]. Eso es lo positivo que he visto, que uno se extiende un poquito más con las amistades, con las personas que uno conoce, hace relaciones, [...] y ahí sí que uno les pide el número de teléfono, el WhatsApp, mantiene siempre la comunicación, entonces las relaciones se extienden un poquito más.

y a une institution qui couvre le salaire, mais elle le couvre très peu si vous tombez malade et l'attention médicale est très mauvaise comparé à ici.⁶⁰ (Guillermo)

Les témoignages de Héctor, Fidel, Pedro, Javier, Omar et Marcos partagent un fil conducteur : la satisfaction liée à la diversité des opportunités rencontrées, à la découverte de nouvelles cultures et à l'acquisition de nouvelles compétences, renforçant ainsi leur valorisation personnelle et professionnelle. Que ce soit par la stabilité du travail saisonnier pour Fidel ou des compétences agricoles renforcées par Pedro, ces éléments favorisent un sentiment d'accomplissement et de bien-être durable.

Cependant, malgré ces aspects enrichissants, leur expérience n'est pas exempte de difficultés. Les récits des participants mettent également en lumière des moments marqués par l'isolement, les tensions relationnelles et des défis liés à leur santé ou à celle de leurs proches, reflétant les réalités complexes de leur séjour au Québec. Ces expériences négatives, bien qu'elles n'effacent pas les aspects positifs, illustrent les obstacles qui peuvent entraver leur bien-être au quotidien.

Damián, par exemple, rapporte des périodes d'isolement extrême lors de sa première saison, où même ses jours de repos étaient marqués par une absence totale de contacts avec l'extérieur de la ferme. Cette expérience d'isolement a été d'autant plus difficile qu'il n'avait pas accès à des soins médicaux adéquats lorsqu'il tombait malade, devant souvent se tourner vers des remèdes maison : « Lorsque vous tombez malade, c'est très difficile. Je n'avais pas la possibilité d'aller chez un médecin ou dans une clinique. Nous faisons des remèdes à la maison, ou nous prenions des pilules, mais ici, avec les maladies, c'est très difficile ».⁶¹ Ce type de situation, combiné à la solitude, constitue un aspect préoccupant de son expérience. Cependant, Damián note également que ces épreuves ont renforcé sa capacité de résilience et l'ont amené à mieux apprécier les opportunités qu'il associe à son expérience migratoire au Canada.

Comme exposé dans la section 4.3.1, Marcos mentionne une expérience particulièrement douloureuse liée à la perte d'un membre de sa famille qui est décédé alors qu'il travaillait au

⁶⁰ El apoyo, en cuanto al seguro ha sido muy bueno, [...] allá en nuestro país, si nos enfermamos, no es que nos cubran el salario, en su totalidad, como tal. Hay una institución allá, que cubre el salario, pero, lo cubren muy poco, si uno se llega a enfermar, y la atención médica es malísima, [...] comparado con la de acá, la atención acá es muy buena y el seguro...

⁶¹ Cuando uno se enferma es bien difícil, porque en mi caso, no tenía la posibilidad de asistir a ningún doctor, ni a ninguna clínica, hacíamos remedio en la casa, o tomar pastillas, pero aquí con las enfermedades es muy difícil.

Québec. Cette situation, qu'il qualifie comme l'un des moments les plus difficiles de son séjour, a marqué son passage. En outre, Marcos évoque également la rupture du lien avec un collègue avec qui il était venu au Québec, une séparation qu'il a vécue comme un abandon, amplifiant son sentiment d'isolement et de solitude.

Fidel souligne également des expériences négatives liées aux relations avec certains collègues. Bien que ces relations soient souvent une source de soutien et d'entraide pour de nombreux participants, des conflits peuvent survenir, rendant la cohabitation moins agréable. Ces situations ont un impact sur l'atmosphère générale au sein des équipes et sur le bien-être des participants, qui doivent composer avec ces dynamiques sociales dans un contexte déjà marqué par l'éloignement et les exigences de leur travail.

Pedro, quant à lui, décrit une période difficile liée à la maladie de sa femme restée au Mexique. Bien que cette expérience ne soit pas directement liée à son travail ou à son séjour au Québec, elle a eu un impact considérable sur son bien-être général. Il raconte avoir épuisé toutes ses économies pour couvrir les frais médicaux nécessaires à son traitement, ce qui a été une source de stress et de préoccupation constante. Bien que sa femme ait récupéré, cette épreuve a laissé Pedro avec un sentiment d'impuissance et de culpabilité, amplifié par la distance qui les séparait. Ces événements démontrent que, bien que les expériences positives dominent, les défis de santé et familiaux peuvent créer une pression psychologique et financière importante.

4.5.2 Perception du bien-être

Les participants mentionnent une évolution marquée de leur bien-être entre leur arrivée et le moment des entretiens. À travers leurs témoignages, on observe un passage du dépaysement initial à une satisfaction accrue, influencée par leur adaptation, leur environnement de travail et les relations qu'ils ont développées.

Damián, par exemple, décrit ses débuts comme une période d'isolement, mais souligne l'importance des interactions sociales dans son bien-être actuel : « Aujourd'hui, je me sens vraiment bien. En ce moment, je suis très bien parce que j'ai beaucoup de gens de qui me

rapprocher ».⁶² De même, Álvaro, qui a ressenti dès le début une reconnaissance de la part de ses employeurs, exprime une satisfaction constante : « Je suis heureux parce que tout se passe bien, tant au niveau de la langue que du travail ».⁶³ Il attribue son bien-être à l'expérience acquise et aux opportunités offertes au Canada.

Carlos, en comparant son passé difficile à son présent, souligne la stabilité qu'il a trouvée grâce à son emploi : « Je suis à l'aise, heureux de faire ce que j'ai à faire. [...] bonnes maisons, bon employeur, et heureux, content ».⁶⁴ De son côté, Guillermo met de l'avant le soutien de ses employeurs dans les moments difficiles, notamment lorsqu'il a bénéficié de congés payés en cas de problème de santé, ce qui a renforcé son sentiment de sécurité : « Ils contribuent à ce que vous vous sentiez à l'aise ici. Vous dites à votre famille : «ne vous inquiétez pas» ».⁶⁵

Son expérience et celle de ses proches confirment sa perception du Canada comme un pays offrant un cadre de vie favorable.

Fidel et Pedro expriment un bien-être stable, ce dernier soulignant l'importance de la santé dans son évaluation personnelle. Javier, bien qu'ayant noté une différence entre ses expériences en Ontario et au Québec, met de l'avant l'inclusion sociale et les amitiés qu'il a développées :

J'ai l'impression que le Québec est un peu moins agité, pour ainsi dire. Mais oui, je me sens très bien, et je m'y suis déjà habituée depuis les années que je suis ici, au Québec. C'est très agréable et j'ai rencontré beaucoup de gens. Je me suis fait beaucoup d'amis dans différents endroits, car il y a beaucoup de fermes ici, alors j'ai rencontré beaucoup de gens.⁶⁶

⁶² A día de hoy me siento súper bien. [...] la forma de que estoy ahorita estoy súper bien porque tengo mucha gente con quien relacionarme.

⁶³ Contento porque todo me está saliendo bien, tanto con el idioma y el trabajo.

⁶⁴ Pues sí, por eso me estoy a gusto, feliz con hacer lo que tengo que hacer. [...] buenas casas, buen patrón, y feliz, contento.

⁶⁵ Contribuyen, a que uno se sienta cómodo acá, uno ya le dice a la familia, no se preocupen a mí me dieron dos días de descanso, no fue algo tan grave, yo les digo, pero, me dieron esos dos días de descanso, como quiera los voy a tomar, y tampoco no voy a perder, porque me dijeron que me los iban a pagar, entonces yo estuve tranquilo, son experiencias muy positivas de acá.

⁶⁶ Yo siento que es un poquito menos movido, por decirlo así. Pero sí, me siento muy bien, y ya, ya me acostumbré también de los años que llevo aquí, aquí en el Quebec. Y sí, sí ha sido bien bonito, y he conocido varias personas, hemos hecho bastantes amigos en diferentes lugares, como aquí hay bastantes *fermes*, entonces, hemos conocido un sinfín de personas

Héctor, qui vit sa première expérience au Québec, se dit très satisfait de son séjour jusqu'à présent. Chaque jour est une opportunité d'apprentissage et de découverte pour lui. Omar exprime un sentiment général de satisfaction et de gratitude : « Tout va bien, j'ai été bien traité ici. Je me suis senti bien ici ».⁶⁷

Enfin, pour Marcos, les obstacles linguistiques et culturels ont marqué son arrivée, qu'il décrit comme un véritable choc « Quand je suis arrivé ici, c'était trop compliqué. L'un des obstacles est la langue. C'est comme si vous ne vous sentiez pas à l'aise ici ».⁶⁸ Aujourd'hui, bien qu'il ressente encore la distance avec sa famille, il exprime une satisfaction générale : « Je me sens bien. C'est un peu difficile d'être loin de la famille, mais on peut les aider un peu plus qu'au Guatemala. Je me sens donc bien ».⁶⁹

Ces témoignages introduisent une réflexion nécessaire sur les défis et les motivations rencontrés par les participants, qui seront abordés dans la prochaine section, afin d'examiner plus en détail les obstacles qu'ils doivent surmonter pour maintenir leur bien-être au Québec et ce qui les pousse à continuer.

4.6 Les défis et motivations

4.6.1 Les défis d'être travailleur agricole temporaire

Les participants font face à de nombreux défis, intrinsèquement liés à leur statut de migrants, à la temporalité de leur séjour et aux exigences de leur travail. L'isolement, les conditions de travail difficiles et les barrières linguistiques et culturelles constituent des obstacles majeurs à leur adaptation et influencent leur bien-être. Ces difficultés sont particulièrement marquées lors des premières saisons, où l'éloignement familial et l'absence de réseaux de soutien se font plus pesants.

⁶⁷ Bien, todo bien, me han tratado bien aquí. Sí, nos hemos sentido bien acá.

⁶⁸ Cuando vine era demasiado complicado [...] un obstáculo es el idioma [...] como que uno no se sentía bien aquí.

⁶⁹ Me siento bien [...] un poco, cuesta un poco por estar lejos de la familia, pero sí puede ayudarlos uno un poco más que estando en Guatemala. Entonces, me siento bien.

L'isolement est une réalité incontournable pour de nombreux participants, notamment en raison des horaires contraignants et de la difficulté à établir des liens sociaux en dehors du milieu professionnel. Damián se souvient d'une période marquée par un enfermement constant : « Là-bas, nous n'avions guère de repos, nous le passions à travailler, mais les jours où nous avions du repos, nous les passions enfermés. Là-bas, c'était comme être enfermé. On allait du travail à la maison, et c'était toujours comme ça ».⁷⁰ Ce manque d'interactions et de distractions renforce la sensation de solitude et la distance avec la famille, un aspect particulièrement difficile pour ceux qui ont laissé des enfants ou des proches nécessitant des soins. L'éloignement familial est une source de détresse émotionnelle, pouvant aller jusqu'à provoquer des états dépressifs ou de découragement. Omar confie qu'il lui arrive de ressentir une forme de dépression liée au manque de contacts sociaux et à la distance avec sa famille : « Parfois oui, c'est comme une dépression ou quelque chose comme ça... à cause de la famille..., on n'a pas beaucoup d'amis ici et on ne connaît pas la langue. ».⁷¹

Pedro, qui travaille dans une ferme exclusivement composée d'hommes, exprime un sentiment similaire. Il souligne que l'absence de sa famille, combinée au fait de vivre et de travailler uniquement avec des hommes, renforce pour lui le sentiment d'isolement. Il regrette l'impossibilité de faire venir ses proches au Québec : « Je pense que j'aimerais vivre ici avec ma famille. J'aime ce pays. Mais je ne peux pas, il n'y a que moi qui viens travailler chaque année ».⁷² Pour Marcos, cette solitude contraste fortement avec la vie dans son pays, où le soutien familial est omniprésent et facilite l'adaptation aux difficultés quotidiennes.

L'absence de loisirs et d'activités sociales aggrave également le sentiment d'isolement. Guillermo mentionne qu'il connaît peu d'endroits en dehors de son lieu de travail. Carlos, de son côté, admet qu'il a rarement l'occasion de sortir, ce qui limite ses interactions sociales au-delà de son environnement professionnel : « Aujourd'hui, c'est le premier dimanche de septembre, et je n'ai pas encore connu plus que la région de Saint-Rémi. Nous ne sortons pas beaucoup ».⁷³ Pedro, de

⁷⁰ La verdad allí, que, por lo general, casi no teníamos demasiado descanso, lo pasábamos trabajando, pero los días que teníamos descanso lo pasábamos encerrado, [...] allí estaba como encerrado, del trabajo a la casa y siempre fue así.

⁷¹ A veces sí, entra como depresión o algo... por la familia... que no tiene muchos amigos uno acá y el idioma no lo sabe...

⁷² Pienso que tuviera aquí a vivir con una familia, me gustan aquí en este país, pero no se puede. Solamente nosotros cada año venimos a trabajar nada más.

⁷³ Hoy es el primer domingo de septiembre, y ya es lo más que he conocido, no salimos mucho, solamente el área de Saint-Rémi.

son côté, insiste sur la difficulté de passer les fins de semaine sur la ferme, sans possibilité de sortie ni d'activités, ce qui alimente un sentiment d'ennui et de frustration.

Les barrières linguistiques représentent un autre défi majeur. La maîtrise limitée du français ou de l'anglais complique la communication avec les employeurs et l'inclusion au sein de la communauté. Marcos décrit cette difficulté lors de ses débuts :

Ils nous expliquaient beaucoup de choses que nous ne comprenions pas et c'était tâtonner, aller à l'aveuglette. Venir ici a été un choc complet dans un monde qui n'était pas le mien.⁷⁴

Pour Héctor et Álvaro, la langue demeure un obstacle important, notamment pour ceux qui arrivent sans aucune base linguistique. Même ceux ayant quelques notions, comme Carlos, reconnaissent que la communication reste difficile et qu'ils doivent souvent se débrouiller avec l'anglais lorsqu'ils le peuvent :

Par rapport à la langue, oui j'ai du mal, c'est logique, et encore plus ici. Je me suis un peu débrouillé en anglais et c'est ce qui m'a aidé dans les magasins. Que je demande s'ils parlent anglais et qu'ils m'aident en anglais. Quand il s'agit de parler la langue française, c'est là que je ne comprends rien.⁷⁵ (Carlos)

Cette barrière linguistique limite également les interactions sociales en dehors du travail, rendant plus difficile la création de liens avec la communauté locale. Certains participants, comme Guillermo ou Pedro, remarquent toutefois que dans certains contextes, des efforts sont faits pour faciliter la communication en espagnol, notamment dans les commerces et les services essentiels, ce qui atténue partiellement cette difficulté.

Pour certains participants, l'agriculture n'était pas leur profession avant de rejoindre le programme. Marcos, par exemple, souligne qu'il a dû s'adapter à un métier complètement différent de celui qu'il exerçait au Guatemala. Guillermo et Pedro ont également dû relever ce

⁷⁴ El idioma... [...] nos explicaban muchas cosas que no entendíamos y era a tientas, ir a ciegas [...] y como en Guatemala tenía otra clase de trabajo, y al venir aquí era completamente chocarme con un mundo que no era mío.

⁷⁵ Con relación al idioma, sí batallo, es lógico, y más aquí, yo me desenvolví un poco en el inglés, [...] y es lo que me ha ayudado aquí en las tiendas, que yo pregunto si hablan inglés y ya me ayudan en inglés, cuando ya se trata de hablar el idioma en el francés, es donde ya no entiendo nada.

défi, passant d'un contexte non agricole à des tâches intensives en plein air, souvent dans des conditions climatiques difficiles.

Les conditions de travail intensives et les contraintes liées aux saisons constituent également un défi important. Les journées de travail des participants sont souvent longues et physiquement exigeantes, commençant dès l'aube et se poursuivant jusqu'au soir avec peu de pauses. Pedro illustre cette réalité en soulignant la fatigue accumulée. La saisonnalité du travail accentue cette pression, notamment pour Damián, qui évoque un rythme effréné rendant certaines périodes particulièrement éprouvantes.

Les conditions climatiques constituent un autre défi important. Si certains, comme Marcos, trouvent l'hiver québécois supportable, d'autres, tels que Damián, le perçoivent comme un obstacle majeur. L'été est également difficile pour Javier et Marcos, qui décrivent la chaleur et la poussière comme des facteurs rendant les journées de travail épuisantes.

La santé physique et émotionnelle est une préoccupation constante, notamment pour les participants plus âgés. Guillermo souligne l'impact du vieillissement sur la capacité de travail de son père : « La fatigue est différente. J'ai 30 ans, je considère que j'ai plus de force, plus de résistance, plus d'endurance, tout, que lui ».⁷⁶ Les maladies, qu'elles touchent directement les participants ou leurs proches, génèrent aussi un stress important, accentué par l'incertitude liée à leur statut temporaire, qui complique l'accès aux soins.

Il y a aussi les défis liés au statut de travailleur agricole temporaire, qui incluent les restrictions imposées par les contrats de travail fermés, limitant les participants à un seul employeur. Pedro illustre cette contrainte en exprimant son désir de rester au Québec et de travailler de manière plus stable, un souhait rendu impossible par les règles du programme :

Bien qu'en ce moment mon contrat touche à sa fin j'aimerais rester ici, mais je ne peux pas. Je suis lié à un contrat temporaire. Le contrat de travail se termine, l'employeur nous renvoie.⁷⁷

⁷⁶ El cansancio es diferente, yo que tengo 30 años [...] me considero que tengo más fuerza, tengo más resistencia, todo, que él.

⁷⁷ Aunque ahorita lo que ya está acabando el jale [...] yo me gustaría quedarme aquí, pero no se puede porque no tratamos en eso, tratamos nomás un temporal, se termina el contrato de trabajo, nos regresa el patrón.

Cette précarité renforce leur dépendance à l'employeur et réduit leurs perspectives d'avenir, malgré leur désir de stabilité et d'inclusion à long terme. Enfin, Álvaro offre une perspective plus large sur les sacrifices et les efforts des travailleurs agricoles temporaires, en rappelant que leur contribution est essentielle : « Ces personnes viennent ici non seulement pour construire un avenir, mais aussi en laissant derrière elles toute une vie dans leur pays, parce que ce sont vraiment des gens de travail ».⁷⁸

4.6.2 Les motivations des participants

Les témoignages des participants révèlent une diversité de motivations qui les poussent à migrer et à continuer à travailler au Québec malgré les défis qu'ils rencontrent. Ces motivations sont avant tout économiques et familiales, renforcées par l'espoir d'un avenir meilleur pour eux et leurs proches.

La famille constitue une source essentielle de motivation. Damián souligne que le soutien à distance de ses proches, par des appels et des encouragements, lui permet de persévérer :

J'ai pu réaliser tout cela parce que ma famille m'a toujours encouragé à le faire, et cela m'a fait sentir que je devais me battre pour ce que je voulais. Ils m'ont toujours donné tous les encouragements possibles. Même si vous êtes loin, cette aide, parler au téléphone, par appel vidéo avec votre famille, vous fait du bien et vous aide à surmonter la solitude, une maladie ou quoi que ce soit d'autre.⁷⁹

Ce soutien moral agit comme un facteur de résilience, permettant aux participants de surmonter les difficultés et de maintenir leur engagement continu.

⁷⁸ Esas personas vienen aquí, no solo por un futuro, no, que vienen también a dejar sus vidas en esos países [...] porque realmente son gente de trabajo.

⁷⁹ Todo eso yo lo logré, porque mi familia siempre estuvo dando, dándome ánimos de que podía, y eso a mí me hacía sentir que tenía que luchar por lo que yo quería, [...] ellos siempre estuvieron dándome todo el ánimo posible, y por eso, esa ayuda que, aunque uno esté lejos, pero esa ayuda, hablar por teléfono, por videollamadas con la familia, se siente bien, y le ayuda a uno poder superar a veces la soledad, a veces una enfermedad, o cualquier cosa ...

L'amélioration des conditions économiques personnelles et familiales est une motivation partagée par les participants. Guillermo met de l'avant l'importance de la rémunération, qui leur permet de subvenir aux besoins quotidiens, mais aussi d'épargner pour des projets à long terme :

Ce qui nous motive le plus à nous sentir bien ici et à travailler, c'est le salaire. La situation économique est vraiment compliquée dans notre pays. Je pense que ce qui contribue à notre présence ici, c'est la rémunération. C'est ce que nous disons avec nos collègues. À tous les 15 jours, quand nous envoyons l'argent à la maison, nous nous sentons bien parce que nous avons assez d'argent pour consommer ici, notre famille a assez pour consommer là-bas et nous avons assez pour épargner un peu, pour avoir des économies. Et si nous avons besoin de faire un projet, par exemple pour construire une petite maison ou faire quelque chose, nous avons cet argent à notre disposition. C'est essentiellement ce qui nous encourage à rester ici, car il est difficile d'être loin de chez soi.⁸⁰

Certains participants font face également à des sacrifices professionnels pour accéder à ces opportunités. Guillermo, par exemple, a quitté un emploi stable et interrompu ses études universitaires pour rejoindre le programme agricole, illustrant l'ampleur de l'engagement nécessaire pour améliorer sa situation financière.

Au-delà des aspects économiques, l'expérience personnelle et la découverte du Québec constituent une source de motivation pour certains. Héctor apprécie l'opportunité de découvrir un nouveau pays, tout en valorisant l'impact de son travail sur le bien-être de sa famille : « C'est une expérience unique qui aide beaucoup l'économie familiale ».⁸¹ Cette ouverture à de nouvelles expériences est également un moteur pour Javier, qui ne regrette pas son choix d'émigrer pour travailler : « Si j'avais l'occasion de recommencer, je le ferais, parce que c'est aller au travail, mais c'est aussi profiter au maximum du temps ».⁸²

⁸⁰ Pues, la verdad, lo que nos incentiva más que todos nosotros para sentirnos bien acá y trabajar, es el pago, la remuneración económica, porque realmente allá en nuestro país es un poquito complicado, la situación económica.[...], pero sí yo siento que lo que contribuye a que nosotros estemos acá y todo es el pago, ahí sí que decimos con los compañeros, cada vez que llega 15 días y nosotros enviamos el dinerito a la casa, nos sentimos bien porque tenemos nosotros para consumir acá, nuestra familia tiene para consumir allá y tenemos para guardar un poquito, para tener un ahorro, y ese ahorro ya si uno necesita hacer un proyecto, por ejemplo construir una casita o hacer algo, dispone de ese dinero. Eso es lo que básicamente nos está incentivando a estar acá porque es difícil estar fuera de la casa...

⁸¹ Es una experiencia bastante única, ayuda bastante a la economía familiar...

⁸² Si volviera a nacer y tuviera la oportunidad otra vez de regresar y conocer, lo haría, porque prácticamente es ir a conocer, ir a trabajar, pero también es aprovechar el tiempo.

Malgré les sacrifices et les difficultés, les participants trouvent leur motivation dans les bénéfices à long terme que leur travail leur permet d'atteindre. Omar résume cette idée en affirmant : « Il suffit de se concentrer sur l'avenir, car après le sacrifice vient le résultat ».⁸³ Cette persévérance ne reflète pas une satisfaction immédiate liée au travail agricole temporaire, qu'une vision pragmatique de ce dernier, considéré avant tout comme un moyen d'améliorer leur qualité de vie et celle de leur famille.

4.7 Les pratiques ou stratégies pour surmonter les défis

Les participants adoptent diverses stratégies pour surmonter les défis liés à leur expérience migratoire. Ces mécanismes, qui incluent l'entraide, les activités récréatives et éducatives, ainsi que le soutien des employeurs et des organisations, illustrent la résilience et l'adaptabilité de cette population dans des contextes souvent difficiles.

Certaines initiatives personnelles se distinguent, notamment l'apprentissage des langues comme stratégie pour briser les barrières linguistiques. Fidel, par exemple, raconte avoir mis un fort accent sur l'apprentissage de l'anglais lorsqu'il travaillait en Ontario, ce qui lui permettait d'interagir avec son employeur qui ne parlait qu'anglais : « C'est là que j'ai fait le plus d'efforts pour apprendre l'anglais et, plus que tout, c'est le fait de sortir et de commander quelque chose à manger qui m'intéressait le plus. Et puis j'ai appris l'anglais, parce que le patron ne nous parlait qu'en anglais ».⁸⁴

Dans le contexte québécois, cet effort se poursuit souvent avec le français, soutenu par des organisations comme le RATTMAQ, qui offrent des opportunités pour apprendre la langue et mieux s'intégrer.

L'apprentissage des langues s'accompagne également d'autres mécanismes de résilience. Les activités sportives, comme le soccer, représentent une source importante de divertissement, tout en favorisant la détente et en renforçant les liens sociaux entre les participants. Déjà évoquées

⁸³ Pues solamente enfocarme en un futuro porque después del sacrificio viene el resultado.

⁸⁴ Y allí le puse más empeño al aprender el inglés y más que nada para mí era pues para salir y pedir algo de comer, eso era lo que más me interesaba. Y pues aprender el inglés, porque el patrón ahí nos hablaba puro inglés.

précédemment, ces pratiques prennent une dimension particulière dans un quotidien marqué par la monotonie, l'isolement et l'absence de la famille.

Les organisations, qu'il s'agisse du RATTMAQ, FERME ou encore des banques alimentaires, jouent un rôle crucial en offrant un soutien varié aux participants, leur permettant de surmonter les défis quotidiens, comme le souligne Álvaro : « Ils m'ont soutenu et je continue à d'aller de l'avant ».⁸⁵

L'attitude positive est un autre pilier central pour affronter les défis. Pour Héctor il est important de ne pas se laisser submerger par les pensées négatives :

J'aime me distraire l'esprit, penser au positif. Je ne pense pas au négatif, à la distance ou à la famille, pour la simple raison que j'ai l'impression que si je me mettais dans ce cas, ce serait comme un dommage psychologique. Je deviendrais trop stagnant.⁸⁶

De même, Álvaro adopte une approche similaire en insistant sur le fait d'aller toujours de l'avant : « Il faut être positif pour ne pas rester figé ».⁸⁷

L'entraide entre collègues constitue également un élément central dans les stratégies d'adaptation. Damián évoque l'importance de ce soutien mutuel, en mentionnant un collègue en particulier qui l'a aidé à surmonter les moments difficiles : « Il m'a toujours soutenu de la manière dont il m'a encouragé ».⁸⁸ Ce type de relation contribue à renforcer la cohésion et à atténuer les effets de l'isolement.

Le soutien des employeurs, déjà évoqué, s'étend au-delà des simples conditions de travail. Certains participants mentionnent que ce soutien peut inclure une assistance dans la vie quotidienne, notamment en cas de problèmes de santé ou d'autres difficultés. Ce type d'aide, bien que non systématique, contribue à améliorer l'expérience des participants et à renforcer leur capacité à surmonter les obstacles.

⁸⁵ Me han apoyado y aquí estamos siempre para adelante.

⁸⁶ Me gusta distraer la mente, pensar en lo positivo, nunca me he puesto a pensar en lo negativo, de distancia ni la familia, por el simple hecho de que siento que si yo me pusiera en ese caso sería como un daño psicológico que uno entra, ¿verdad? Porque sería uno estar pensando en eso, y entonces uno mismo se estanca demasiado.

⁸⁷ Uno tiene que ser positivo, pues, no quedarse estancado en un solo lugar.

⁸⁸ Siempre me ha apoyado en la forma de darme ánimos.

Enfin, le rôle central de la famille reste une constante dans les stratégies d'adaptation des participants. Marcos exprime l'importance du soutien familial dans sa motivation à persévérer :

C'est bon pour moi et ma famille. Je pense que c'est ça le plus importante. [...] et de m'appuyer sur ma famille, de les voir et de leur dire toute ma vie « je vais bien, je mange bien et... ». Je suis loin, je sais, mais je sais que c'est une période et que je vais finir par revenir... c'est-à-dire que ce n'est pas que je suis parti d'un coup, mais que je suis là.⁸⁹

Javier partage ce sentiment, décrivant sa famille comme une source inébranlable de force : « Ce qui me soutient le plus, c'est ma famille, c'est elle qui me motive toujours à travailler dur ».⁹⁰

De son côté et en parlant sur les stratégies pour surmonter les défis, Carlos met de l'avant la confiance mutuelle qu'il entretient avec sa femme, qui est essentielle pour maintenir son équilibre émotionnel malgré la distance :

Parler à ma femme, mener une vie de confiance, plus que tout. Pourquoi ? Parce qu'aujourd'hui on peut se tromper de toutes les façons, il y a mille façons sur les téléphones portables de contacter les gens. Mais non, j'ai confiance en elle et j'essaie de faire en sorte qu'elle ait confiance en moi pour que nous soyons tous les deux tranquilles. Plus que tout, elle est là et je suis de ce côté, et c'est ce qui me donne la paix de l'esprit.⁹¹

La religion et la spiritualité se révèlent aussi être des ressources essentielles de bien-être pour plusieurs des participants. Ancrées dans leur quotidien, elles offrent une source de réconfort et d'équilibre face aux réalités exigeantes de leur statut migratoire. Loin de se limiter à une sphère privée, ces dimensions se manifestent comme un véritable pilier de résilience, soutenant les travailleurs dans leurs efforts pour surmonter les défis, maintenir leur motivation et préserver leur bien-être mental et émotionnel.

⁸⁹ Pero es bien por mí y por mi familia. Yo pienso que eso es lo más importante. [...] y apoyarme en mi familia y verlos a ellos y toda la vida decirles "estoy bien, estoy comiendo bien y ...". Estoy lejos, yo sé, pero yo sé que es un tiempo y al tiempo voy a regresar... o sea, no es que yo me haya ido de una vez, sino que ahí estoy.

⁹⁰ Pero sí, podríamos decir que lo que más me da ese soporte es mi familia, es la familia que siempre estamos motivados para seguir echándole ganas siempre.

⁹¹ Platicar con mi mujer, el llevar una vida de confianza, más que nada, ¿por qué? porque ahorita podemos engañarnos de cualquier manera, hay mil formas en los celulares de contactar personas, pero no, yo tengo confianza en ella, y yo trato de que ella tenga la confianza en mí para estar tranquilos los dos, más que nada, ella está allá, y yo de este lado, y eso es lo que me da la tranquilidad.

Pour certains, la foi représente une force intérieure qui guide leurs actions et leur donne le courage d'affronter les épreuves. Marcos illustre ce lien spirituel en soulignant l'importance de s'en remettre à Dieu dans les moments de doute et solitude : « Tout d'abord, j'ai beaucoup demandé à Dieu. Je me suis aussi dit que lorsque l'occasion se présenterait, je devais en profiter parce qu'elle ne se présenterait pas deux fois ».⁹² Cette confiance en la providence l'aide à garder espoir et à se concentrer sur les aspects positifs de son expérience.

De manière similaire, Pedro exprime sa gratitude envers la force qu'il associe à sa foi. Ses paroles reflètent un sentiment partagé par plusieurs participants, qui voient dans leur spiritualité un soutien essentiel pour naviguer à travers les défis du travail saisonnier.

D'autres participants, comme Álvaro et Héctor, expriment leur reconnaissance envers Dieu pour les bienfaits qu'ils perçoivent dans leur vie actuelle. Álvaro déclare : « Tout d'abord, je remercie Dieu, car sans lui, on ne peut rien faire ».⁹³ Ces témoignages traduisent une perspective optimiste enracinée dans la spiritualité, permettant de relativiser les difficultés et de valoriser les moments de sérénité.

Pour Carlos, la religion a joué un rôle transformateur dans sa vie. Il attribue un changement radical à sa rencontre avec la foi, un tournant qui l'a éloigné d'un mode de vie qu'il qualifie de destructeur :

Ma vie a changé en Alberta, alors que j'étais une personne paresseuse, alcoolique, vicieuse et aux mœurs légères, j'ai reçu la visite d'une personne qui connaissait Dieu et qui m'a aidé à apprendre à lire la Bible. Depuis lors, le changement dans ma vie a été très positif, c'est-à-dire qu'il a été totalement radical, d'une façon de vivre à une autre. C'est avec le bonheur que je vis maintenant, et c'est la joie que je porte toujours partout.⁹⁴

Ce changement lui a apporté une stabilité émotionnelle et une joie de vivre qui se reflètent dans son attitude actuelle.

⁹² Pues en primer lugar pedirle mucho a Dios [...] también decía yo que cuando la oportunidad se daba pues tenía que aprovecharla porque no iba a llegar dos veces.

⁹³ Bueno en primer lugar le doy gracias a Dios porque sin Dios uno no hace nada.

⁹⁴ Mi vida cambió en Alberta, de ser una persona vaga, alcohólica, viciosa, promiscua, cambió mi vida en el aspecto en que me visitó una persona que conocía de Dios, y me ayudó a enseñar a leer la Biblia, y de ahí para allá, el cambio en mi vida ha sido muy positivo, o sea ha sido totalmente radical, de una manera de vivir a otra, es el positivismo que tengo, y es con la felicidad que ahora vivo, y es la alegría que llevo siempre para todos lados.

Enfin, Guillermo met en lumière l'impact apaisant de la spiritualité sur le bien-être : « Je pense que ces lieux de culte nous aident beaucoup, le fait d'entendre un peu la parole de Dieu, tout cela, en fin de compte, contribue à notre bien-être ».⁹⁵ À travers ces paroles, il illustre comment la religion agit comme un refuge, offrant des moments de réflexion et de réconfort au milieu des incertitudes.

⁹⁵ Siento que esos lugares lo ayudan mucho a uno, el escuchar un poco de la palabra de Dios, todo eso, al final de cuentas, contribuye al bienestar de uno.

CHAPITRE 5 : LES STRATÉGIES POUR CRÉER DES ESPACES DE BIEN-ÊTRE

Ce chapitre vise à discuter des stratégies déployées par les participants pour augmenter leur bien-être pendant leur séjour au Québec. Malgré les conditions de précarité structurelle auxquelles ils sont confrontés, notamment la temporalité de leur statut migratoire, la dépendance à l'employeur et l'isolement social, ces travailleurs temporaires ne sont pas passifs face à leur situation. Au contraire, ils développent des stratégies, individuelles et collectives, leur permettant de préserver et de construire des espaces de bien-être au quotidien. Dans un environnement qui leur est souvent étranger, les travailleurs confrontent leurs attentes personnelles à des contextes sociaux, économiques et culturels nouveaux, ce qui rend leurs expériences particulièrement complexes et marquées par une diversité de situations, d'émotions et d'interactions qui enrichissent leur compréhension du monde et influencent profondément leur bien-être.

L'analyse proposée ici s'appuie sur le cadre théorique développé au deuxième chapitre, notamment sur les apports d'Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019), pour qui le bien-être est un phénomène multidimensionnel intégrant des dimensions économiques, subjectives, hédoniques et eudémoniques. Dans cette perspective, le bien-être ne se limite pas aux conditions matérielles ou professionnelles, mais comprend aussi des dimensions psychologiques, relationnelles et identitaires. L'approche mobilisée ici rejoint également la notion d'expérience telle que définie par Jodelet (2006), en soulignant l'importance de la subjectivité, du vécu et du rapport au contexte social dans les expériences de bien-être. Cette analyse ne peut être dissociée du cadre plus large de la migration temporaire, qui structure profondément les conditions de travail, de vie et les possibilités d'inclusion sociale des travailleurs agricoles temporaires au Québec. Ainsi, le chapitre explore comment les participants naviguent entre contraintes et ressources pour maintenir un équilibre personnel.

5.1 Les espaces vécus : une géographie du bien-être en tension

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les lieux qui influencent le bien-être des travailleurs agricoles temporaires ne se limitent pas à l'espace de travail. Ils comprennent aussi les logements et les lieux de loisirs et de sociabilité, qui, ensemble, façonnent leur expérience

quotidienne. Dans cette section, nous analysons ces différents espaces afin de mieux comprendre leur rôle dans la construction du bien-être, en tenant compte des tensions qui les traversent.

Le lieu de travail constitue un élément central de l'expérience des participants, influençant leur bien-être à travers les conditions de travail, les interactions sociales et la reconnaissance de leur engagement. La localisation des fermes et l'accès aux ressources influencent directement le vécu des travailleurs. Certaines exploitations offrent un cadre facilitant l'inclusion sociale et l'accès aux services de base, tandis que d'autres, situées dans des zones isolées, restreignent leur mobilité et limitent les interactions hors du milieu agricole. Cette mobilité limitée n'est pas seulement d'ordre géographique. Elle est aussi le fruit de pratiques structurelles et organisationnelles renforçant la dépendance vis-à-vis de l'employeur. Bélanger et Candiz soulignent à ce sujet un « contrôle de la mobilité, et dans bien des cas par une surveillance, au-delà de la ferme » (2015, 21), qui accroît l'isolement social et la vulnérabilité des travailleurs. C'est notamment le cas d'Héctor, dont le rôle de transporteur lui permet de se déplacer pour le travail, mais ne lui donne pas la liberté de se déplacer à titre personnel, limitant ainsi ses possibilités d'épanouissement et d'accès à des espaces propices au bien-être. Cette réalité fait écho aux travaux de Valarezo (2007), qui ont mis en lumière l'impact de l'isolement spatial sur l'inclusion sociale des travailleurs migrants et leur accès aux ressources locales.

Dans ce contexte, le logement émerge comme un espace crucial. En tant qu'espace de récupération après de longues journées de travail, il devrait offrir repos et répit. Or, les conditions varient fortement : certains logements favorisent la stabilité et la socialisation, tandis que d'autres accentuent la précarité et les tensions. Cette dualité s'inscrit dans la logique plus large de la migration temporaire, où la précarité structurelle des conditions de vie est souvent normalisée (Le Ray 2011). Le logement partagé peut offrir des opportunités de socialisation et créer un cadre de vie plus stable, comme l'ont observé Bélanger et Candiz (2015), mais il peut également favoriser la création de tensions entre travailleurs d'origines différentes, renforçant parfois une dynamique de compétition entre les groupes, notamment entre Mexicains et Guatémaltèques. Cette réalité s'inscrit dans une logique où le partage de l'espace devient une source potentielle de conflits (Gallié, Ollivier-Gobeil et Brodeur 2017).

Cette tension est manifeste dans les expériences contrastées de Carlos et Damián. Alors que le premier souligne les effets positifs qui offre le logement sur son bien-être, le second évoque un espace exigu et peu adapté à ses besoins personnels. Ces récits confirment les analyses de

Gallié et Bourbeau (2014) sur l'impact direct des conditions du logement sur la qualité de vie des travailleurs migrants, et reflètent également les constats de Gallié, Ollivier-Gobeil et Brodeur (2017), qui mettent en évidence les conditions précaires des logements des travailleurs migrants, souvent dépourvus de services de base. De plus, l'éloignement des centres urbains limite l'accès aux loisirs et aux services essentiels, amplifiant un sentiment d'isolement. Ce constat rejoint en partie les observations de Bélanger et Candiz (2015), qui soulignent que l'isolement géographique et social peut être accentué par l'absence de ressources locales pour les travailleurs migrants, comme c'est le cas dans certaines régions plus éloignées du Québec. En Montérégie, où s'est déroulée cette étude, malgré la présence de certaines ressources communautaires, leur accessibilité reste parfois limitée en raison de la distance, de l'absence de transport personnel ou encore des horaires de travail contraignants. Ainsi, même dans un contexte mieux desservi, l'isolement peut persister, surtout lorsque les conditions de logement accentuent la séparation spatiale et sociale avec la communauté environnante.

Les dynamiques sociales à l'intérieur du logement sont aussi centrales. Comme l'ont souligné Perry (2022) et Tessier (2024), la cohabitation peut être un facteur de soutien et de solidarité, mais elle peut aussi engendrer des tensions lorsque les conditions sont inadéquates. Perry (2022) met en évidence comment les dynamiques de vie en dortoir façonnent les interactions entre travailleurs migrants, contribuant tantôt à un renforcement des solidarités, tantôt à une exacerbation des tensions en raison de l'absence d'espaces privés et de la promiscuité prolongée. Le témoignage de Pedro souligne que l'absence d'espaces privés complique la gestion du stress et du besoin d'isolement après le travail, ce qui correspond aux constats de Tessier (2024), qui met en évidence que les conditions de logement peuvent affecter la santé globale des travailleurs, des mauvaises conditions peuvent affecter la qualité du sommeil et l'alimentation, favoriser la propagation de maladies infectieuses et exacerber les conflits entre collègues. Les employeurs jouent un rôle clé dans la gestion des conditions de logement. Certains fournissent des logements conformes aux normes, équipés de commodités nécessaires, tandis que d'autres offrent des habitations dont l'entretien laisse à désirer, ce qui rejoint la notion de « logement provisoires pour des résidents provisoires » développée par Gallié et Bourbeau (2014), qui dénoncent le manque de régulation et l'absence de standards clairs pour assurer un logement décent aux travailleurs migrants.

Malgré ces défis, les résultats de notre étude indiquent que certains travailleurs développent des stratégies d'adaptation pour améliorer leur cadre de vie, transformant ces espaces précaires en lieux de stabilité relative. Par exemple, plusieurs d'entre eux créent des routines quotidiennes, comme les repas partagés, l'entretien de petits potagers ou l'usage régulier du vélo pour s'échapper de l'environnement de travail, qui leur permettent de structurer leur temps et d'investir positivement leur espace. Comme le souligne Thibault-Leblanc (2021), ces lieux, bien que temporaires, deviennent des points d'ancrage du quotidien. Ce phénomène illustre une capacité d'agir qui permet aux travailleurs de se réapproprier leur environnement et de recréer une forme d'équilibre.

La situation des travailleurs agricoles temporaires en matière de logement au Québec ne constitue pas une exception. Bélanger et Candiz (2014) ainsi que Perry (2022) ont démontré que dans plusieurs contextes migratoires au Canada, les travailleurs saisonniers sont confrontés à des logements précaires et à une invisibilisation de leurs conditions de vie. Cela reflète un modèle structurel où la précarité résidentielle des travailleurs migrants est souvent perçue comme une réalité inévitable, contribuant ainsi à la fragilisation de leur bien-être subjectif et eudémonique (Ayadi, Paraschiv et Vernet, 2019). Perry (2022) identifie le logement comme un facteur déterminant de l'expérience migratoire des travailleurs saisonniers au Canada. L'analyse des résultats met donc en évidence l'importance du logement comme facteur influençant directement le bien-être des participants. Si certains travailleurs valorisent la convivialité et l'entraide comme stratégies d'adaptation, les défis liés au manque d'espace, à l'isolement et à l'accès limité aux services restent préoccupants.

Les espaces de loisirs et de sociabilité constituent un autre vecteur important du bien-être des participants, en leur offrant des moments de répit face aux exigences du travail et en favorisant leur insertion sociale. Qu'ils soient formels (parcs, terrains de sport, centres communautaires) ou informels (espaces communs au sein des logements, regroupements spontanés entre collègues), ces lieux permettent aux travailleurs de recréer un équilibre et une structure dans leur quotidien migratoire. Cette dimension rejoint la conception du bien-être d'Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019), qui souligne l'importance des interactions sociales et des activités de loisir dans l'équilibre psychologique et émotionnel des individus.

Les liens sociaux agissent ici comme des stabilisateurs affectifs. Ils rompent l'isolement et renforcent le sentiment d'appartenance, élément crucial pour ces travailleurs éloignés de leur

famille. Toutefois, tous les participants ne peuvent pas accéder à ces espaces dans les mêmes conditions. L'éloignement des infrastructures, conjugué à une mobilité restreinte, constitue un frein majeur. Cette situation fait écho aux travaux de Bélanger et Candiz (2015), qui soulignent que l'isolement géographique des travailleurs agricoles temporaires limite leur accès aux ressources communautaires. Par ailleurs, les longues journées de travail et la fatigue réduisent les possibilités de participation à ces activités, aggravant un sentiment de réclusion (Castracani et Pantaleón, 2019).

L'expérience des participants en matière de loisirs et de sociabilité est également marquée par leur perception subjective de ces espaces. En s'appuyant sur la conceptualisation de Jodelet (2006) de l'expérience vécue, qui met de l'avant la dimension construite et perçue des lieux, il devient clair que l'accès aux loisirs ne repose pas uniquement sur des conditions objectives, mais aussi sur la manière dont les travailleurs les investissent. Certains travailleurs, comme Carlos et Guillermo, trouvent dans les matchs de soccer hebdomadaires un moyen de créer du lien social et de maintenir une connexion avec leur culture. D'autres, en revanche, comme Fidel, considèrent que l'absence de lieux de détente accessibles les empêche de se sentir pleinement à l'aise dans leur environnement temporaire. Ce constat rejoint les analyses de Rivard (2020), qui évoquent les défis d'inclusion des travailleurs étrangers temporaires dans les dynamiques sociales locales.

Les interactions sociales dans ces espaces jouent un rôle ambivalent : elles peuvent être sources de bien-être, mais aussi d'exclusion. Les travaux de Frozzini et Gratton (2015) soulignent que, si les travailleurs migrants trouvent souvent du soutien au sein de leur communauté, ils peuvent aussi être confrontés à des barrières linguistiques et culturelles qui limitent leur insertion aux dynamiques locales. Cet enjeu est perceptible dans les témoignages de certains participants qui expriment un sentiment de mise à l'écart dans les espaces publics, renforçant ainsi leur repli sur des cercles communautaires fermés. Comme l'ont souligné Bélanger et Candiz (2014), la précarité et la temporalité du séjour des travailleurs agricoles temporaires constituent des facteurs d'exclusion sociale et spatiale qui nuisent à leur sentiment d'appartenance.

Enfin, la nature transitoire de la migration affecte profondément l'accès des travailleurs aux ressources sociales et à la stabilité communautaire (Foulkes 2023 ; Tazreiter 2019). L'inscription de ces travailleurs dans un espace-temps limité restreint leur investissement dans des réseaux sociaux durables et complexifie leur inclusion dans la société québécoise. Cette situation reflète

les conclusions de Preibisch (2007) sur la précarité structurelle du travail migrant et de Bélanger et Candiz (2015) sur l'exclusion spatiale des travailleurs agricoles. Loin d'être anodins, ces obstacles façonnent l'expérience du bien-être des participants en soulignant les tensions entre leur participation économique et leur marginalisation sociale.

5.2 Les pratiques quotidiennes

Le travail agricole constitue le cœur de l'expérience des participants au Québec. Il se présente à la fois comme source de revenu indispensable, un facteur d'épuisement physique, mais aussi comme une activité valorisante procurant un sentiment d'utilité et de fierté. Cette dualité est omniprésente dans les récits recueillis, les travailleurs expriment leur reconnaissance pour la stabilité économique que leur procure l'emploi saisonnier, tout en soulignant les exigences physiques intenses qui affectent leur bien-être. Cette tension entre contrainte et avantage reflète les différentes visions du bien-être identifiées par Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019), notamment le bien-être économique, qui se manifeste à travers la stabilité de l'emploi et l'envoi des fonds aux familles, et le bien-être eudémonique, lié à l'acquisition de compétences et au développement personnel des travailleurs.

Malgré les contraintes, beaucoup perçoivent leur travail comme une opportunité économique essentielle. Cette perception est partagée dans la littérature, selon Carvajal Gutiérrez, Mendoza González et Stallmann (2023), la majorité des travailleurs migrants considèrent le travail saisonnier comme un moyen de soutenir leur famille et de préparer leur avenir. Tessier (2024) observe également que les revenus et la stabilité économique sont des piliers du bien-être psychologique. Toutefois, cette stabilité est souvent illusoire, soumise aux aléas de la demande et à la dépendance envers l'employeur, un phénomène analysé par Pantaleón et Castracani (2017), et qui laisse place à une incertitude permanente. Ce constat renforce l'idée que, bien que le bien-être économique soit partiellement assuré, il demeure fragile en raison des limites structurelles de PTÉT (Hanley et al. 2020).

L'intensité du travail, évoquée à plusieurs reprises dans les entretiens, est souvent perçue comme épuisante en raison des longues journées, des postures contraignantes et des tâches répétitives. Comme l'a observé Tessier (2024), ces conditions, combinées à des conditions climatiques parfois difficiles, génèrent des douleurs chroniques, en particulier au dos. Ce travail

physique pénible, documenté par de nombreuses recherches (Amar et al. 2009 ; Deslauriers 2015 ; Candiz, Basok et Bélanger 2023), constitue un facteur de stress qui altère le bien-être général et accentue la vulnérabilité des travailleurs, d'autant plus que leur statut temporaire limite considérablement leur accès aux soins de santé (Hennebry, McLaughlin et Preibisch 2016). Hennebry, McLaughlin et Preibisch (2016) mettent en évidence que les travailleurs migrants au Canada se retrouvent souvent marginalisés en matière d'accès aux services de santé, en raison de barrières linguistiques, administratives et de leur dépendance aux employeurs pour l'obtention de soins. Cette précarité structurelle renforce la fragilité de leur bien-être, puisque les douleurs chroniques liées au travail restent souvent non traitées, aggravant ainsi les impacts négatifs de leur condition de travail. Ces contraintes illustrent comment le travail, au-delà de ses exigences physiques, façonne l'expérience migratoire en limitant l'accès aux ressources essentielles. Gallié, Ollivier-Gobeil et Brodeur (2017) rappellent la dualité de cette expérience, bénéfiques économiques d'un côté, conditions de travail rigides de l'autre. Leur étude rejoint également les analyses de Castracani et Pantaleón (2019) sur l'intensité du rythme de travail et les longues heures imposées aux travailleurs migrants. De plus, les travaux de Bélanger et Candiz (2015) soulignent que cette charge de travail élevée contribue à renforcer la précarité des travailleurs, en limitant leurs possibilités de mobilité professionnelle et en accentuant leur dépendance envers leur employeur.

Les spécialisations des exploitations influencent la nature du travail et la perception des travailleurs. Dans la culture maraîchère, activité dominante chez les participants (Carlos, Guillermo, Fidel et Pedro), la répétitivité des tâches coexiste avec un sentiment de satisfaction lié aux résultats visibles du travail. Pedro illustre cette dynamique en décrivant la transformation progressive des champs, ce qui témoigne d'un bien-être subjectif ancré dans l'accomplissement personnel. À l'inverse, dans l'élevage laitier, les tâches rigoureuses (soins aux animaux, nettoyage, entretien des installations) sont particulièrement exigeantes et augmentent le risque de blessures musculosquelettiques (Pysklywec et al. 2011 ; Gravel et al. 2014a ; Tessier 2024), ce qui limite la possibilité de ressentir un bien-être fondé sur le confort ou le plaisir (bien-être hédonique). Certaines fonctions spécifiques, comme le transport des produits (Héctor), introduisent une forme de variété dans la routine. Cette mobilité peut s'avérer enrichissante sur le plan eudémonique en raison des apprentissages qu'elle permet, bien qu'elle engendre également une fatigue supplémentaire au travailleur.

La répétitivité des tâches et la cadence imposée peuvent affecter la perception du travail, bien que certains travailleurs, notamment ceux bénéficiant d'une diversité de tâches comme Javier, trouvent un certain équilibre dans leur quotidien. En revanche, d'autres, tels que Guillermo, décrivent ces longues heures comme éprouvantes et physiquement exigeantes, ce qui limite leur bien-être subjectif en raison de la fatigue et du stress accumulé. Cette situation restreint également leur bien-être eudémonique, en réduisant leur capacité à trouver un sens et une satisfaction durable dans leur travail. Cela rejoint les analyses de Castracani et Pantaleón (2019), qui montrent comment les conditions de travail intensives et les contraintes structurelles façonnent l'image des travailleurs migrants comme une main-d'œuvre idéale, perçue comme disponible, résistante et peu revendicatrice, au détriment de leur autonomie et de leur bien-être. En ce sens, l'expérience du travail agricole temporaire ne peut être dissociée des dynamiques propres à la migration temporaire, qui impose une réalité contraignante aux travailleurs et structure leur bien-être de manière spécifique (Foulkes 2023 ; Triandafyllidou 2022).

L'environnement de travail, en tant que cadre vécu, joue également un rôle crucial dans la construction du bien-être. En mobilisant la notion d'expérience de Jodelet (2006), qui souligne l'importance des représentations sociales dans la construction du vécu, on observe que certains travailleurs, comme Pedro, associent leur environnement à des souvenirs de leur pays d'origine, renforçant ainsi un sentiment de familiarité. Cette dimension subjective permet d'élargir l'analyse du bien-être au-delà des critères objectifs, en intégrant les trajectoires et les référents culturels. Toutefois, pour des travailleurs comme Damián et Álvaro, employés dans des exploitations isolées, cette familiarité est absente, accentuant leur isolement. Comme le relèvent Bélanger et Candiz (2014), l'invisibilité sociale et l'exclusion spatiale exacerbent ce sentiment, particulièrement lorsque le milieu de travail ne permet pas l'établissement de repères significatifs.

Les interactions sociales sur le lieu de travail contribuent également à façonner le bien-être. Si des dynamiques de solidarité entre collègues peuvent contribuer à atténuer l'aspect pénible du travail (Fillion-Stephens 2023), les relations avec les employeurs sont plus contrastées (Castracani et Pantaleón 2019). Certains travailleurs, comme Marcos, soulignent l'importance du soutien mutuel entre collègues, réseaux informels de solidarité qui contribuent à atténuer l'intensité du travail et à renforcer le sentiment d'appartenance. En revanche, d'autres travailleurs, comme Fidel, expriment un sentiment de distance avec leurs employeurs et une

absence de reconnaissance pour leur engagement, ce qui fait écho aux analyses de Pantaleón et Castracani (2017) sur leur faible pouvoir de négociation et la précarité de leur statut migratoire. Ce manque de reconnaissance reflète également les enjeux inhérents à la migration temporaire, où les travailleurs sont perçus comme une main-d'œuvre interchangeable plutôt que comme des individus à part entière (Frozzini et Gratton 2015 ; Galerland et Gallié 2018 ; Castracani et Pantaleón 2019).

En dehors du travail, les activités récréatives apparaissent comme des leviers essentiels du bien-être des travailleurs, en leur permettant de reconfigurer leur quotidien autour de moments de détente, de socialisation et d'expression personnelle. Ces activités contribuent de manière différenciée aux dimensions hédonique, eudémonique et subjective du bien-être (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Le soccer, par exemple, est l'une des activités les plus populaires parmi les participants, constituant bien plus qu'un simple loisir. Il devient un moment de sociabilité où les travailleurs renforcent leurs liens communautaires, tout en développant un sentiment d'appartenance et de cohésion sociale. L'organisation de tournois locaux, comme le souligne Guillermo, illustre cette dynamique et témoigne d'une reconnaissance implicite des bienfaits de ces activités, notamment lorsque les employeurs y apportent leur soutien. Ce phénomène rejoint les observations de Bélanger et Candiz (2015), qui démontrent que l'accès à des espaces de loisirs renforce l'inclusion des travailleurs migrants et atténue leur isolement en créant des occasions de socialisation structurées. D'autres formes de loisirs, comme l'écoute de musique, le visionnement de films ou parfois la lecture, sont mentionnées par plusieurs participants comme des moyens de se détendre après le travail et de s'évader de la routine. Ces pratiques relèvent du bien-être subjectif, car elles contribuent à créer un espace de confort personnel dans un contexte de vie souvent contraint (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Pour certains, comme Pedro, écouter de la musique devient une manière de rompre avec la monotonie du quotidien et de maintenir un équilibre émotionnel. Sans faire explicitement référence à leur culture d'origine, ces moments de loisir permettent néanmoins de préserver certains repères personnels, recréant ainsi une forme de continuité intérieure malgré la rupture migratoire.

La communication avec la famille est une activité essentielle qui, bien qu'immatérielle, influence directement sur le bien-être des travailleurs. Les interactions régulières via les appels téléphoniques et les visioconférences permettent de maintenir des liens affectifs et de préserver un équilibre émotionnel. Comme le montrent Bélanger et Candiz, ces connexions virtuelles

atténuent le sentiment de solitude et renforcent la résilience des migrants temporaires face à l'éloignement prolongé, tout en leur permettant d'exercer « leur rôle de père et de mari à distance » (2015, 15).

Les activités physiques telles que le vélo, la musculation ou les randonnées sont également mentionnées par plusieurs participants (Álvaro et Damián) comme des moyens de maintenir leur santé physique et mentale. Elles s'inscrivent dans une logique de bien-être eudémonique, en développant des habitudes de vie positives (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Cette observation est en accord avec les travaux de Bazex, Pène et Rivière (2012), qui identifient les activités physiques et sportives comme un levier d'autonomie personnelle et de bien-être individuel. Ces activités renforcent ainsi le sentiment de contrôle des participants sur leur environnement.

De même, les résultats précédemment présentés révèlent l'importance des activités, telles que les barbecues, les visites à des amis ou les sorties au restaurant, dans l'enrichissement du cadre de vie et le renforcement des liens entre travailleurs. Ces moments de convivialité favorisent l'ouverture à d'autres groupes sociaux et contribuent à une forme de bien-être social essentielle dans le contexte migratoire temporaire, où l'insertion locale peut être limitée par des barrières linguistiques et structurelles (McLaughlin et Hennebry 2013). Les activités récréatives apparaissent ainsi comme des vecteurs d'adaptation à l'environnement temporaire, tout en façonnant activement les rapports à l'espace et aux réseaux sociaux. En cela, ils dépassent leur simple fonction récréative pour devenir des leviers d'inclusion et de reconfiguration identitaire.

Par ailleurs, l'apprentissage et le développement personnel, déjà évoqués dans les témoignages, constituent une autre facette significative de cette reconfiguration du bien-être. La volonté d'acquérir de nouvelles compétences, notamment linguistiques, techniques ou culturelles, traduit un désir d'autonomie et d'accomplissement personnel, relevant également du bien-être eudémonique (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019).

L'apprentissage du français constitue un aspect essentiel de cette quête d'autonomie. Comme l'ont montré diverses études sur la migration temporaire (Hennebry 2012 ; Hennebry et Preibisch 2012 ; Frozzini 2017), la maîtrise de la langue locale joue un rôle crucial dans la capacité d'un individu à interagir avec son environnement, à accéder à des services et à améliorer sa qualité de vie. L'implication des participants dans les cours de francisation témoigne de cette

volonté de mieux s'intégrer et d'élargir leurs perspectives professionnelles. La participation de travailleurs comme Damián, Álvaro, Carlos, Guillermo, Héctor, Javier, Omar et Marcos à ces formations reflète un désir de renforcer leurs capacités communicationnelles et de se sentir plus à l'aise dans leur quotidien.

Parallèlement, certains développent également des compétences techniques liées à leur domaine professionnel, telles que l'utilisation d'équipements agricoles (Álvaro et Javier) ou la gestion des cultures en fonction des saisons (Pedro). Ces apprentissages pratiques sont essentiels, car ils renforcent l'expertise des travailleurs et peuvent avoir des retombées positives sur leur avenir. Toutefois, les nouvelles compétences ou l'approfondissement de leurs connaissances ne garantit pas qu'ils trouveront un emploi à leur retour au pays d'origine, ce qui les place souvent dans une situation de chômage temporaire (Tessier 2024). Pour certains, comme Guillermo et Carlos, ces compétences constituent une source de motivation et participent à une perception positive de leur expérience migratoire.

D'un autre côté, l'apprentissage culturel est une dimension clé du développement personnel des participants. La confrontation avec une société différente implique une adaptation progressive à de nouveaux modes de vie et à des références culturelles parfois éloignées de celles de leur pays d'origine. L'acculturation passe par des interactions avec les employeurs, les collègues locaux et d'autres migrants, ce qui contribue à une construction identitaire hybride, enrichie par l'expérience de la mobilité (Jodelet 2006). Cette réalité est mise en évidence par Omar, qui souligne que ses interactions quotidiennes lui permettent de mieux comprendre la culture québécoise et d'adopter certaines habitudes locales.

Toutefois, si ces apprentissages représentent des opportunités de développement, ils sont aussi marqués par des obstacles structurels. L'accès aux cours de français, par exemple, demeure inégal en raison des horaires de travail contraignants et du manque de ressources disponibles pour certains travailleurs (Emilien et Jalette 2024). Comme l'indiquent Bélanger et Candiz (2014), les travailleurs agricoles migrants font face à des difficultés logistiques qui limitent leur participation à des programmes de formation, réduisant ainsi leurs possibilités d'apprentissage. Cette inégalité d'accès souligne l'importance d'une meilleure adaptation des dispositifs de formation aux réalités des travailleurs migrants. Pour l'instant, toute la responsabilité d'apprendre la langue appartient aux travailleurs, puisqu'il n'existe aucune obligation du côté des employeurs (Emilien et Jalette 2024).

En somme, les pratiques quotidiennes des travailleurs agricoles temporaires se développent entre les contraintes structurelles et la possibilité de créer des espaces de bien-être. Dans cette dynamique, à travers le travail, les loisirs, les relations sociales et les apprentissages, ils élaborent des stratégies d'adaptation qui traduisent leur agentivité et leur capacité à négocier un mieux-être au sein d'un contexte migratoire marqué par la précarité.

5.3 Le rôle des relations sociales dans la construction du bien-être des participants

Les relations sociales occupent une place centrale dans la construction du bien-être des travailleurs agricoles temporaires. Parmi celles-ci les liens entre collègues émergent comme une composante essentielle, offrant un soutien social crucial dans un contexte marqué par l'éloignement familial et les exigences physiques du travail. L'analyse des résultats met en évidence une dynamique contradictoire où la solidarité coexiste avec des tensions inhérentes aux conditions de travail et de cohabitation. Cette dynamique entre proximité et conflits rappelle les notions d'« *encuentros* » et de « *desencuentros* » proposées par Preibisch (2004), qui permettent de penser à la fois les interactions positives et les obstacles à une inclusion durable. Ces observations trouvent écho aussi dans les travaux de Bélanger et Candiz (2015), qui mettent en lumière les stratégies des travailleurs pour atténuer leur précarité, et ceux de Fillion-Stephens (2023), qui soulignent l'importance des réseaux de soutien dans la réduction des effets négatifs de l'isolement. Les participants, en travaillant en étroite collaboration avec leurs collègues, en interagissant avec leurs employeurs ou en participant à des activités communautaires, tissent des liens qui influencent non seulement leur perception du bien-être, mais aussi leur capacité à surmonter les défis de leur condition migratoire. Ces relations peuvent être des sources de soutien moral, de partage culturel ou même d'apprentissage mutuel, contribuant à enrichir leur quotidien malgré les difficultés rencontrées (Bélanger et Candiz 2015 ; Thibault-Leblanc 2021).

Le sentiment de solidarité, évoqué par plusieurs participants, semble jouer un rôle important dans leur bien-être, en contribuant au renforcement des liens sociaux et en favorisant un climat de soutien mutuel au sein des groupes de travail. Ce soutien mutuel se manifeste à travers des moments de partage, des stratégies collectives pour affronter les défis quotidiens et des formes d'entraide qui vont au-delà du simple cadre professionnel. Preibisch et Encalada Grez (2010)

montrent que ces réseaux de solidarité facilitent la résilience des travailleurs migrants face aux contraintes structurelles de leur emploi. Dans cette perspective, Fillion-Stephens (2023) met en évidence le rôle de l'organisation du travail dans le renforcement ou l'affaiblissement de ces liens, en soulignant que la coopération est souvent une nécessité imposée par les conditions mêmes du travail agricole temporaire. Elle met en évidence que cette coopération se manifeste sous différentes formes, par exemple, l'entraide dans l'exécution des tâches et le partage d'informations entre travailleurs de différentes entreprises (Fillion-Stephens 2023).

La camaraderie entre collègues contribue également au bien-être subjectif des participants. Pour plusieurs, ces relations se construisent autour d'activités partagées qui permettent d'échapper temporairement aux exigences du travail. Par exemple, Marcos et Javier évoquent l'importance des invitations entre collègues comme un moyen de briser la monotonie et de renforcer un sentiment d'appartenance. Ces interactions sont comparables aux observations de Fillion-Stephens (2023) qui souligne que les relations de coopération entre collègues s'étendent au-delà du cadre professionnel, notamment par la solidarité démontrée dans des situations critiques. Ces formes de convivialité, souvent ancrées dans la cohabitation quotidienne, participent à la création d'un environnement plus soutenable, où les relations sociales jouent un rôle apaisant et stabilisateur. Elles rappellent combien les liens informels et les moments de partage, même dans des cadres restreints comme les logements, peuvent devenir des ressources essentielles pour atténuer l'isolement et construire un bien-être au quotidien (Thibault-Leblanc 2021).

Toutefois, la dynamique entre collègues n'est pas exempte de tensions. Certains participants, comme Fidel, mentionnent des rivalités et des jalousies qui peuvent émerger au sein des groupes de travail. Ces tensions sont amplifiées par les conditions de travail intensives et la proximité constante entre les individus, un phénomène documenté par Castracani et Pantaleón (2019), qui soulignent que l'intensification du travail et la précarité renforcent les conflits internes. La compétition pour les meilleures tâches ou les différences dans les styles de travail peuvent parfois générer des conflits, affectant le climat de travail et le bien-être collectif. Ces dynamiques sont aussi influencées par la précarité structurelle du travail temporaire, comme l'expliquent Castracani et Pantaleón (2019), qui soulignent que les conditions de travail intensifiées exacerbent les tensions et limitent les possibilités de négociation collective.

L'hétérogénéité culturelle des équipes de travail constitue un autre facteur influençant ces dynamiques. Comme le souligne Guillermo, la diversité des origines des travailleurs enrichit les

échanges, mais peut aussi générer des malentendus. Bélanger et Candiz (2015) démontrent que ces différences culturelles influencent la perception des relations de travail et les attentes professionnelles, ce qui peut parfois mener à des divisions au sein des groupes. Rivard (2020) ajoute que ces interactions interculturelles peuvent, selon les contextes, soit renforcer le sentiment d'appartenance, soit accentuer les clivages en fonction des affinités culturelles et linguistiques. Malgré ces tensions, la majorité des participants considèrent leurs relations entre collègues comme une ressource essentielle pour leur bien-être. En développant des réseaux de soutien et en partageant des moments de convivialité, ces travailleurs mettent en place des stratégies d'adaptation qui leur permettent de mieux gérer leur situation précaire. Fillion-Stephens (2023) rappelle que ces relations ne sont pas seulement informelles, mais qu'elles s'inscrivent également dans une dynamique organisationnelle plus large qui façonne les expériences des travailleurs agricoles temporaires.

Parallèlement, les relations familiales jouent un rôle tout aussi central dans la vie des participants, influençant directement leur bien-être. La distance qui les sépare de leurs familles est une composante marquante de leur réalité quotidienne, générant un sentiment d'absence qui peut être atténué par différents mécanismes de soutien. Cette dynamique s'inscrit dans les analyses de McLaughlin et al. (2017), qui soulignent que l'éloignement des travailleurs migrants, notamment dans le cadre du PTAS, redéfinit les relations familiales. L'absence prolongée les place dans une position de « pères ou conjoints absents », où leur rôle se limite à des échanges financiers et à des interactions virtuelles (McLaughlin et al. 2017). Ces auteurs insistent sur le fait que, pour maintenir ces liens, il est nécessaire de fournir des efforts constants, au-delà de la simple communication, afin de préserver un sentiment d'appartenance malgré la distance et atténuer l'impact psychologique de l'éloignement (McLaughlin et al. 2017).

Une minorité de participants dispose d'un réseau familial immédiat au Canada, ce qui modifie un peu leur expérience de la séparation avec leurs proches restés au pays. Travailler aux côtés d'un parent direct, comme c'est le cas de Guillermo avec son père, procure un soutien affectif et une certaine stabilité, facilitant ainsi l'adaptation au nouvel environnement. Cette dynamique peut être mise en perspective avec les observations de Bélanger et Candiz (2015), qui soulignent que la séparation prolongée d'avec la famille constitue une source importante de précarité émotionnelle pour les travailleurs migrants. Toutefois, dans certains cas, la possibilité de faire venir des proches

ou de maintenir un contact régulier avec eux atténue ces effets et participe à une forme de stabilité affective malgré les défis inhérents à la migration temporaire (Bélanger et Candiz 2015).

Cependant, pour la majorité des participants qui n'ont pas de proches au Canada, le téléphone et les visioconférences deviennent des outils indispensables pour préserver les relations familiales. L'utilisation des technologies de communication constitue ainsi un mécanisme adaptatif permettant de maintenir une présence symbolique au sein du foyer familial, élément clé du bien-être subjectif (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Toutefois, si ces moyens atténuent partiellement la solitude, ils ne remplacent pas le contact physique et peuvent engendrer frustration et sentiment d'absence (Valarezo 2007). Certains participants expriment ainsi un paradoxe : bien que la communication régulière leur procure un certain réconfort, elle peut également accentuer le manque affectif, notamment lors de moments familiaux importants auxquels ils ne peuvent pas prendre part. Comme le souligne Valarezo (2007), malgré ces tentatives pour rester connectés, la distance et l'impossibilité de partager des moments physiques génèrent un sentiment de vide affectif. De plus, la possibilité de maintenir ces liens repose sur des ressources matérielles et organisationnelles : l'accès à un téléphone, à Internet ou encore la flexibilité des horaires de travail conditionnent leur capacité à entretenir ces relations, accentuant ainsi les inégalités entre travailleurs.

L'éloignement familial est souvent vécu comme un sacrifice nécessaire pour assurer une stabilité économique à la famille restée au pays d'origine. Ce constat fait écho aux travaux de Amar et ses collaborateurs (2009), qui expliquent que les travailleurs migrants adoptent une stratégie de mobilisation économique où le bien-être familial est priorisé, parfois au détriment du bien-être personnel. Cette tension illustre la complexité des expériences des participants, où le bien-être économique et le bien-être affectif entrent en conflit (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). L'investissement dans le soutien financier de la famille agit comme une source de motivation, mais peut également renforcer un sentiment de solitude et d'épuisement émotionnel, témoignant de la fragilité de cet équilibre.

Pour certains, comme Marcos, Omar et Héctor, les retrouvailles occasionnelles avec des proches vivant dans d'autres régions du Canada constituent une source de réconfort, renforçant les liens sociaux et familiaux. Cette stratégie d'adaptation s'inscrit dans les observations de McLaughlin et al. (2017), qui démontrent que les migrants cherchent activement à recréer un espace de soutien collectif afin de pallier l'absence de leur famille immédiate. De cette manière, bien que la distance

représente un défi majeur, les participants déploient différentes stratégies pour maintenir leurs liens familiaux et atténuer les effets psychologiques de l'éloignement. Ce réseau relationnel constitue une ressource essentielle pour leur bien-être et leur capacité à persévérer dans un contexte de précarité et d'instabilité.

L'inclusion sociale des travailleurs agricoles temporaires au Québec repose en partie sur les interactions qu'ils entretiennent avec leurs employeurs et les communautés locales. Les résultats présentés dans le chapitre 4 ont mis en évidence des situations contrastées : alors que certains travailleurs bénéficient d'un soutien tangible et d'une reconnaissance de la part de leurs employeurs et des résidents locaux, d'autres expriment un sentiment d'isolement et une distance marquée avec la société d'accueil. Cette dynamique reflète les conclusions de la littérature sur la précarité des relations entre travailleurs migrants et populations locales (Bélanger et Candiz 2014, 2015).

Les interactions avec les employeurs constituent un aspect central de cette inclusion. Certains participants rapportent des expériences positives, notamment lorsque les employeurs adoptent une posture bienveillante et facilitent l'accès à des services ou à des activités locales (Guillermo, Carlos, Javier, Marcos, Omar). L'importance de la reconnaissance dans cette relation est soulignée par Álvaro, qui rapporte avoir été valorisé pour ses compétences et son sérieux. Ce type de reconnaissance professionnelle, également exprimé par Héctor, Fidel, Pedro et Javier, contribue à un sentiment d'accomplissement et de satisfaction au travail, ce qui rejoint la perspective du bien-être eudémonique (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Bélanger et Candiz notent d'ailleurs que « les patrons sont perçus comme pourvoyeurs de tous les besoins des travailleurs » (2015, 20), ce qui renforce leur rôle central dans la construction d'un environnement favorable au bien-être des travailleurs migrants.

Un élément qui ressort de plusieurs témoignages est la qualité des interactions entre employeurs et travailleurs. Carlos, Pedro et Héctor, par exemple, mettent de l'avant les efforts de leur employeur pour surmonter la barrière linguistique et instaurer un dialogue ouvert. La patience et l'initiative des employeurs pour faciliter ces échanges atténuent les défis de la langue et permettent aux travailleurs de se sentir intégrés, comme l'illustre l'expérience de Héctor, dont les employeurs utilisent le traducteur pour communiquer efficacement avec lui. Ces échanges favorisent une relation plus humaine et respectueuse, qui contribue à l'inclusion sociale et au bien-être subjectif des travailleurs (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019).

Le rôle des communautés locales apparaît contrasté. Certains travailleurs rapportent une inclusion partielle, souvent conditionnée à des initiatives communautaires spécifiques, telles que l'organisation d'événements interculturels ou l'implication de groupes religieux. Ces efforts sont en phase avec les observations de Thibault-Leblanc (2021), qui souligne que, dans certains contextes, l'intérêt des populations locales pour la langue et la culture des travailleurs facilite les interactions et contribue à une meilleure insertion. Cependant, l'accès à ces espaces reste limité pour de nombreux travailleurs, en raison de barrières linguistiques, de contraintes de transport ou d'emplois du temps exigeants. Cette marginalisation sociale a été documentée dans plusieurs études sur les travailleurs migrants, qui mettent en avant la difficulté d'établir des liens avec la population locale en raison d'un manque de structures d'accueil et d'une présence temporaire (Preibisch 2004 ; Bélanger et Candiz 2014 ; Rivard 2020). Bélanger et Candiz (2014) mettent en avant l'invisibilité des travailleurs agricoles temporaires dans certaines régions, où les interactions avec la population locale sont rares et limitées à des contextes fonctionnels. Toutefois, nos résultats montrent que malgré ces barrières, certains travailleurs parviennent à établir des liens avec la communauté locale, notamment dans les ventes de garage, les commerces ou encore lors d'activités de loisirs, comme en témoignent Marlon et Javier avec leurs expériences de kayak. Cette dynamique se rapproche davantage des observations de Thibault-Leblanc (2021), qui a documenté aux Îles-de-la-Madeleine une curiosité de la part des locaux envers les travailleurs migrants, favorisant des rencontres et des échanges linguistiques. Ainsi, bien que le caractère temporaire du séjour des travailleurs puisse freiner leur inclusion, certains facteurs, tels que l'ouverture de la population locale et l'utilisation d'espaces publics partagés, permettent de nuancer le tableau de l'isolement.

L'analyse des interactions entre les participants et leur environnement social met ainsi en lumière un clivage entre ceux qui parviennent à créer des liens, souvent grâce à des employeurs engagés et à des initiatives communautaires, et ceux qui restent en marge de la société d'accueil. Cette situation illustre la complexité de l'insertion sociale dans un contexte de migration temporaire, où la précarité du statut et les dynamiques de pouvoir influencent fortement l'expérience des travailleurs. La notion d'expérience (Jodelet 2006) permet ici de saisir la diversité des trajectoires d'inclusion et la manière dont les participants interprètent leur relation avec les employeurs et la communauté locale. De plus, les différentes dimensions du bien-être définies par Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019) sont pertinentes pour analyser ces interactions : le bien-être économique est souvent conditionné par la relation avec l'employeur, tandis que le bien-être subjectif, hédonique

et eudémonique dépend de la capacité à créer du lien social et à se sentir inclus dans un espace de vie.

5.4 L'importance des organisations dans le soutien aux participants

L'accès aux ressources institutionnelles et au soutien organisationnel constitue un élément déterminant dans l'expérience des travailleurs agricoles temporaires au Québec. Bien que ces travailleurs soient encadrés par des dispositifs légaux et administratifs, leur accès effectif aux services d'appui demeure inégal, influencé par des facteurs structurels et contextuels. L'analyse des entretiens met en évidence le rôle des organisations telles que le RATTMAQ, le MIFI, la FERME et certaines ressources communautaires, qui apportent un soutien essentiel aux TAT. Toutefois, ces services sont limités par des barrières structurelles, des contraintes de temps et un manque d'information, renforçant la fragmentation de l'insertion institutionnelle de ces travailleurs.

Le RATTMAQ se distingue comme l'une des principales ressources identifiées par les participants. Cet organisme joue un rôle crucial en facilitant l'apprentissage du français, un élément d'inclusion sociale et professionnelle fondamental. Plusieurs travailleurs, comme Carlos, Héctor et Omar, ont souligné l'importance de ces cours pour améliorer leur communication et leur sentiment d'appartenance à la société québécoise. L'exemple de Carlos illustre bien cette dynamique : d'abord empêché d'y assister en raison de son emploi du temps, il a pu profiter d'un allègement des horaires de travail pour rejoindre les cours. Cet accès aux services linguistiques est essentiel, comme le souligne le cadre conceptuel de Ayadi, Paraschiv et Vernet (2019), selon lequel le bien-être subjectif des individus est lié à leur capacité à interagir avec leur environnement et à développer un sentiment de contrôle sur leur situation.

Outre le RATTMAQ, le MIFI propose également des programmes de francisation. Damián et Álvaro, deux participants, ont mentionné avoir bénéficié de ces cours, soulignant leur importance pour l'inclusion sociale des travailleurs migrants. Toutefois, son accessibilité demeure limitée pour de nombreux travailleurs agricoles temporaires, qui dépendent principalement des formations offertes par des organismes communautaires. Álvaro insiste sur la nécessité d'un accès plus large à ces programmes afin que tous les travailleurs puissent en tirer profit. Cette situation reflète une inégalité d'accès, comme le met en évidence Fillion-Stephens (2023, 16) : « bien qu'ils aient

théoriquement accès à la francisation, pour la plupart des travailleurs temporaires, c'est le manque de temps et de transport qui les empêche d'accéder à des cours de français ». Le bien-être des travailleurs migrants ne dépend pas uniquement de leurs interactions sociales ou de leurs conditions de travail, mais aussi de la possibilité de développer des compétences et de renforcer leur autonomie (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019).

Une autre organisation mentionnée est FERME, qui aide à la fois les employeurs et les travailleurs en fournissant des informations sur les obligations et droits en vigueur. Javier, l'un des participants, a souligné l'importance de cette ressource pour répondre à ses interrogations sur les impôts et les avantages auxquels il pouvait prétendre en tant que travailleur étranger. Cette initiative s'inscrit dans une dynamique d'accompagnement qui, selon Frozzini et Gratton (2015), permet aux travailleurs migrants de mieux connaître les normes provinciales du travail, contribuant ainsi à réduire leur vulnérabilité face aux conditions précaires du travail temporaire. Cependant, l'accès à ce type de soutien reste limité, et tous les travailleurs interrogés n'ont pas eu recours à FERME ni même connaissance de ses services, ce qui souligne un problème récurrent de diffusion de l'information.

Par ailleurs, la précarité économique pousse certains travailleurs à chercher des formes ponctuelles de soutien matériel. Álvaro, par exemple, évoque avoir bénéficié de l'aide d'une banque alimentaire, ce qui lui a permis de faire face à un moment de besoin. Ce type de recours met en lumière les tensions liées au contexte d'un travail saisonnier marqué par des bas salaires et une absence de stabilité économique (Frozzini et Gratton 2015 ; Frozzini 2017 ; Emilien et Jalette 2024). Cette situation souligne l'impact de ces incertitudes sur le bien-être économique des travailleurs migrants, renforçant leur dépendance à des formes d'assistance extérieures (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019).

Malgré l'existence de ces ressources, certains participants, comme Marcos, Fidel et Pedro, ont indiqué ne jamais avoir utilisé de services organisationnels au Québec. Cette absence de recours peut s'expliquer par plusieurs facteurs : un manque d'information, des contraintes de temps ou une certaine réticence à demander de l'aide. Il est également important de noter qu'il y a de nombreuses organisations, par exemple la Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA) de la Montérégie, qui offrent des services que les participants ne connaissent pas, ce qui limite leur accès à ces ressources (Fillion-Stephens 2023). En outre, les services spécifiques aux

travailleurs migrants temporaires restent encore limités, surtout dans les régions rurales, ce qui accentue les inégalités d'accès (Fillion-Stephens 2023).

L'analyse des rôles joués par les organisations montre ainsi une contribution essentielle à l'amélioration du bien-être des participants, tout en révélant des inégalités persistantes en matière d'accès. Ces organisations constituent un maillon important dans le soutien aux travailleurs migrants, mais leur impact reste conditionné par des facteurs structurels et contextuels. La temporalité des contrats de travail et les contraintes de transport figurent parmi les principaux obstacles à l'accès aux services, reflétant la précarité inhérente au statut des travailleurs agricoles temporaires (Fillion-Stephens 2023). Ainsi, si certaines initiatives facilitent leur insertion, leur efficacité dépend largement de leur accessibilité et de leur adaptabilité aux contraintes des travailleurs.

5.5 Défis et stratégies : maintenir le bien-être en contexte de précarité

5.5.1 Obstacles structurels

L'expérience des travailleurs agricoles temporaires au Québec est marquée par une série d'obstacles structurels qui influencent leur bien-être et leur participation au quotidien. Ces obstacles, intrinsèquement liés à leur statut migratoire temporaire, à la nature exigeante de leur travail et aux limitations imposées par leur contrat, affectent divers aspects de leur vie, de l'isolement social aux conditions de travail physiques et climatiques difficiles (Plourde 2020 ; Tessier 2024). Néanmoins, face à ces contraintes, les participants déploient des stratégies d'adaptation qui leur permettent, dans une certaine mesure, d'atténuer ces difficultés et de maintenir un équilibre personnel.

L'isolement est l'un des obstacles majeurs rencontrés par les participants, notamment en raison de leurs horaires de travail contraignants et de la difficulté à créer des liens en dehors du milieu professionnel. Cette situation, déjà documentée dans la littérature (Bélanger et Candiz 2015) est particulièrement pesante pour ceux qui arrivent au Québec sans réseau de soutien préexistant. Certains, comme Damián, décrivent leur quotidien comme un cycle incessant entre le travail et le logement, sans véritables occasions de distraction ou d'interaction sociale. Cette solitude est exacerbée par la distance avec la famille restée au pays d'origine. Un tel éloignement

peut engendrer une détresse émotionnelle importante, comme en témoigne Omar, qui associe son sentiment de solitude à un état proche de la dépression. L'absence de loisirs et d'espaces de socialisation accessibles constitue alors un facteur aggravant. Carlos et Guillermo expliquent que leurs possibilités de sorties sont limitées, ce qui renforce leur sentiment de confinement. À ces difficultés s'ajoute l'accès restreint aux moyens de transport, qui limite encore davantage leur mobilité et leur capacité à participer à des activités extérieures, un élément également montré par Bélanger et Candiz (2014, 2015). Dans ce contexte, certains participants (Guillermo, Javier, Carlos) se tournent vers des solutions alternatives, comme l'utilisation des bicyclettes pour se déplacer plus librement et atténuer en partie ces contraintes, une adaptation qui rejoint les observations de Tessier (2024).

Des études précédentes ont montré que les barrières linguistiques représentent un autre obstacle structurel significatif (Hennebry, McLaughlin et Preibisch 2016 ; Frozzini 2017 ; Emilien et Jalette 2024). Nos résultats montrent que la maîtrise limitée du français ou de l'anglais complique la communication avec les employeurs, entrave les interactions avec la communauté locale et limite l'accès à certains services essentiels, situation qui est en accord avec les analyses de Hennebry (2012) et TUAC et ATA (2023). Marcos illustre cette difficulté en décrivant ses premières expériences au Québec comme un apprentissage à l'aveuglette, sans repères linguistiques. Cette contrainte pousse certains travailleurs à trouver des stratégies alternatives, comme l'utilisation de l'anglais quand cela est possible, ou encore la recherche d'espaces où l'espagnol est parlé, facilitant ainsi leur inclusion sociale. Ces résultats s'inscrivent dans la continuité de celles de Thibault-Leblanc (2021), qui met en évidence le rôle facilitateur de la langue dans les interactions entre les travailleurs temporaires et la population locale. Bien que les contacts avec les Québécois et Québécoises restent limités, plusieurs participants (Pedro, Carlos, Guillermo) ont souligné que certains d'entre elles et eux manifestent une ouverture en apprenant l'espagnol, ce qui favorise un rapprochement et une dynamique d'échange mutuel. Apprendre quelques mots d'espagnol pour mieux communiquer avec les travailleurs temporaires est perçu par ces derniers comme un geste significatif, un signe de respect et de volonté de mieux comprendre leur culture, facilitant ainsi les interactions quotidiennes, par exemple dans les commerces. Dans ces moments d'interaction, la langue devient un outil de connexion humaine, capable de générer des expériences de bien-être. Ces échanges, bien que modestes, révèlent l'importance de la réciprocité dans la construction de liens sociaux et témoignent de la possibilité d'un vivre-ensemble fondé sur la reconnaissance des

différences linguistiques et culturelles. Cette dynamique communautaire s'inscrit dans un contexte où la migration temporaire limite l'inclusion structurelle des travailleurs (Bélanger et Candiz 2015 ; Frozzini et Gratton 2015). Ainsi, malgré la persistance de la barrière linguistique, certains participants mettent en place des stratégies pour améliorer leur capacité de communication, notamment en suivant des cours de français offerts par des organismes communautaires ou des centres d'éducation pour adultes. Ces initiatives témoignent d'un effort d'adaptation et d'un désir d'inclusion. En parallèle, les gestes d'ouverture de certains membres de la communauté locale, comme l'apprentissage de mots en espagnol, favorisent également des interactions positives. Ces dynamiques réciproques montrent que, dans certaines conditions, la langue peut devenir un facteur d'inclusion plutôt que d'exclusion.

En lien avec les conditions de travail, plusieurs participants décrivent un quotidien marqué par une grande exigence physique. Pedro, par exemple, met de l'avant l'accumulation de fatigue ressentie durant les périodes de travail intensif. La saisonnalité propre au secteur agricole impose un rythme irrégulier, alternant entre des phases d'activité intense et des moments d'incertitude quant à la continuité de l'emploi. Cette réalité vécue fait écho aux analyses de Amar et al. (2009), Vosko et al. (2022), ainsi que Gallié, Ollivier-Gobeil et Brodeur (2017), qui documentent la pénibilité du travail agricole. Par ailleurs, les conditions climatiques, qu'il s'agisse des hivers rigoureux ou des chaleurs estivales accablantes, viennent exacerber les difficultés liées à l'effort physique quotidien (Tessier 2024).

Le statut migratoire temporaire des participants limite considérablement leur autonomie et renforce leur vulnérabilité (Gayet 2010 ; Hanley et al. 2020 ; Frozzini 2017 ; Klassen et al. 2019). Pedro, par exemple, exprime son désir de s'installer de manière plus stable au Québec, mais les limitations administratives l'en empêchent, renforçant ainsi une situation d'incertitude permanente. Cette dépendance à l'employeur réduit leur marge de manœuvre face aux difficultés rencontrées sur le lieu de travail (Pantaleón et Castracani 2017). Dans des cas comme celui des travailleur·euse·s migrants, cette liberté d'action est souvent limitée par la structure des contrats fermés qui restreignent leur mobilité professionnelle et leurs choix de vie (Frozzini 2017 ; Frozzini et Gratton 2015). Ce manque d'autonomie peut engendrer un sentiment de contrainte et une réduction du bien-être perçu, car ces travailleurs ne peuvent pas ajuster librement leur trajectoire en fonction de leurs aspirations et de leurs besoins évolutifs.

L'ensemble de ces observations illustre que les obstacles structurels imposent un cadre limitatif au quotidien des travailleurs agricoles temporaires et que ces derniers doivent constamment composer avec ces contraintes qui affectent leur bien-être et leur inclusion sociale. Toutefois, malgré ces difficultés, les travailleurs agricoles temporaires développent diverses stratégies pour atténuer ces obstacles et préserver un équilibre personnel. Ces dynamiques d'adaptation seront explorées dans la section suivante.

5.5.2 Stratégies individuelles pour préserver un équilibre personnel

L'adaptation aux défis inhérents au travail agricole temporaire repose sur un ensemble de stratégies individuelles développées par les participants pour maintenir un équilibre personnel. Ces stratégies, bien que diverses, témoignent d'une capacité de résilience face aux contraintes imposées par la migration temporaire. Elles s'expriment à travers plusieurs mécanismes significatifs, qui répondent à la fois aux besoins psychologiques, sociaux et symboliques des travailleurs. L'apprentissage des langues, par exemple, devient un moyen de renforcer leur autonomie dans un environnement souvent perçu comme étranger, tout en facilitant les interactions avec les employeurs et les institutions. La participation à des activités récréatives, en plus de rompre la monotonie du quotidien, agit comme une soupape émotionnelle qui permet de se reconnecter à soi-même et aux autres. Le maintien d'une attitude positive représente une stratégie cognitive visant à préserver un équilibre intérieur face à l'incertitude et à l'éloignement. Quant à la spiritualité, elle procure un cadre de sens et de réconfort, offrant une forme de continuité identitaire dans un espace-temps fragmenté.

Dans cette logique d'adaptation individuelle, certains participants mobilisent également leur expérience migratoire antérieure, qui ne se limite pas aux fermes québécoises, comme ressource. Plusieurs d'entre eux, comme Carlos, Javier ou Fidel, ont travaillé dans différentes provinces canadiennes ou même aux États-Unis, enrichissant leur expertise agricole et leur perspective sur les environnements de travail. Ces trajectoires, bien qu'hétérogènes, mettent en lumière l'impact des contextes géographiques sur leur perception des conditions actuelles et leur capacité d'adaptation.

Les résultats soulignent que l'apprentissage des langues peut représenter une stratégie d'insertion et d'adaptation. Fidel et Carlos ont ainsi misé sur l'acquisition de l'anglais pour faciliter

leurs interactions avec leurs employeurs en Ontario. Damián exprime lui sa reconnaissance envers les initiatives qui lui permettent d'apprendre le français et qui renforcent, selon ses dires, son sentiment d'appartenance et de confiance. Dans le contexte québécois, l'apprentissage du français est en effet encouragé et souvent soutenu par des organisations comme le RATTMAQ. Cette stratégie s'inscrit dans une démarche d'épanouissement personnel et d'amélioration des capacités individuelles, en ce qu'elle permet aux travailleurs de développer une autonomie langagière essentielle à leur inclusion et à leur quotidien. L'acquisition de nouvelles compétences linguistiques est également un levier pour atténuer la précarité liée à la migration temporaire, car elle permet de mieux naviguer dans les structures sociales et institutionnelles canadiennes. Comme le souligne Hennebry (2012), la maîtrise de la langue facilite l'accès à l'information, aux services de santé et aux protections sociales, des éléments cruciaux pour renforcer l'autonomie des travailleurs migrants. Frozzini (2017) observe également que les barrières linguistiques peuvent exacerber l'isolement et la dépendance envers l'employeur ou les intermédiaires, ce qui renforce la vulnérabilité des travailleurs. En ce sens, le développement de compétences linguistiques n'est pas seulement un outil d'insertion sociale, mais aussi une stratégie active pour limiter les effets de la précarité et renforcer leur pouvoir d'action dans le quotidien.

En parallèle, la participation à des activités récréatives et sportives, comme le soccer, apparaît comme une autre stratégie essentielle au bien-être. Ces activités permettent non seulement de réduire le stress, mais aussi de renforcer les liens sociaux et de combattre la monotonie du quotidien. Le fait que ces pratiques soient régulièrement mentionnées par les participants souligne leur rôle central dans leur bien-être. Dans le contexte de la migration temporaire, ces espaces récréatifs constituent des refuges symboliques qui atténuent les effets de la séparation et du déracinement (Bélanger et Candiz 2014). À côté des activités sportives, les participants évoquent également d'autres pratiques individuelles et collectives qui contribuent à leur équilibre personnel. Écouter de la musique, lire ou regarder la télévision sont autant de moyens d'évasion qui leur permettent de se détendre, de rompre avec les contraintes du quotidien et de préserver un espace de bien-être personnel. Certains mentionnent aussi des lieux spécifiques, comme leur chambre, la serre ou des coins de nature autour de la ferme, qu'ils perçoivent comme apaisants et propices à l'introspection ou au repos. Par ailleurs, des moments partagés autour de barbecues ou de petites réunions sociales entre collègues sont décrits comme des parenthèses de convivialité, renforçant les sentiments d'appartenance et de solidarité. Ces stratégies, bien que

modestes, révèlent une capacité d'adaptation et une recherche active d'un mieux-être dans un contexte marqué par la contrainte et la distance, illustrant la dimension subjective et relationnelle du bien-être (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Le fait de pouvoir sortir du cadre strict des allers-retours entre le lieu de travail et la résidence représente pour ces travailleurs une amélioration de leur qualité de vie.

Une autre stratégie notable repose sur le maintien d'une attitude positive face aux difficultés. Héctor insiste sur l'importance d'éviter les pensées négatives, qu'il perçoit comme un facteur de stagnation et de souffrance psychologique. Cette approche rejoint celle d'Álvaro, qui met de l'avant la nécessité d'être positif pour avancer. Ce type de mécanisme psychologique s'inscrit dans le cadre du bien-être subjectif (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019), dans la mesure où il influe directement sur la perception de la satisfaction et de l'équilibre personnel malgré les conditions difficiles. L'attitude positive peut être interprétée comme une réponse adaptative aux incertitudes de la migration temporaire, permettant aux travailleurs de minimiser l'impact des contraintes structurelles sur leur bien-être (Deslauriers 2015 ; Hanley et al. 2020).

Le soutien familial joue également un rôle fondamental dans ces stratégies d'adaptation. Pour Marcos et Javier, leur famille ne représente pas seulement une source de motivation, mais aussi un soutien émotionnel crucial dans un contexte migratoire marqué par l'éloignement. La séparation d'avec leur pays d'origine et l'incertitude de leur statut migratoire rend ce lien familial encore plus essentiel. Carlos, quant à lui, met de l'avant la confiance mutuelle avec sa femme comme un élément stabilisateur face à l'éloignement, ce qui renforce l'idée que, même à distance, les liens familiaux peuvent agir comme un ancrage psychologique. Ce soutien constitue ainsi bien plus qu'un simple appui émotionnel : il sert de mécanisme de résilience face à la précarité et à l'isolement inhérents au travail saisonnier, en créant une forme de continuité affective et une stabilité dans un environnement souvent perçu comme hostile ou temporaire (Vosko et al. 2022). Dans ce cadre, le lien familial devient une stratégie d'adaptation essentielle qui agit à la fois sur le bien-être émotionnel, économique et eudémonique des travailleurs, en contribuant à leur équilibre psychologique, à la gestion des défis quotidiens et à la construction d'un sens plus profond dans leur expérience migratoire.

Enfin, la religion et la spiritualité se révèlent être des piliers majeurs pour plusieurs participants. La foi leur offre un cadre de résilience et un refuge contre l'incertitude et les difficultés du travail saisonnier. Marcos et Pedro expriment leur gratitude pour la force et l'espoir qu'ils retirent de leur

foi. Carlos, quant à lui, témoigne de l'impact transformateur de la spiritualité dans sa vie, soulignant comment elle l'a aidé à adopter une perspective plus positive et équilibrée. Ces pratiques spirituelles, en apportant un soutien émotionnel et une structure de sens, renforcent le bien-être eudémonique des travailleurs (Ayadi, Paraschiv et Vernet 2019). Dans un contexte de migration temporaire, la spiritualité devient une ressource symbolique et collective qui permet aux travailleurs de trouver du réconfort face aux incertitudes de leur situation (Bélanger et Candiz 2015 ; Foulkes 2023). Comme le souligne Fillion-Stephens (2023), les organisations religieuses jouent un rôle important en offrant aux travailleurs agricoles migrants un espace de rencontre et un soutien matériel, en plus de leur appui spirituel. En organisant des messes en espagnol et en fournissant des ressources comme la nourriture ou les vêtements, elles contribuent à réduire l'isolement et à favoriser l'inclusion sociale (Fillion-Stephens 2023).

En conclusion, les stratégies individuelles adoptées par les travailleurs agricoles temporaires pour préserver leur équilibre personnel illustrent leur capacité d'adaptation et de résilience. Ces stratégies, qu'elles soient cognitives, sociales ou spirituelles, s'articulent autour de l'apprentissage, de la sociabilité, de la pensée positive et du recours à des ressources personnelles et collectives. Elles témoignent d'une dynamique d'ajustement qui dépasse la simple survie : elles permettent aux travailleurs de transformer leur expérience migratoire en un espace d'apprentissage, de valorisation personnelle et de recherche de sens. Cette capacité d'agir sur leur propre bien-être, malgré les contraintes structurelles, met en lumière une forme d'agentivité quotidienne. Elle révèle également comment ces travailleurs, bien qu'inscrits dans un cadre temporaire, précaire et étroitement contrôlé, parviennent à s'appropriier certains aspects de leur vie, à activer des ressources internes et collectives, et à façonner des trajectoires individuelles de résilience (Le Ray 2011 ; Tazreiter 2019). Ainsi, le bien-être qu'ils construisent ne résulte pas uniquement des conditions extérieures, mais émerge de leur capacité à donner sens à leur vécu et à résister, au quotidien, à la dépossession symbolique induite par leur statut migratoire.

5.5.3 Soutien collectif et résilience : le rôle des réseaux de travailleurs agricoles temporaires

Le soutien collectif constitue un facteur clé dans la résilience des participants, leur permettant d'affronter les multiples défis inhérents à leur condition migratoire. Loin d'être une simple aide ponctuelle, ces réseaux de soutien (composés notamment des collègues, de certains employeurs

engagés, de membres de la communauté locale et d'organisations comme le RATTMAQ) prennent des formes variées, allant de l'entraide quotidienne à la structuration d'espaces de sociabilité qui facilitent l'adaptation des travailleurs à leur nouvel environnement.

Les participants soulignent que les relations entre collègues jouent un rôle fondamental dans la création d'un environnement de soutien mutuel. En l'absence de famille proche, ces relations peuvent être un substitut au soutien émotionnel, aidant à réduire le sentiment d'isolement et à renforcer la cohésion sociale. Comme le souligne Marcos, les interactions avec ses collègues lui ont permis de surmonter les moments de doute et d'adaptation difficile. Cette importance du lien social rejoint les analyses de Bélanger et Candiz (2014), qui mettent en évidence le rôle central des relations interpersonnelles dans l'atténuation des effets de la précarité migratoire. Toutefois, il convient de noter que ces relations ne sont pas toujours harmonieuses, certains participants ont évoqué des tensions ou des conflits, notamment liés au stress du travail ou à des différences culturelles, ce qui nuance la perception d'un soutien constant entre collègues. La participation à des activités collectives, telles que les matchs de soccer ou les rassemblements informels, contribue à renforcer les liens de solidarité. Ces moments partagés permettent aux travailleurs de créer un sentiment d'appartenance et d'échapper temporairement aux exigences physiques et psychologiques de leur travail.

Les réseaux de soutien ne se limitent pas aux interactions entre travailleurs ; ils incluent également les employeurs et la communauté locale. Certains employeurs facilitent la participation à des activités sociales en offrant des moyens de transport ou en organisant des événements qui renforcent les liens entre les travailleurs et l'environnement local. Guillermo, par exemple, mentionne que son employeur finance le championnat de soccer local, ce qui favorise la cohésion sociale et l'insertion des travailleurs. Cette forme de soutien, bien que non systématique, contribue à réduire l'effet de marginalisation des travailleurs migrants, rejoignant ainsi les analyses sur la place des employeurs dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles (Castracani et Pantaleón 2019).

Les organisations de soutien, telles que le RATTMAQ ou FERME, jouent également un rôle déterminant dans la préservation du bien-être des travailleurs. Elles facilitent l'accès à des ressources essentielles, notamment en matière de formation linguistique et d'assistance sociale. L'engagement de ces institutions permet de pallier certaines lacunes du système d'accueil et d'offrir aux travailleurs des espaces d'échange et d'entraide. Ces initiatives vont dans

le sens des recommandations de la CCR (2016) et de Hennebry et Preibisch (2012), qui plaident pour un renforcement des mécanismes de soutien afin de réduire la précarité inhérente aux programmes de migration temporaire.

En somme, le soutien collectif s'avère indispensable pour atténuer les difficultés liées au travail agricole temporaire. Qu'il provienne des collègues, des employeurs, de la communauté locale ou des organisations de soutien, il contribue à la résilience des travailleurs et leur permet de mieux s'adapter à un contexte de migration marqué par l'incertitude et la précarité. La présence de ces réseaux de solidarité illustre la manière dont les travailleurs, bien qu'insérés dans un cadre restrictif, parviennent à développer des stratégies collectives qui renforcent leur bien-être et facilitent leur expérience migratoire.

5.5.4 La création d'espaces de bien-être

Dans un contexte marqué par la précarité structurelle et la temporalité du séjour, les travailleurs agricoles temporaires ne se contentent pas de subir passivement leur situation. Au contraire, ils mobilisent activement un ensemble de ressources pour aménager des espaces de bien-être, à la fois physiques, symboliques et relationnels, qui leur permettent de préserver un certain équilibre émotionnel, social et psychologique. Loin d'être donnés, ces espaces sont le fruit d'une co-construction constante, rendue possible par l'interaction entre les lieux qu'ils habitent, les pratiques qu'ils développent, les relations qu'ils entretiennent et les soutiens qu'ils mobilisent, formant ainsi un ensemble de stratégies intégrées. Dans le cas des participants, cela se traduit par leur investissement dans des tâches agricoles variées, leur gestion quotidienne des conditions de vie, mais aussi par leur participation à des activités sociales ou culturelles qui leur permettent de créer des espaces de bien-être et de se reconnecter avec leur identité. Loin d'être de simples exécutants d'un travail saisonnier, ces travailleurs participent à la transformation des espaces qu'ils occupent, que ce soit par l'appropriation de leur logement, les interactions dans leur milieu de travail ou les stratégies qu'ils développent pour maintenir un équilibre face aux exigences de leur situation.

Les lieux de vie et de travail, bien qu'imposés par les conditions du programme, sont réinvestis par les participants à travers des dynamiques de solidarité et d'appropriation. L'espace de la résidence, par exemple, devient un lieu de socialité et de partage, où s'expriment des formes de

camaraderie qui atténuent l'isolement. Certains travailleurs s'attachent également à des lieux extérieurs, naturels ou urbains, qui leur offrent des respirations et renforcent leur sentiment de liberté ou de détente.

Les pratiques quotidiennes, comme les activités de loisir, les repas partagés, ou encore les rituels spirituels, constituent autant de manières de transformer le quotidien en une expérience plus supportable et parfois même gratifiante. Loin d'être anodines, ces pratiques soutiennent une forme de bien-être subjectif, contribuant à la stabilité émotionnelle et au sentiment d'autonomie. Elles témoignent aussi d'une reconfiguration des normes et repères dans un cadre de vie contraint, en accord avec la notion d'expérience comme processus d'ajustement et de sens.

Les relations sociales sont au cœur de ces stratégies. Elles dépassent la simple camaraderie pour devenir un véritable levier de résilience collective. Les liens entre collègues favorisent des échanges pratiques, émotionnels et symboliques qui renforcent la capacité à faire face aux difficultés. De même, le maintien des contacts avec les proches au pays d'origine agit comme un point d'ancrage affectif et identitaire, essentiel pour supporter la distance et la séparation.

Enfin, les ressources organisationnelles jouent un rôle d'amplificateur. Elles permettent de traduire certaines vulnérabilités en compétences ou en droits reconnus. Leur contribution va au-delà du soutien ponctuel : elles créent un espace de médiation, d'accès à l'information et de reconnaissance sociale, participant ainsi à une forme de bien-être eudémonique, lié au sentiment de développement personnel et d'utilité sociale.

Ainsi, la création d'espaces de bien-être ne repose pas sur un seul facteur, mais sur la combinaison dynamique de plusieurs dimensions interconnectées. Cette articulation révèle des formes d'agentivité quotidienne, souvent invisibles, par lesquelles les participants adaptent, transforment ou contournent les contraintes de leur condition migratoire. Ces éléments, bien qu'ancrés dans des trajectoires individuelles, permettent de soulever des questions quant aux effets sociaux plus larges de ce modèle migratoire sur les conditions de vie et d'inclusion des travailleurs temporaires. Ils invitent ainsi à réfléchir collectivement aux formes de reconnaissance, de soutien et d'inclusion que la société québécoise accorde à ces travailleurs essentiels.

CONCLUSION

Cette recherche s'est penchée sur les expériences de bien-être de travailleurs agricoles temporaires au Québec. Ces expériences s'inscrivent au quotidien dans un entrelacs de contraintes structurelles, de relations et de pratiques sociales. Bien qu'encadrées par un dispositif migratoire restrictif, les histoires de ces travailleurs ne révèlent pas une condition de passivité ou de simple survie. Il ressort de ma recherche que ces personnes développent des manières singulières de s'approprier les lieux, de créer du lien social et de réaliser des pratiques de loisirs, malgré les limites imposées par leur statut. Elle souligne la nécessité de penser le bien-être au croisement des dimensions structurelles et des dynamiques relationnelles et spatiales.

Dans cette perspective, le bien-être apparaît comme un processus dynamique, façonné par l'agentivité des participants. Il se construit à travers des pratiques d'ajustement et de redéfinition du quotidien, dans un contexte souvent marqué par la précarité. Ces formes dépassent le cadre économique pour investir des dimensions subjectives, relationnelles et eudémoniques. Elles révèlent des manières de faire face, d'habiter un espace-temps contraignant, de préserver des liens porteurs de sens et de s'autoriser des moments de plaisir ou de repos. Ainsi, le bien-être n'émerge pas en dépit des contraintes, mais plutôt dans la négociation constante avec ces contraintes, révélant en creux les ressources (individuelles et collectives) mobilisées par les participants pour recomposer leur quotidien.

L'analyse permet également d'appréhender les dimensions concrètes du bien-être tel qu'il se construit dans l'expérience quotidienne de ces travailleurs agricoles temporaires. Les lieux, les activités, les relations et le soutien organisationnel qui composent leur environnement jouent un rôle déterminant dans cette dynamique. Si l'espace de travail reste strict et exigeant, il est aussi source de fierté et de stabilité économique, exprimant une forme de bien-être ancrée dans la régularité et l'utilité perçue du travail. D'autres espaces, tels que le logement ou les lieux de loisirs, oscillent entre contraintes et potentialités selon les conditions matérielles et les relations qui s'y développent. Cuisiner, marcher, jouer au soccer ou simplement partager du temps entre collègues deviennent alors des pratiques essentielles pour préserver un équilibre personnel.

L'agentivité des participants se manifestent également dans leur engagement dans des activités de développement personnel ou de maintien de l'identité culturelle, dans l'apprentissage du

français ou la recherche d'information, malgré le temps et l'espace restreints pour le faire. Sur le plan relationnel, les liens avec les collègues, les employeurs, la famille et certains membres de la communauté locale jouent un rôle fondamental dans la régulation émotionnelle et la perception du bien-être. Le soutien, bien qu'inégalement accessible, d'organisations comme le RATTMAQ, FERME ou la banque alimentaire, offre par ailleurs des points d'appui concrets.

Après avoir identifié les lieux, les activités, les personnes et les organisations qui participent aux expériences de bien-être des participants, le deuxième objectif de cette recherche visait à analyser la manière dont ces éléments interagissent et influencent leur perception du bien-être. L'analyse des entretiens montre qu'ils forment un ensemble interdépendant qui modèle le vécu quotidien des travailleurs. Loin d'agir isolément, ils s'influencent mutuellement et participent à la configuration globale de l'expérience migratoire. Les espaces sont façonnés par les usages sociaux qui s'y déploient, les activités prennent sens dans un cadre relationnel et les liens interpersonnels s'enracinent dans des contextes à la fois matériel et virtuel. Le bien-être se comprend alors comme le résultat d'un agencement complexe entre ces composantes, coconstruit dans des contextes divers et en constante évolution.

À cette égard, il devient essentiel d'adopter une lecture transversale et systémique des expériences de bien-être des travailleurs agricoles temporaires. Les données recueillies montrent que ce bien-être se construit à travers une articulation fluide entre les dimensions matérielles, affectives, sociales et institutionnelles, et qu'il est étroitement lié aux configurations relationnelles et aux ressources disponibles ou absentes dans leur environnement. Cette compréhension, souligne la nécessité de dépasser les approches sectorielles pour envisager des formes d'accompagnement plus sensibles aux interactions entre les différentes sphères de la vie des travailleurs. Toute initiative visant à améliorer leur bien-être doit ainsi tenir compte de la diversité des trajectoires, des vécus et des significations que les travailleurs attribuent à leur expérience migratoire.

Enfin, le troisième objectif consistait à comprendre comment des travailleurs agricoles temporaires parviennent à créer des espaces de bien-être malgré les contraintes inhérentes à leur situation migratoire et professionnelle. Ce processus, complexe et souvent invisible, s'articule autour de stratégies d'adaptation individuelles et collectives. Parmi elles, on note l'importance des routines (comme la cuisine, les appels réguliers à la famille, la prière ou les promenades), la capacité à se projeter dans un avenir porteur d'espoir (comme la construction d'une

maison, l'éducation des enfants ou le retour au pays), et le maintien d'une attitude résiliente face à l'adversité.

Les récits recueillis éclairent la manière dont les participants investissent subjectivement leur expérience : ils ne se réduisent pas à leur condition de main-d'œuvre temporaire. Ils mobilisent des ressources internes (volonté, croyances, aspirations) et externes (relations, lieux, gestes du quotidien) pour préserver un équilibre fragile, mais significatif. Cette capacité à créer des espaces de bien-être dans un contexte de précarité et d'isolement reflète une dynamique eudémonique du bien-être où le sens, la réalisation de soi et les relations interpersonnelles priment sur la simple recherche de plaisir ou de confort.

Ma recherche contribue à une meilleure compréhension des réalités vécues par les travailleurs agricoles temporaires, encore trop souvent réduits à leur rôle économique par les discours institutionnels. En valorisant leurs récits, elle enrichit les réflexions sur le bien-être en contexte migratoire précaire, en s'appuyant sur la notion d'expérience et les dimensions du bien-être (économique, subjectif, hédonique et eudémonique). Elle donne une visibilité à des vécus souvent invisibilisés et invite à considérer les besoins exprimés par les travailleurs comme point de départ pour repenser les politiques d'accueil, d'inclusion et de soutien.

Cependant, cette recherche présente certaines limites. D'abord, le nombre restreint de participants (dix hommes) limite la diversité des perspectives. L'absence de femmes empêche d'explorer les différences genrées dans les stratégies de bien-être, notamment en ce qui concerne les dynamiques relationnelles ou l'accès à des espaces de soutien émotionnel. Une approche comparative incluant les femmes pourrait révéler des dimensions spécifiques peu visibles dans mon étude. De même, tous les participants étant originaires du Mexique ou du Guatemala, les résultats ne reflètent pas nécessairement la diversité des trajectoires migratoires d'autres groupes de travailleurs agricoles temporaires, peut-être plus marginalisés. La concentration géographique en Montérégie constitue un autre facteur limitant : les conditions de travail et d'accès aux ressources peuvent différer selon les régions du Québec.

Sur le plan méthodologique, l'approche qualitative a permis de recueillir des données riches et nuancées, mais l'absence de méthodes participatives a limité l'exploration de la dimension collective de l'expérience. L'utilisation d'ateliers participatifs aurait pu renforcer la co-construction des connaissances et offrir une meilleure compréhension des dynamiques sociales internes. De

plus, un suivi longitudinal aurait permis d'observer l'évolution du bien-être dans le temps, de documenter les processus d'adaptation et de résilience et de mieux comprendre les effets cumulatifs des conditions migratoires sur les trajectoires personnelles et professionnelles.

À la lumière de ces constats, plusieurs avenues de recherche s'ouvrent. L'étude des effets des politiques publiques (logement, santé, mobilité, contrats de travail) sur le bien-être pourrait enrichir la compréhension des rapports entre structures institutionnelles et vécus individuels. L'analyse des stratégies de maintien des liens familiaux à distance et de leur impact sur la santé mentale, constitue également une piste prometteuse.

Plus largement, cette recherche invite à recentrer les regards sur les subjectivités migrantes en reconnaissant la valeur des récits et des voix des travailleurs eux-mêmes. En prenant au sérieux leur manière d'habiter les espaces, de tisser des liens, de résister et de s'épanouir malgré les contraintes, il devient possible d'imaginer des pratiques et des politiques plus humaines et mieux ancrées dans la réalité de leurs vécus. Donner la parole à ceux qui sont trop souvent invisibilisés, c'est aussi ouvrir la voie à une transformation des représentations sociales et des cadres d'action collective. Il s'agit, en somme, non seulement de comprendre leur expérience, mais aussi de la reconnaître comme digne d'être entendue et prise en compte dans la construction d'un avenir plus juste.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbes, Intissar et Touil Saloua. 2017. « Formes du bien-être et expériences de consommation : une application au secteur touristique. » *Décisions Marketing* 3 (87) : 81-98. <https://doi.org/10.7193/DM.087.81.98>
- Amar, Maxime, Geneviève Roberge, Andrée LaRue, Lucie Gélneau et Yvan Leanza. 2009. *Rapport de recherche-évaluation : 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*. Québec : Centre de Santé et de Services Sociaux de la Vieille-Capitale.
[http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1480/Amar M. et als Mai 2009 80 p. original.pdf?1394117783](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1480/Amar_M._et_als_Mai_2009_80_p._original.pdf?1394117783)
- Amnistie internationale Canada francophone. 2025. « *Le Canada m'a détruite* » *Exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada*. Royaume-Uni : Amnistie international Ltd. Rapport sur les travailleurs migrants AI. <https://amnistie.ca/sites/default/files/2025-01/Rapport%20sur%20les%20travailleurs%20migrants%20AI.pdf>
- 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. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2001>
- ARIMÉ (Entreprise de recrutement international ARIMÉ Canada). 2024. « À propos. » *Arime Canada*. Consulté le 17 décembre 2024. <https://www.arimecanada.ca/%C3%A0-propos>
- Ayadi, Nawel, Corina Paraschiv et Éric Vernet. 2019. « Vers un référentiel théorique interdisciplinaire du bien-être individuel. » *Revue française de gestion* 281 (4) : 43-56. doi: [10.3166/rfg.2019.00342](https://doi.org/10.3166/rfg.2019.00342)
- Ayala Alcayaga, Christina Carla, Jorge Frozzini et Rosalinda Hidalgo. 2021. « Le travail agricole saisonnier en temps de pandémie de COVID-19 au Canada. » *Caminando* 35 (1) : 10-13. <https://www.erudit.org/en/journals/caminando/2021-v35-n1-caminando05948/95526ac.pdf>
- Baines, Donna et Nandita Sharma. 2002. « Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept. » *Studies in Political Economy* 69 (1) : 75-107. doi: [10.1080/19187033.2002.11675181](https://doi.org/10.1080/19187033.2002.11675181)
- Baribeau, Colette et Chantal Royer. 2012. « L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation. » *Revue des sciences de l'éducation* 38 (1) : 23-45. doi: [10.7202/1016748ar](https://doi.org/10.7202/1016748ar)
- Basok, Tanya. 2002. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montréal: McGill-Queen's University Press. doi: <https://doi.org/10.7202/014056ar>
- Bazex, Jacques, Pierre Pène et Danièle Rivière. 2012. « Les activités physiques et sportives – la santé – la société. » *Bulletin de l'Académie de Médecine* 196 (7) : 1429-1442. [https://doi.org/10.1016/S0001-4079\(19\)31722-4](https://doi.org/10.1016/S0001-4079(19)31722-4)

- Beaud, Stéphane et Florence Weber. 2010. « Chapitre 6. Conduire un entretien. » In *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.
- 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) : 45-66. doi: [10.1353/ces.2014.0008](https://doi.org/10.1353/ces.2014.0008)
- Bélanger, Danièle et Guillermo Candiz. 2015. « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec. » *Cahiers de géographie du Québec* 59 (166) : 7-28. <https://doi.org/10.7202/1034346ar>
- Bell, Emma, Alan Bryman, and Bill Harley. 2022. « Language in Qualitative Research. » In *Business Research Methods*. Oxford : Oxford University Press. doi: [10.1093/hebz/9780198869443.003.0034](https://doi.org/10.1093/hebz/9780198869443.003.0034)
- Bertaux, Daniel. 2006. *Le récit de vie*, 2e édition. Armand Colin.
- Binder, Martin. 2016. « ... Do it with joy! - Subjective well-being outcomes of working in nonprofit organizations. » *Journal of Economic Psychology* (54) : 64-84. doi: [10.1016/j.joep.2016.03.003](https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.03.003)
- Bronsard, Karine. 2007. « Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises : entre mythe et réalité. » Mémoire de maîtrise, Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/01249e8f-28eb-4109-a9dd-9fd3e5762e47>
- Candiz, Guillermo, Tanya Basok et Danièle Bélanger. 2023. « Acts of citizenship in time and space among agricultural migrant workers in Quebec during the COVID-19 pandemic. » *Studies in Social Justice* 17 (1) : 91-111. <https://doi.org/10.26522/ssj.v17i1.4006>
- Carvajal Gutiérrez, Lidia, Miguel Ángel Mendoza González et Judith I. Stallmann. 2023. « Motivations of Mexican Workers to Participate in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program. » *Investigación económica* 82 (323) : 153-178. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2023.323.83825>
- Castracani, Lucio et Jorge Pantaleón. 2019. « Les « ouvriers idéaux » : Les migrants saisonniers dans les entreprises agricoles québécoises ». In *Travail, mobilités, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques*, sous la dir. de Alexis Martig et Jorge Pantaleón, 55-79. Les Presses de l'Université Laval. https://books.google.ca/books?hl=en&lr=&id=Z84oEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA55&dq=castracani+et+pantaleon+2019+travailleurs+agricoles&ots=yLOk4ab_aS&sig=tMsEKDIqF78fkE8KkuFBOjz_nk
- Castracani, Lucio. 2018. « Importar el trabajo sin las personas: la racialización de la mano de obra agrícola temporal en Canadá. » *Revista Theomai* (38) : 55-68. <https://www.redalyc.org/journal/124/12455418005/12455418005.pdf>
- CCR (Conseil canadien pour les réfugiés). 2016. « Travailleurs migrants : sans soutien et à statut précaire. Une étude pancanadienne sur l'accès aux services des travailleurs

- migrants. » *Conseil canadien pour les réfugiés*.
<https://ccrweb.ca/sites/ccrweb.ca/files/migrant-workers-2016-fr.pdf>
- CCR (Conseil canadien pour les réfugiés). 2025. *À propos des réfugiés et de la réponse du Canada*. Consulté le 3 mars 2025. https://ccrweb.ca/fr/informations-refugies?utm_source=Google&utm_medium=Search&utm_campaign=Information_Hub_DefRef_Ad1&gclid=CjwKCAiAw5W-BhAhEiwApv4goKz0v6hmzjKeWdeOxTy0fdP02shBCLGgvf8VL0cmYnDsizyvPtTA0RoCjc4QAvD_BwE
- CCRHA (Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture). 2024. *Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030*. <https://cahrc-ccrha.ca/fr/ressources/document/previsions-du-marche-du-travail-agricole-de-2023-2030>
- CDPDJ (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse). 2011. « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants. » *Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications*. Consulté le 22 janvier 2025.
https://www.cdpdj.gc.ca/storage/app/media/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf
- Charron, Isabelle, Sandrine Ducruc et Marie-Ève Lamoureux. 2019. « Étude sectorielle de la production agricole au Québec : Volet main d'œuvre. » *Agricarrière : Comité sectoriel de main d'oeuvre de la production agricole*. Rapport final. https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/2021-11/AgriCarriere_EtudeSectorielle_20191128_VF_2.pdf
- Chevigny, Pier-Philippe. 2022. *Richelieu*. Québec-France (80%-20%) : Le Foyer Films (QC), TS Productions (FRA), JPL Films (FRA), avec la participation financière de la SODEC, de Téléfilm Canada, du Fonds Harold Greenberg, du Conseil des arts et des lettres du Québec, des crédits d'impôts fédéraux et provinciaux, de Eurimages, de la SACD, de la région Bretagne en partenariat avec le CNC, en association avec UniversCiné et en collaboration avec Radio-Canada. 1h 29 min.
<https://www.filmquebec.com/films/richelieu-pier-philippe-chevigny/>
- Côté, Gabriel. 2024. « Travailleurs étrangers temporaires : la Cour supérieure va examiner la constitutionnalité des permis de travail fermés. » *Le Journal de Québec*. Consulté le 7 juillet 2025. <https://www.journaldequebec.com/2024/09/14/travailleurs-etrangers-temporaires--la-cour-superieure-va-examiner-la-constitutionnalite-des-permis-de-travail-fermes>
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 1990. « Literacy and Intrinsic Motivation. » *Daedalus* 119 (2) : 115-140. <https://www.jstor.org/stable/20025303>
- Davidson, Mark. 2009. « Displacement, Space and Dwelling: Placing Gentrification Debate. » *Ethics Place and Environment* 12 (2) : 219-234. doi: [10.1080/13668790902863465](https://doi.org/10.1080/13668790902863465)
- De la Cortina, Christian. 2024. *Mon ami Omar*. Canada : Righteous Pictures. 52 min.
<https://ici.tou.tv/mon-ami-omar-la-bataille-d-un-travailleur-saisonnier>

- Deci, Edward L. et Richard M. Ryan. 2000. « The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. » *Psychological Inquiry* 11 (4) : 227-268.
- Delaunay, Valerie, Emmanuelle Engeli, Aurore Moullet et Claudine Sauvain-Dugerdil. 2018. « De la migration saisonnière à la migration temporaire. » In : *Niakhar, mémoires et perspectives : recherches pluridisciplinaires sur le changement en Afrique*, sous la dir. de L'Harmattan-Sénégal, IRD, 240-245. Valérie Delaunay, Alice Desclaux et Cheikh Sokhna. doi: [10.4000/books.irdeditions.31502](https://doi.org/10.4000/books.irdeditions.31502)
- Denzin, Norman K. et Yvonna S. Lincoln. 2011. *The Sage handbook of qualitative research*. Sage.
- Deslauriers, Véronique. 2015. *La santé des travailleurs migrants temporaires dans le secteur agricole au Canada*. Montréal : Centre d'études et de recherche internationales. http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1938/CRIM_WP_6_Deslauriers_2015_original.pdf?1434367359
- Diallo, Daye, Mia Homsy et Simon Savard. 2022. *Portrait de l'immigration au Québec, L'intégration économique à la hausse... mais les besoins aussi*. Montréal : Institut du Québec. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2022/06/202205-IDQ-IMMIGRATION.pdf>
- Díaz Mendiburo, Aarón. 2014. « Los migrantes agrícolas 'temporales' en Saint-Rémi, Quebec: representaciones sociales desde la óptica de sus habitantes. » *Norteamérica* 9 (2) : 33-58. https://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1890/NAM009002004_original.pdf?1425587396
- Díaz Mendiburo, Aarón. 2019. « "Como te veo te trato": representaciones sociales en una comunidad receptora de migrantes en Quebec, Canadá. » *INTER DISCIPLINA* 7 (18) : 39-57. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2019.18.68455>
- Diener, Ed, Shigehiro Oishi et Richard E. Lucas. 2003. « Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. » *Annual Review of Psychology* 54 (1) : 403-425. doi: [10.1146/annurev.psych.54.101601.145056](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056)
- Dodge, Rachel, Annette P. Daly, Jan Huyton et Lalage D. Sanders. 2012. « The challenge of defining wellbeing. » *International Journal of Wellbeing* 2 (3) : 222-235. <https://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/89>
- Donham, Kelley J. et Johan Frederik Storm. 2002. « Agriculture at risk: A report to the nation --a historical review, critical analysis, and implications for future planning. » *J Agric Saf Health* 8 (1) : 9-35. doi: [10.13031/2013.7225](https://doi.org/10.13031/2013.7225)
- DRSV (Direction de la recherche, de la statistique et de la veille du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration). 2023. « L'immigration temporaire au Québec, 2015-2021. » *Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2015_2021.pdf

- Dunn, Elizabeth W., Daniel T. Gilbert et Timothy D. Wilson. 2011. « If money doesn't make you happy, then you probably aren't spending it right. » *Journal of Consumer Psychology* 21 (2) : 115-125. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2011.02.002>
- Dunn, Kevin. 2021. « Engaging Interviews. » In *Qualitative Research Methods in Human Geography*, sous la dir. de I. Hay et M. Cope, 149-185. London: Oxford University Press.
- EDSC (Emploi et Développement Social Canada). 2023. « Contrat de travail pour les travailleurs agricoles saisonniers mexicains au Canada - 2023. » *Gouvernement du Canada*. Consulté le 3 mars 2023. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico-spanish.html#h2.1>
- EDSC (Emploi et Développement Social Canada). 2025a. « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Aperçu. » *Gouvernement du Canada*. Consulté le 18 décembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles.html>
- EDSC (Emploi et Développement Social Canada). 2025b. « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences. » *Gouvernement du Canada*. Consulté le 18 décembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/exigence.html>
- Eid, Michael et Randy J. Larsen, dir. 2008. *The Science of Subjective Well-Being*. Guilford Press.
- Emilien, Blandine et Patrice Jalette. 2024. « Recours aux travailleurs migrants temporaires : travail décent ou esclavage moderne ? » *Chronique Internationale de l'IRES* 4 (188) : 65-85. <https://doi.org/10.3917/chii.188.0065>
- Falardeau, Philippe. 2022. *Le temps des Framboises*. Canada : Trio Orange. <https://www.trioorange.com/realisations/le-temps-des-framboises>
- Falciglia, Sophie. 2013. « Les travailleurs agricoles mexicains saisonniers au Québec : le contrat de travail comme facteur d'exclusion et d'inégalités. » Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal. <https://core.ac.uk/download/pdf/77616755.pdf>
- FERME (Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère). 2024. *FERME Québec : Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère*. Consulté le 12 novembre 2024. <https://www.fermequebec.ca/>
- Fillion-Stephens, Naomi. 2023. « Penser le social dans l'organisation du travail : enquête de terrain sur la coopération chez les travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole. » Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal. <https://archipel.uqam.ca/17147/>
- Foulkes, Christopher. 2023. « Temporary Labor Migration. » In *Selected Topics in Migration Studies*, sous la dir. de Frank D. Bean et Susan K. Brown, 253-253. Springer Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-19631-7_45

- Frozzini, Jorge et Alexandra Law. 2017. « Pour une compréhension de l'hétérogénéité des visions du monde lors de l'implication dans la défense et l'aide aux (im)migrants. » *Anthropologie et Sociétés* 41 (3) : 131-154. <http://dx.doi.org/doi:10.7202/1043045ar>
- Frozzini, Jorge et Danielle Gratton. 2015. « Travail migrant temporaire et précarisation. » *Vie Économique* 7 (1) : 1-10. https://constellation.ugac.ca/id/eprint/3370/2/RVE_vol7_no1_Frozzini-Gratton.pdf
- Frozzini, Jorge. 2017. « Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Saguenay-Lac-Saint-Jean : besoins, problématiques et structures. » In *Vivre ensemble dans les régions du Québec : défis et enjeux contemporains*, sous la dir. de Marie Fall, Danielle Maltais et Suzanne Tremblay, 31-51. Chicoutimi : Groupe de recherche et d'intervention régionales, Université du Québec à Chicoutimi. https://constellation.ugac.ca/id/eprint/4206/1/Texte_Frozzini.pdf
- Fudge, Judy et Fiona MacPhail. 2009. « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor. » *Comparative Labor Law and Policy Journal* 31 : 101-139. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1552054
- Gagnon, Cindy et Alexandre Couture Gagnon. 2018. « Le rôle du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) dans la vulnérabilisation des travailleurs migrants au Canada. » *Canadian Journal of Law and Society* 33 (3) : 359-380. doi: [10.1017/cls.2018.30](https://doi.org/10.1017/cls.2018.30)
- Galerand, Elsa et Martin Gallié. 2018. « Travail non libre et rapports sociaux de sexe - À propos des programmes canadiens d'immigration temporaire. » *Canadian Journal of Law and Society / La Revue Canadienne Droit et Société* 33 (2) : 223-241. <https://doi.org/10.1017/cls.2018.20>
- Gallié, Martin et Andrée Bourbeau. 2014. « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada. » *Cahiers du GIREPS* (4). <https://www.gireps.org/wp-content/uploads/2014/10/rapportGIRESPPRACTAfinal3.pdf>
- Gallié, Martin, Jeanne Ollivier-Gobeil et Caroline Brodeur. 2017. « La néo-féodalisation du droit du travail agricole : Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec). » *Cahiers du GIREPS* 8. http://www.gireps.org/wp-content/uploads/2017/08/Rapport_DroitTravail_Online.pdf
- Gaudet, Stéphanie et Dominique Robert. 2018. *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique*. Ottawa : University of Ottawa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19x4dr>
- Gayet, Anne-Claire. 2010. « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprétée à la lumière du droit international. » *Revue québécoise de droit international* 23 (2) : 125-186. <https://www.erudit.org/en/journals/rqdi/2010-v23-n2-rqdi05204/1068401ar.pdf>

- Germain, Annick, Francine Dansereau, Francine Bernèche, Cécile Poirier, Martin Alain, Julie Élisabeth Gagnon, Anne-Lise Polo, Clotilde Legrand, Laure Vidal, Linda Ainouche et Ali Daher. 2003. *Les pratiques municipales de gestion de la diversité à Montréal*. Montréal : INRS Centre Urbanisation Culture Société.
<https://espace.inrs.ca/id/eprint/4975/>
- Gesualdi-Fecteau, Dalia. 2016. « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite. » *Relations industrielles* 71 (4) : 611-638. doi: <https://doi.org/10.7202/1038525ar>
- Gouvernement du Canada. 2024a. *CIMM – Programme des travailleurs agricoles saisonniers – 07 novembre 2023*. Consulté le 18 décembre 2024.
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-07-nov-2023/programme-travailleurs-agricoles-saisonniers.html>
- Gouvernement du Canada. 2024b. *CIMM – Programme des travailleurs étrangers temporaires – 07 novembre 2023*. Consulté le 17 décembre 2024.
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-07-nov-2023/programme-travailleurs-etrangers-temporaires.html>
- Gouvernement du Canada. 2024c. *Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Aperçu*. Consulté le 11 décembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>
- Gouvernement du Canada. 2024d. *Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Salaires, conditions de travail et professions*. Consulté le 18 décembre 2024. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/conditions_travail.html
- Gouvernement du Canada. 2024e. *Entrée express*. Consulté le 16 décembre 2024.
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express.html>
- Gouvernement du Canada. 2024f. *Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Consulté le 17 décembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/travailleur-etrangeur-temporaire.html>
- Gouvernement du Canada. 2024g. *Niveaux d'immigration du Canada*. Consulté le 3 mars 2025.
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/initiatives-ministerielles/niveaux.html>
- Gouvernement du Canada. 2024h. *Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Consulté le 17 décembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html>

- Gouvernement du Canada. 2024i. *Travailleurs étrangers temporaires*. Consulté le 11 décembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/travailleurs-etrangers-temporaires.html>
- Gouvernement du Canada. 2025. *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2025*. Consulté le 6 mars 2025. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence/mexique.html>
- Gouvernement du Mexique. 2018. « ¿Sabías que en México hay 68 lenguas indígenas, además del español? » *Gobierno de México : Secretaría de Cultura*. Consulté le 14 octobre 2024. <https://www.gob.mx/cultura/articulos/lenguas-indigenas?idiom=es#:~:text=M%C3%A9xico%20cuenta%20con%2069%20lenguas,Am%C3%A9rica%20Latina%2C%20despu%C3%A9s%20de%20Brasil>.
- Gouvernement du Mexique. 2020. « El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT). » *Gobierno de México, Secretaría de Relaciones Exteriores*. Consulté le 3 mars 2023. <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat>
- Gouvernement du Québec. 2023a. *Conditions pour embaucher un travailleur dans le Volet agricole*. Consulté le 3 mars 2025. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois/conditions>
- Gouvernement du Québec. 2023b. *Embaucher un travailleur de n'importe quel pays pour un maximum de 24 mois*. Consulté le 3 mars 2025. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois>
- Gouvernement du Québec. 2023c. *Établir le salaire du travailleur étranger agricole pour embaucher dans le Volet des travailleurs agricoles*. Consulté le 3 mars 2025. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois/etablir-salaire>
- Gouvernement du Québec. 2024. *Aperçu du programme des travailleurs étrangers temporaires*. Consulté le 11 décembre 2024. <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/aperçu>
- Gravel, Sylvie, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy. 2014a. « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières. » *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 16 (2). <http://journals.openedition.org/pistes/3912>

- Gravel, Sylvie, Jean-Marc Brodeur, François Champagne, Katherine Lippel, Louis Patry, Laurence Boucheron, Michel Fournier et Bilkis Vissandjée. 2006. « Critères pour apprécier les difficultés d'accès à l'indemnisation des travailleurs immigrants victimes de lésions professionnelles. » *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 8 (2). <http://journals.openedition.org/pistes/3025>
- Gravel, Sylvie, Laurence Boucheron et Michel Kane. 2003. « La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire. » *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 5 (1). <http://journals.openedition.org/pistes/3347>
- Gravel, Sylvie, Stéphanie Bernstein, Francisco Villanueva, Jill Hanley, Daniel Crespo-Villarreal et Emmanuelle Ostiguy. 2017. « Le recours à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec : Le point de vue des employeurs. » *Canadian Ethnic Studies* 49 (2) : 75-98. doi: [10.1353/ces.2017.0013](https://doi.org/10.1353/ces.2017.0013)
- Gravel, Sylvie, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Francisco Villanueva et Daniel Crespo-Villareal. 2014b. « Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs. » *Diversité urbaine* 14 (2) : 97-122. <https://doi.org/10.7202/1035427ar>
- Grbovic, Ivan. 2021. *Les oiseaux ivres*. Québec : Micro_scope, avec le soutien financier de la SODEC, Téléfilm Canada, programmes de crédit d'impôt fédéral et provincial, Fonds Harold Greenberg et la collaboration de Radio-Canada et Super Écran. Avec la participation de Pimienta Films. 1h 44 min. <https://www.filmquebec.com/films/oiseaux-ivres-ivan-grbovic/>
- Hanley, Jill, Leah Paul, Jishian Ravinthiran, Loïc Malhaire et Nathaniel Mosseau. 2020. « Protecting the rights of migrant farmworkers in Quebec: to what extent can unionization overcome the effects of precarious immigration status? » *Journal of Rural and Community Development* 15 (2). <https://journals.brandonu.ca/jrcd/article/view/1650/412>
- Hanley, Jill, Sylvie Gravel, Katherine Lippel et Jah-Hon Koo. 2014. « Travailleurs migrants et accès aux soins de santé : quelle est l'influence de l'admissibilité aux soins sur la trajectoire de la santé au travail ? » *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 16 (2). <http://journals.openedition.org/pistes/5644>
- Hennebry, Jenna L. et Kerry L. Preibisch. 2012. « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. » *International Migration* 50 (S1) : 19-40. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00598.x>
- Hennebry, Jenna, Janet McLaughlin et Kerry Preibisch. 2016. « Out of the Loop: (In)access to Health Care for Migrant Workers in Canada. » *Journal of International Migration and Integration* 17 : 521-538. <https://doi.org/10.1007/s12134-015-0417-1>
- Hennebry, Jenna. 2012. « Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada. » *Institute for Research on Public Policy*. Consulté le 11 décembre 2024. <http://irpp.org/research-studies/permanently-temporary/>

- Hsee, Christopher K., Yang Yang, Naihe Li et Luxi Shen. 2009. « Wealth, Warmth, and Well-Being: Whether Happiness Is Relative or Absolute Depends on Whether It Is About Money, Acquisition, or Consumption. » *Journal of Marketing Research* 46 (3) : 396-409. doi: [10.1509/jmkr.46.3.396](https://doi.org/10.1509/jmkr.46.3.396)
- Hudon-Voyer, Rosalie. 2021. « Couts et bénéfices de l'utilisation de pratiques agroenvironnementales: cas de la MRC de Rouville en Montérégie. » Essai de maîtrise, Université de Sherbrooke. <https://usherbrooke.scholaris.ca/items/3dbfe3af-0de2-4c10-8e81-2a46459aaabc>
- Imbert, Geneviève. 2010. « L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. » *Recherche en soins infirmiers* 102 (3) : 23-34. doi: [10.3917/rsi.102.0023](https://doi.org/10.3917/rsi.102.0023)
- IRCC (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada). 2023. « Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) et du Programme de mobilité internationale (PMI) – Mises à jour mensuelles d'IRCC. » *Gouvernement du Canada*. Consulté le 14 décembre 2024. <https://open.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>
- Jodelet, Denise. 2006. « Place de l'expérience vécue dans le processus de formation des représentations sociales. » In *Les savoirs du quotidien : Transmissions, Appropriations, Représentations*, 235-255. Rennes : Les Presses universitaires de Rennes. https://www.researchgate.net/publication/289066405_Place_de_l'experience_vécue_dans_les_processus_de_formation_des_representations_sociales
- Kahneman, Daniel et Angus Deaton. 2010. « High income improves evaluation of life but not emotional well-being. » *Proceedings of the National Academy of Sciences* 107 (38) : 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kahneman, Daniel et Robert Sugden. 2005. « Experienced utility as a standard of policy evaluation. » *Environmental and Resource Economics* 32 (1) : 161-181. doi: [10.1007/s10640-005-6032-4](https://doi.org/10.1007/s10640-005-6032-4)
- Klassen, Matthew, Guy Sally, Sophie Gagnon, Tahara Bhate et Umang Khandelwal. 2019. *Non permanents en permanence : les travailleurs agricoles migrants du Canada*. Rapport de groupe de travail d'Action Canada 2018-2019. <https://actioncanada.ca/wp-content/uploads/2021/06/PPF-AC-TF3-FR-Print-25copies-MARCH1-1.pdf>
- Labrecque, Marie France. 2020. « Permanentemente temporales. El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá (PTAT) y el COVID-19. » *Antropología Americana* 5 (10) : 113-118. <https://doi.org/10.35424/anam102020%25f>
- Laugier, Manuel. 2022. « Au pied des collines montréalaises, des robots: ethnographie de systèmes agricoles automatisés. » Mémoire de maîtrise, Université de Montréal. <https://umontreal.scholaris.ca/items/52733d03-35c2-4dbc-876a-204849be90de>
- Le Duc, Ky Vy. 2023. *Essentiels*. Canada : Picbois Productions. 52 min. <https://www.picboisproductions.com/production/essentiels/>

- Le Ray, Marie. 2011. *Migration temporaire, injustices durables. Le cas des travailleuses et travailleurs étrangers « temporaires » au Canada*. Montréal : Centre justice et foi. https://cjf.qc.ca/wp-content/uploads/userfiles/file/VE/Rapport_Travailleurs-temporaires_2011.pdf
- Lebrun, Lydie A. 2010. « Accès aux services de santé parmi les immigrants au Canada. » *Canadian Ethnic Studies* 41 (3) : 247- 260. doi: [10.1353/ces.2010.0047](https://doi.org/10.1353/ces.2010.0047)
- Lefebvre, Henri. 1962. « Les mythes dans la vie quotidienne. » *Cahiers Internationaux de Sociologie* 33 : 67-74. <http://www.jstor.org/stable/40689310>
- Lenard, P. T. et Christine Straehle. 2012. *Legislated inequality: Temporary labor migration in Canada*. Montreal et Kingston : McGill-Queen's University Press.
- Mazer, Katie M. et Katherine N. Rankin. « The Social Space of Gentrification: The Politics of Neighborhood Accessibility in Toronto's Downtown West. » *Environment and Planning D* 29 (5) : 822-839. <https://doi.org/10.1068/d7109>
- McLaughlin, Janet et Jenna L. Hennebry. 2013. « Pathways to precarity: structural vulnerabilities and lived consequences for migrant farmworkers in Canada. » In *Producing and negotiating non-citizenship: precarious legal status in Canada*, sous la dir. de L. Goldring et P. Landolt, 175-194. Toronto : University of Toronto Press. doi: [10.3138/9781442663862-013](https://doi.org/10.3138/9781442663862-013)
- McLaughlin, Janet, Don Wells, Aaraon Diaz Mendiburo, Andre Lyn et Biljana Vasilevska. 2017. « Travailleurs temporaires, pères temporaires : les effets familiaux transnationaux du Programme des travailleurs agricoles saisonniers. » *Relations industrielles* 72 (4) : 682-709. <https://doi.org/10.7202/1043172ar>
- MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration). 2020. « L'immigration temporaire au Québec, 2013-2018. » *Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2013_2018.pdf?1661451131
- MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration). 2022a. « Chapitre 2 Immigration temporaire – Section 2.1 Programme des travailleurs étrangers temporaires. » *Guide des procédures d'immigration*. Consulté le 3 mars 2025. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/gpi/GPI_ch2_sect11_PTET.pdf
- MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration). 2022b. *Contrat de travail type travailleur agricole – Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Consulté le 3 mars 2025. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/CTR_Contrat_travail_type_travailleur_agricole_A0700BF.pdf
- Mil Milagros. 2021. « Las lenguas indígenas en Guatemala. » *Mil Milagros*. Consulté le 14 octobre 2024. <https://www.milmilagros.org/es-story/las-lenguas-indigenas-en-guatemala>

- Molnar, Petra. 2018. « Programmes des travailleurs étrangers temporaires du Canada ». *L'Encyclopédie Canadienne, Historica Canada*.
www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/canadas-temporary-foreign-worker-programs
- Monaghan, Paul, Carol A. Bryant, Julie A. Baldwin et Yiliang Zhu. 2008. « Using Community-Based Prevention Marketing to Improve Farm Worker Safety. » *Social Marketing Quarterly* 14 (4) : 71-87. doi: [10.1080/15245000802477607](https://doi.org/10.1080/15245000802477607)
- Mongeau, Pierre. 2008. *Réaliser son mémoire ou sa thèse : Côté jeans et côté tenue de soirée*. Québec: Presse de l'Université du Québec.
- Morange, Marianne et Camille Schmoll. 2016. « Chapitre 4. L'entretien. » In *Les outils qualitatifs en géographie*, 87-116. Armand Colin. https://shs.cairn.info/les-outils-qualitatifs-en-geographie--9782200601164-page-87?lang=fr&ID_ARTICLE=ARCO_RANGE_2016_01_0087
- Morasse, Louis-Philippe. 2019. « Analyse des dispositifs publics et juridiques pour l'intégration des travailleurs étrangers temporaires au Québec. » Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi.
https://constellation.ugac.ca/id/eprint/5063/1/Morasse_uqac_0862N_10546.pdf
- Muffels, Ruud et Bruce Headey. 2013. « Capabilities and choices: Do they make Sen's for understanding objective and subjective well-being? An empirical test of Sen's capability framework on German and British panel data. » *Social Indicators Research* 110 (3) : 1159-1185. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9978-3>
- Nakache, Delphine et Paula Kinoshita. 2010. « The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns? » *IRPP Study* (5). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1617255
- Nakache, Delphine. 2013. « The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Regulation, Practices, and Protection Gaps. » In *Producing and Negotiating Non-citizenship. Precarious Legal Status in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
https://www.yorku.ca/raps1/events/pdf/D_Nakache.pdf
- Netemeyer, Richard G., Dee Warmath, Daniel Fernandes et John G. Lynch. 2017. « How am I doing? Perceived financial well-being, its potential antecedents, and its relation to overall wellbeing. » *Journal of Consumer Research* 45 : 68-89. doi: [10.1093/jcr/ucx109](https://doi.org/10.1093/jcr/ucx109)
- Nie, Youyan, Bee Leng Chua, Alexander Seeshing Yeung, Richard M. Ryan et Wai Yen Chan. 2015. « The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing selfdetermination theory in a Chinese work organisation. » *International Journal of Psychology* 50 (4) : 245-255.
doi: [10.1002/ijop.12110](https://doi.org/10.1002/ijop.12110)
- Ormston, Rachel, Liz Spencer, Matt Barnard et Dawn Snape. 2003. *The Foundations of Qualitative Research. Dans Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. Ritchie, Lewis, Nichols et Ormston (eds). Los Angeles/London: Sage.

- Paillé, Pierre et Alex Mucchielli. 2016. « Chapitre 12. L'analyse thématique. » In *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, sous la dir. de Pierre Paillé et Alex Mucchielli, 269-357. Armand Colin.
- Paillé, Pierre. 1991. *Procédures systématiques pour l'élaboration d'un guide d'entrevue semi-directive: un modèle et une illustration*. Communication présentée au Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.
- Paillé, Pierre. 2007. « La recherche qualitative : Une méthodologie de la proximité. » In *Problèmes sociaux : Théories et méthodologies de la recherche*, sous la dir. de H. Dorvil, 409-444. Presses de l'Université du Québec. doi : [10.2307/j.ctv18pqt5n.20](https://doi.org/10.2307/j.ctv18pqt5n.20)
- Pantaleón, Jorge et Lucio Castracani. 2017. « Travail, morale et dépendance personnelle : les ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques dans les fermes québécoises. » *Anthropologie et Sociétés* 41 (1) : 91–106. <https://doi.org/10.7202/1040269ar>
- Perry, J. Adam. 2022. « Situated Learning and Transnational Labor Migration: The Case of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program." *Adult Education Quarterly* 72 (4) : 422-438. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/07417136221095480>
- Pilabré, Fatimata. 2018. « Accès aux soins de santé : expériences de migrants sans assurance maladie à Montréal, Canada. » Mémoire de maîtrise, École de santé publique, Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/22574>
- Plourde, Naomi. 2020. « Les travailleurs agricoles saisonniers Mexicains dans les fermes Canadiennes : Leur intégration et leur barrières structurelles. » Mémoire de maîtrise, École de service social, Université d'Ottawa. <https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/94a6141b-bb64-4377-b667-12abf49eb23c/content>
- Pope, Catherine et Nick Maysa. 1995. « Qualitative Research: Reaching the parts other methods cannot reach: an introduction to qualitative methods in health and health services research. » *BMJ* 311-342. doi: [10.1136/bmj.311.6996.42](https://doi.org/10.1136/bmj.311.6996.42)
- Poupart, Jean. 1993. « Discours et débats autour de la scientificité des entretiens de recherche. » *Sociologie et sociétés* 25 (2) : 93-110. <https://doi.org/10.7202/001573ar>
- Preibisch, Kerry L. 2004. « Migrant agricultural workers and processes of social inclusion in rural Canada: Encuentros and desencuentros. » *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies* 57 (8) : 203-239. <https://doi.org/10.1080/08263663.2004.10816857>
- Preibisch, Kerry L. et Evelyn Encalada Grez. 2010. « The other side of 'El Otro Lado': Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture. » *Journal of Women in Culture and Society* 35 (2) : 289-316. doi: [10.1086/605483](https://doi.org/10.1086/605483)

- Preibisch, Kerry L. et Jenna L. Hennebry. 2011. « Temporary migration, chronic effects: the health of international migrant workers in Canada. » *Canadian Medical Association Journal* 183 (9) : 1033-1038. <https://doi.org/10.1503/cmaj.090736>
- Preibisch, Kerry. 2007. « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada. » *Rural Sociology* 72 (3) : 418-449. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1526/003601107781799308>
- Preibisch, Kerry. 2010. « Pick-your-own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture. » *International Migration Review* 44 (2) : 404-441. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00811.x>
- Preibisch, Kerry. 2012. « Migrant workers and changing workplace regimes in contemporary agricultural production in Canada. » *The International Journal of Sociology of Agriculture and Food* 19 (1) : 62-82. doi: <https://doi.org/10.48416/ijisaf.v19i1.237>
- Purcell, Mark. 2002. « Excavating Lefebvre : The Right to the City and Its Urban Politics of the Inhabitant. » *GeoJournal* 58 (2) : 99-108. doi: [10.1023/B:GEJO.0000010829.62237.8f](https://doi.org/10.1023/B:GEJO.0000010829.62237.8f)
- Pysklywec, Michael, Janet McLaughlin, Michelle Tew et Ted Haines. 2011. « Doctors within Borders: Meeting the Health Care Needs of Migrant Farm Workers in Canada. » *Canadian Medical Association Journal* 183 (9) : 1039-43. doi: [10.1503/cmaj.091404](https://doi.org/10.1503/cmaj.091404)
- Ramón, Cristóbal, Ariel G. Ruiz Soto, María Jesús Mora et Ana Martín Gil. 2022. *Programas de trabajadores temporales en Canadá, México y Costa Rica: ¿Son vías prometedoras para gestionar la migración centroamericana?* Washington, DC : Migration Policy Institute. https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-temp-work-pathways-ca-mx-cr_esp_final.pdf
- RATTMAQ (Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec). 2023. *RATTMAQ : Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec*. Consulté le 14 octobre 2024. <https://rattmaq.org/en/a-propos/>
- Rivard, Lauréanne. 2020. « Les interactions interculturelles entre les québécois et les travailleurs étrangers temporaires du programme des travailleurs agricoles saisonniers : perceptions et expériences des habitants de Saint-Rémi. » Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/14358>
- Rivkin, Wladislaw, Stefan Diestel et Klaus-Helmut Schmidt. 2018. « Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. » *Journal of Occupational Health Psychology* 23 (1) : 99. doi: [10.1037/ocp0000039](https://doi.org/10.1037/ocp0000039)
- Roy-Cregheur, Maud. 2011. « La gestion de la main-d'œuvre dans le secteur agricole et le sous-secteur horticole au Québec entre 1638 et 2010. » Mémoire de maîtrise, École des Hautes Études Commerciales de Montréal, Université de Montréal. https://irec.quebec/ressources/repertoire/memoires-theses/Maud_RoyCregheur.pdf

- Ruhs, Martin. 2006. « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales. » *Revue internationale du travail* 145 (1-2) : 7-41.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00490.x>
- Ryan, Richard M. et Edward L. Deci. 2001. « On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. » *Annual Review of Psychology* 52 (1) : 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Satzewich, Victor. 1991. *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*. New York: Routledge.
<https://www.migrantworkersrights.net/en/resources/racism-and-the-incorporation-of-foreign-labour-farm>
- Sen, Amartya. 1999. *Development as Freedom*. Oxford : Oxford University Press.
<http://www.c3l.uni-oldenburg.de/cde/OMDE625/Sen/Sen-intro.pdf>
- Sharma, Nandita. 2001. « On Being Not Canadian: the Social Organization of "Migrant Workers" in Canada. » *Canadian Review of Sociology* 38 (4) : 415-439.
<https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2001.tb00980.x>
- Siemiatycki, Myer. 2010. « Marginalizing Migrants: Canada's Rising Reliance on Temporary Foreign Workers. » *Thèmes canadiens* Spring : 60-63.
<https://www.migrantworkersrights.net/en/resources/marginalizing-migrants-canada-s-rising-reliance-on->
- Sook Lee, Min. 2003. *El Contrato*. Canada : National Film Board of Canada. 52 min.
https://www.nfb.ca/film/el_contrato/
- Sook Lee, Min. 2016. *Migrant Dreams*. Canada : Tiger Spirit Productions. 1 h 28 min.
https://www.youtube.com/watch?v=vRBhZ_YBfJM
- SRSV (Service de la recherche, de la statistique et de la veille du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration). 2020. « L'immigration temporaire au Québec, 2014-2019. » http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2014_2019.pdf
- Statistique Canada. 2021. *Classification pour le statut d'immigrant*.
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=297962&CVD=297962&CLV=0&MLV=1&D=1
- Statistique Canada. 2022. *Statistiques sur la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220613/dq220613d-fra.htm>
- Tazreiter, Claudia. 2019. « Temporary migrants as an uneasy presence in immigrant societies: Reflections on ambivalence in Australia. » *International Journal of Comparative Sociology* 60 (1-2) : 91-109. <https://doi.org/10.1177/0020715219835891>
- Tessier, Véronique. 2024. « «Estamos aquí para aceptar lo que ellos digan» : les déterminants sociaux de la santé des travailleurs étrangers temporaires en agriculture au Québec. »

- Mémoire de maîtrise, Université Laval.
<https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/1dd75795-867d-4648-a528-2bb7563ab0f0>
- Thériault, Rachel. 2013. « Identification des sources de nitrate et des facteurs contrôlant sa distribution dans les sols agricoles et les eaux souterraines des bassins versants Ewing et Walbridge (Montérégie est). » Mémoire de maîtrise, Institut national de la recherche scientifique.
<https://www.proquest.com/openview/6c36753292063ca6a7fced740c2c50f3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Thibault-Leblanc, Maxime. 2021. « Travailleurs migrants temporaires dans le secteur des pêches aux Îles-de-la-Madeleine : récits de rencontres dans un contexte d'emploi « sous tension ». » Mémoire de maîtrise, Université de Québec à Montréal.
<https://archipel.uqam.ca/15169/>
- Triandafyllidou, Anna. 2022. « Temporary migration: category of analysis or category of practice? » *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48 (16) : 3847-3859.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2028350>
- TUAC Canada (Syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce) et ATA (Alliance des travailleurs agricoles). 2023. *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada – 2023*. Toronto. Rapport spécial sur la santé et la sécurité.
https://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/Agriculture_Workers/2024/Migrant-Workers-Report-2023-V3-FR.pdf
- Université Laval. 2024. « Des travailleurs agricoles migrants de l'île d'Orléans sous la loupe d'une professeure. » *ULaval nouvelles*. Consulté le 22 janvier 2025.
<https://nouvelles.ulaval.ca/2024/06/25/des-travailleurs-agricoles-migrants-de-l%27ile-d%27orleans-sous-la-loupe-d%27une-professeure-55a01502-b893-4070-b4ed-0e9e0b218daf>
- Valarezo, Giselle. 2007. « Out of Necessity and into the Fields: Migrant Farmworkers in St. Rémi, Quebec. » Thèse de doctorat, Queen's University. <http://hdl.handle.net/1974/1087>
- Veenhoven, Ruut. 2003. « Hedonism and Happiness. » *Journal of Happiness Studies* 4 (4) : 437-457.
- Villanueva, Francisco, Daniel Crespo, Sylvie Gravel, Stephanie Bernstein et Jill Hanley. 2015. « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin. » *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 1 : 58-69.
<https://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/etudes-et-actualit-s-juridiques-internationales-2>
- Villanueva, Francisco. 2019. « El programa de trabajadores extranjeros temporales en el sector agroindustrial de Quebec: ¿ Enemigo natural del trabajo decente? » *Revista de la Facultad de Derecho de México* 69 (273) : 257.
<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68613>
- Vosko, Leah F., Tanya Basok, Cynthia Spring, Guillermo Candiz et Glynis George. 2022. « Understanding Migrant Farmworkers' Health and Well-Being during the Global COVID-

19 Pandemic in Canada: Toward a Transnational Conceptualization of Employment Strain. » *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (14) : 8574. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148574>

Wikipédia. 2025. « Carte des municipalités de la Montérégie. » *Wikipédia : L'encyclopédie libre*. Consulté le 7 juillet 2025. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Mont%C3%A9r%C3%A9gie#/map/1>

Zhang, Yan, Yuri Ostrovsky et Amélie Arsenault. 2021. « Travailleurs étrangers du secteur de l'agriculture au Canada ». *Statistiques Canada : Rapports économiques et sociaux*. doi: <https://doi.org/10.25318/36280001202100400002-fra>

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN EN FRANÇAIS ET EN ESPAGNOL

Guide d'entretien en français

Questions contextuelles :

- Depuis combien de temps êtes-vous au Canada ?
- Est-ce la première fois ou depuis combien de saisons ?
- Dans quel domaine travaillez-vous ?
- Sexe et âge (dans quelle tranche), pays d'origine.
- Venez-vous seul ou accompagné ?
- Contexte familial dans le pays.

Question générale:

- Comment allez-vous, comment vous sentez-vous depuis que vous êtes ici, quel est votre niveau de bien-être ?
- Comment vous reposez-vous, comment vous détendez-vous dans votre vie quotidienne ? Donnez des exemples.
- Où allez-vous, qui rencontrez-vous, quelles sont vos activités ?
- Racontez-moi une journée ou une semaine typique.
- Les moyens de surmonter les difficultés.
- **Pouvez-vous me parler de vos expériences de bien-être lors de vos séjours au Québec ?**

Sub-questions complémentaires :

- Y a-t-il un lieu particulier qui a contribué à votre bien-être ? Si oui, comment ?
- Y a-t-il des activités spécifiques qui vous aident à vous sentir bien ?
- Y a-t-il des personnes qui contribuent à votre bien-être ? Si oui, comment ?
- Avez-vous eu accès à des services ou à des organisations qui contribuent à votre bien-être ?

Avez-vous quelque chose à ajouter sur votre expérience de la vie au Québec ?

Guía de entrevista en español

Preguntas de contexto:

- ¿Desde cuándo están en Canadá?
- ¿Es la primera vez o cuántas temporadas?
- ¿En qué área trabajan?
- Género y edad (en qué rango), país de origen.
- ¿Viene solo o acompañado?
- El contexto familiar en el país.

Pregunta general:

- ¿Cómo está? ¿Cómo le va desde que esta acá? ¿Nivel de bienestar?
- Luego cómo hace para descansar, relajarse en el día a día. Dar ejemplos.
- Adónde vas, con quién te reúnes, actividades.
- Cuéntame un día o una semana normal.
- Maneras para atravesar las dificultades.
- **¿Puede hablarme de sus experiencias de bienestar durante sus estancias en Quebec?**

Sub-preguntas de apoyo:

- ¿Hay algún lugar concreto que haya contribuido a su bienestar? Si es así, ¿cómo?
- ¿Hay alguna actividad concreta que le ayude a sentirse bien?
- ¿Hay personas que contribuyen a su bienestar? En caso afirmativo, ¿cómo?
- ¿Ha tenido acceso a servicios u organizaciones que contribuyan a su bienestar?

¿Tiene algo que añadir sobre su experiencia de vivir en Quebec?