

***LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE SAISONNIÈRE
TRANSPORTÉE QUOTIDIENNEMENT
DE LA RÉGION DE MONTRÉAL:
PROFIL SOCIO-ÉCONOMIQUE ET
INSERTION PROFESSIONNELLE***

**MYRIAM SIMARD, professeure
avec la collaboration d'ISABELLE MIMÉAULT**

**INRS-Culture et Société
Université du Québec
mai 1997**

— VERSION FINALE —

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
du Québec (MAPAQ) a soutenu financièrement la publication et la
diffusion de ce document.

ISBN 2-922116-02-6
Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec, 1997
© Tous droits réservés

REMERCIEMENTS

Je veux d'abord remercier les travailleurs et travailleuses agricoles qui ont accepté, avec générosité et disponibilité, de participer à cette recherche. Leurs témoignages ont permis de cerner une réalité jusqu'ici méconnue au Québec.

Je tiens également à remercier mon assistante de recherche, Isabelle Mimeault, qui s'est impliquée dans la recherche avec enthousiasme, dynamisme, intérêt et compétence. Venant de terminer sa thèse de maîtrise sur le harcèlement racial en milieu de travail, elle fut notamment chargée de l'analyse des conditions de travail et de la discrimination.

Enfin, je remercie les membres du comité aviseur de cette recherche pour leur collaboration et commentaires judicieux ainsi que pour la contribution financière de leurs organismes d'attaches: Jacques Pichette du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC), Normand Roy de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) et Aleyda Lamotte du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI).

Un merci tout spécial à Thérèse Lespérance de l'INRS-Culture et Société qui, avec intérêt et souci de qualité, a assuré la révision et la mise en page finale de ce rapport.

Myriam Simard, responsable de la recherche
INRS-Culture et Société
306, place D'Youville, bureau B-10
Montréal (Québec) H2Y 2B6

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	i
TABLE DES MATIÈRES	iii
SOMMAIRE.....	vii
PREMIÈRE PARTIE	
PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE	1
CHAPITRE I	
SUJET ET OBJECTIF	1
CHAPITRE II	
PROBLÉMATIQUE	4
1. Saliariat agricole et main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée	4
2. Cadre juridique.....	8
A. Loi sur les normes du travail	8
1) Exclusions actuelles.....	9
2) Droits et recours	10
3) Protection limitée par la spécificité du secteur agricole et la précarité d'emploi	10
B. Santé et sécurité au travail.....	13
C. Assurance-chômage/assurance-emploi	14
D. Syndicalisation	15
E. «Travail au noir».....	16
Conclusion: quelques effets globaux de ces législations sur la main-d'oeuvre agricole	18
3. Crise de l'État et crise du travail	18
A. Crise de l'État	18
B. Crise du travail	19
C. Vulnérabilité et pauvreté.....	25
4. Immigration et régionalisation de l'immigration.....	27
A. Vagues migratoires concernées	28
B. Catégories d'immigration plus vulnérables: requérants du statut de réfugié, parrainés.....	29
C. Régionalisation de l'immigration: attraction et rétention en région.....	30
CHAPITRE III	
CADRE DE RÉFÉRENCE	31
1. Segmentation du marché de l'emploi: inégalités et ghettos d'emplois instables et flexibles.....	33
2. Discrimination systémique	36
Conclusion.....	39

DEUXIÈME PARTIE	
DESCRIPTION DE LA POPULATION ÉTUDIÉE	41
CHAPITRE IV	
PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE	41
1. Sexe.....	41
2. Régions/pays de naissance.....	42
3. Âge.....	42
4. Compétences linguistiques	43
A. Compétences linguistiques à l'arrivée.....	43
B. Évolution des compétences linguistiques.....	44
C. Langues d'usage au travail, à la maison et à l'extérieur	44
5. Scolarité.....	45
6. Origine sociale	45
7. État civil et famille	46
8. Appartenance religieuse	47
9. Revenu.....	47
CHAPITRE V	
ITINÉRAIRES MIGRATOIRES	48
1. Raisons d'immigration.....	49
2. Pays de transition	49
3. Année d'arrivée.....	50
4. Statut d'immigration	50
5. Seul ou en famille?	50
Conclusion de la seconde partie: importante hétérogénéité de la population étudiée	51
TROISIÈME PARTIE	
PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE	53
CHAPITRE VI	
ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL: CONTINUITÉ OU RUPTURES	54
1. Principales expériences de travail avant le travail agricole au Québec.....	54
A. Expériences d'emploi des immigrants avant l'arrivée au Québec.....	55
B. Expériences d'emploi des immigrants après l'arrivée au Québec (autres qu'en agriculture)	56
C. Expériences d'emploi des natifs québécois	57
2. Projet occupationnel des immigrants à l'arrivée au Québec.....	58
3. Raisons d'entrée dans le secteur agricole	59
A. Requérants du statut de réfugié et parrainés: vulnérabilité et précarité des statuts	60
B. Charge familiale	61
C. Recherche infructueuse d'emploi	62
D. Instabilité d'emploi et marginalité	64
4. Durée du travail agricole	65
5. Occupation en dehors de la saison agricole	66
6. Activités présentes, projets d'avenir et travail désiré	67
A. Projets relativement à l'emploi agricole.....	67
1) <i>Raisons de continuer en agriculture et perspectives d'avenir</i>	67
2) <i>Raisons de quitter l'emploi agricole</i>	68

B. Emplois désirés dans d'autres secteurs que l'agriculture: projets et stratégies de réorientation ou de réinsertion.....	70
Conclusion: multiplicité des trajectoires	72

CHAPITRE VII

RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE: RÉSEAUX FORMELS ET INFORMELS	73
1. Premiers réseaux d'information	74
2. Réseaux/organismes de recrutement formels: vraiment formels?.....	75
A. Critères formels d'embauche	75
B. Fonctionnement du recrutement	76
C. Gestion du programme de transport	80
3. Réseaux de recrutement informels	81
Conclusion.....	82

CHAPITRE VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL.....	83
1. Exigences particulières de l'emploi agricole saisonnier occasionnel.....	84
A. Journée-type: horaire exténuant, de l'aube au soir	84
B. Dureté physique du travail agricole	85
2. Connaissance/méconnaissance des lois et des ententes entre producteurs	86
3. Exposé des conditions de travail et des problèmes de respect des normes	87
A. Respect des ententes entre producteurs: rémunération, durée quotidienne du travail et pauses	87
1) Rémunération et durée du travail.....	88
2) Pauses du midi et autres pauses.....	91
B. Respect de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	92
1) Semaine «normale» d'un travailleur agricole occasionnel.....	92
2) Règle des trois heures (art. 58)	93
3) Temps d'attente (art. 57).....	93
C. Respect des normes de santé et de sécurité «souhaitées» par les SEA.....	95
1) Aménagement des lieux: toilettes et espaces mis à la disposition des travailleurs.....	95
2) L'eau: denrée rare et vitale	96
D. Respect des clauses de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	97
1) Conditions d'hygiène générales: malpropreté quasi généralisée	98
2) Sécurité des travailleurs: outils de protection et produits chimiques	98
3) Accidents de travail, blessures et problèmes de santé liés au travail agricole	100
4. Organisation du travail et relations sur les fermes.....	102
A. Organisation du travail	102
B. Relations avec le producteur et/ou le superviseur	108
1) Nature des relations: la production, d'abord et avant tout	108
2) Difficultés	109
C. Relations entre collègues	114
1) Évaluation des relations par les travailleurs: de l'entraide à la ségrégation	115
2) Difficultés	118
5. Revendications et recours: peur, résignation et pragmatisme.....	119
A. Réactions aux difficultés rencontrées: «timidité sociale», pragmatisme?	120
B. Un rapport de force en faveur de l'employeur	121
Conclusion.....	124

CHAPITRE IX	
PISTES D'AMÉLIORATIONS: VISION DES TRAVAILLEURS.....	125
1. Premières réactions à la question: surprise et intérêt.....	125
2. Pistes d'améliorations suggérées par les travailleurs.....	125
A. Amélioration des conditions de travail agricole: respect de la personne.....	125
1) Respect de normes minimales.....	126
2) Respect des règles de santé et sécurité.....	128
B. Amélioration du système de recrutement et des SEA.....	129
1) Sélection des travailleurs.....	129
2) Responsabilités des SEA.....	129
C. Améliorations suggérées dans le secteur agricole en général.....	130
1) Formation aux producteurs.....	131
2) Formation aux travailleurs agricoles.....	131
3) Durée d'emploi plus longue et plus stable.....	131
Conclusion.....	131
Conclusion de la troisième partie	
Impact du travail agricole dans l'insertion professionnelle.....	132
QUATRIÈME PARTIE	
ATTRACTION ET RÉTENTION EN RÉGION.....	135
CHAPITRE X	
LIEUX DE RÉSIDENCE ET VIE DE QUARTIER.....	135
1. Lieux de résidence.....	136
2. Réseaux de sociabilité et d'entraide.....	137
3. Participation communautaire.....	140
Conclusion.....	141
CHAPITRE XI	
TRAVAILLER ET VIVRE EN RÉGION.....	142
1. Conditions de base: emploi et qualité de vie en région.....	142
2. Élever une famille en région.....	145
3. Méconnaissance des régions du Québec.....	147
4. Absence de rapports avec la communauté locale.....	147
Conclusion.....	148
Conclusion de la quatrième partie: régionalisation de l'immigration, attraction et rétention en région.....	148
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	151
ANNEXES.....	155
TABLEAUX.....	167
BIBLIOGRAPHIE.....	173

SOMMAIRE

I. SUJET, OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE

La présente recherche concerne la main-d'oeuvre agricole *saisonnière transportée quotidiennement* de la région de Montréal¹, composée *majoritairement d'immigrants*. Elle se concentre sur le secteur horticole², principal bassin d'emploi agricole saisonnier non familial. L'objectif est de dégager le profil socio-économique et le processus d'insertion professionnelle de cette main-d'oeuvre particulière, par l'examen de ses caractéristiques socio-économiques (âge, sexe, pays de naissance, scolarité, expérience professionnelle, langues connues, ressources économiques), de ses conditions de travail (durée d'embauche, salaire, santé et sécurité, relations avec les employeurs et autres travailleurs...) de même que de ses pratiques, attitudes et besoins sur des aspects névralgiques tels la formation et spécialisation, la reconnaissance des acquis, l'accès à l'information tant sur le marché du travail que sur les normes minimales de travail et sur les droits des travailleurs, la participation au marché du travail, la mobilité professionnelle, l'établissement éventuel en agriculture, les conditions de rétention en agriculture et en région...

Aucun portrait précis de la situation globale de cette main-d'oeuvre salariée n'existe, ni des *facteurs* pouvant expliquer sa variation ou affecter sa valorisation et stabilisation. L'étude vient donc combler une lacune en mettant en lumière, notamment, la dimension immigrante du travail agricole saisonnier au Québec, jusqu'ici inexplorée par les chercheurs. Tant le *processus* d'insertion professionnelle, que son *fondement*, sa *logique* et le *sens* de celui-ci sont examinés.

Par son approche sociale, l'étude permet d'améliorer les connaissances et de fournir de l'information sur de multiples aspects méconnus, tels les caractéristiques de la main-d'oeuvre impliquée, les obstacles rencontrés, les raisons d'entrée et/ou de sortie comme employé agricole dans le secteur horticole, les réseaux d'information et de recrutement, les conditions de travail... Elle apporte également des indications sur les besoins de ces travailleurs de même que sur les éventuelles différenciations d'insertion des divers groupes étudiés et les facteurs explicatifs. Enfin, elle constitue une étape préalable et essentielle à l'élaboration de nouvelles politiques et à l'émergence de pistes d'interventions innovatrices quant à la précarité d'emploi, la rétention en agriculture et en région et l'insertion dans les communautés locales.

¹ Il s'agit de la main-d'oeuvre occasionnelle travaillant dans l'horticulture et qui est transportée, soir et matin, à partir de Montréal pour combler les besoins de main-d'oeuvre des régions limitrophes (Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest de Montréal, Laurentides, Lanaudière et plus rarement l'Estrie). Se référer à la première partie du second chapitre pour un tableau statistique du salariat agricole au Québec. Celui-ci permet de constater que notre objet d'étude n'est spécifique ou restreint qu'en apparence puisqu'il concerne une proportion non négligeable de la main-d'oeuvre saisonnière agricole adulte engagée au Québec.

² Le secteur horticole est le premier secteur agricole employeur de main-d'oeuvre, occupant à lui seul autant que les secteurs laitier, porcin, céréalier et acéricole réunis. Avec 2558 entreprises, ce secteur engage près de 46 % de la main-d'oeuvre saisonnière, tout en accaparant 13 % de la main-d'oeuvre familiale (MAPAQ, 1997). La taille de ces fermes est variable, pouvant compter en moyenne de 10 à 12 employés par ferme et, sur les plus grandes entreprises, de 200 à 300 employés. Ces fermes, considérées «petites» dans le secteur parce qu'elles embauchent moins de quatre employés permanents, peuvent en fait être des grandes entreprises.

Une méthodologie *qualitative*, basée sur des entretiens semi-directifs avec les *principaux intéressés*, soit les *travailleurs agricoles eux-mêmes*, a été utilisée, compte tenu de la pertinence reconnue de la recherche qualitative pour dégager les processus dans leur complexité et parvenir à une compréhension globale de la réalité étudiée. Inspirée de la démarche de Bourdieu, cette recherche voulait «donner la parole» à ces travailleurs habituellement ignorés et silencieux (cf. Annexe méthodologique). D'où les extraits des entretiens s'égrenant tout au long du rapport et venant constamment enrichir l'analyse. Leur expérience globale d'emploi en agriculture est examinée, depuis leur décision de travailler comme salarié agricole saisonnier jusqu'à aujourd'hui. C'est dire qu'une perspective *diachronique* est adoptée, avec toutefois l'examen particulier d'une année cible, 1994, en ce qui concerne les données plus factuelles. Une source principale de données a servi de base à la constitution du groupe étudié, soit le fichier central du Service d'emploi agricole (SEA) de Montréal, seul directement pertinent pour notre sujet. Au total, le groupe se compose de 46 individus, interrogés en mai et juin 1995: 37 immigrants et 9 natifs. La durée moyenne de l'entrevue était de deux heures. La méfiance et la peur, le début de la saison agricole qui s'amorçait ainsi que la réserve de certains travailleurs agricoles vinrent compliquer le déroulement de la recherche. Néanmoins, le contenu des entretiens se révéla d'une grande richesse et a permis de dégager, avec nuances et subtilités, les tendances globales du processus d'insertion professionnelle.

II. PROBLÉMATIQUE

À l'ombre d'une double crise

Pour appréhender la problématique de la main-d'oeuvre agricole saisonnière, il faut l'articuler au contexte d'une **double crise**: d'abord, *crise de l'État*, traduite notamment par la crise des finances publiques, la restructuration de l'État-providence et la remise en question des politiques sociales; ensuite, *crise du travail*, exprimée principalement par la précarisation de l'emploi, et qui est en lien avec la mondialisation des marchés et la crise économique structurelle affectant les sociétés industrielles avancées. Cette double crise de l'État et de l'emploi entraîne, conséquemment, des risques accrus pour les travailleurs saisonniers qui, déstabilisés par cette transformation structurelle, deviennent plus *vulnérables* quant à la pauvreté et la marginalisation économique, politique et sociale. Cette vulnérabilité s'exprime tant par la précarité de l'emploi que par la fragilité des supports de sociabilité. Au sein de ces travailleurs saisonniers, certains groupes seront davantage exposés à une dégradation de leur situation, en raison d'une discrimination systémique fondée sur plusieurs motifs tels le sexe, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou autre.

Du point de vue du secteur agricole

D'après des producteurs agricoles et plusieurs intervenants du milieu, l'agriculture connaît des problèmes de pénurie de main-d'oeuvre depuis une dizaine d'années. Ayant de plus en plus à faire face à la concurrence étrangère dans le contexte de la mondialisation, ces producteurs veulent s'assurer d'un bassin stable et disponible de salariés agricoles. Ceci d'autant plus qu'ils doivent composer avec un stress élevé lié aux caprices du climat ainsi qu'à la capacité de leur entreprise à s'adapter aux situations changeantes et à la concurrence tant locale qu'interprovinciale et internationale. Leur marge de manoeuvre est souvent très étroite. Néanmoins, l'existence réelle de cette pénurie de main-d'oeuvre n'a que peu été remise en question. Certains auteurs soutiennent que le problème n'est pas tant un problème de pénurie que de rétention en agriculture. Le témoignage des travailleurs rencontrés dans le cadre de cette étude apporte un éclairage nouveau sur le secteur agricole, qui permet de l'observer sous un angle différent. Ainsi a-t-il été impérieux de formuler certaines questions. De quelle *pénurie* s'agit-il exactement ? D'une pénurie de main-d'oeuvre formée ? D'une pénurie de main-d'oeuvre «locale»? D'une pénurie de main-d'oeuvre stable? Y a-t-il vraiment pénurie ? Quel est le lien avec le roulement des travailleurs agricoles? La présente recherche contribue notamment à éclairer ces questions.

Du point de vue des travailleurs agricoles

La situation de l'emploi agricole est particulière pour la catégorie de main-d'oeuvre saisonnière transportée quotidiennement et ce, pour deux raisons majeures. Premièrement, ces travailleurs de diverses origines composent un bassin de *main-d'oeuvre occasionnelle* appelée à travailler chez différents producteurs au cours d'une même saison agricole, donc à changer souvent d'employeur. Deuxièmement, alors que la main-d'oeuvre permanente forme un petit noyau homogène de natifs bénéficiant de conditions de travail relativement stables et que la main-d'oeuvre étrangère mexicaine est régie par un contrat de travail, la main-d'oeuvre saisonnière transportée, beaucoup plus diversifiée, est reconnue pour avoir un statut nettement plus *précaire*: absence de contrat écrit, courte période d'embauche, horaire de travail chargé et variable, notamment.

Les travailleurs agricoles bénéficient, de façon générale, d'un régime juridique de protection beaucoup moins favorable que les salariés dans les autres secteurs de l'économie. Ils sont exclus de plusieurs lois ou articles de lois. Par exemple, la *Loi sur les normes du travail* ne donne pas droit au salaire minimum à la très grande majorité des salariés agricoles. En matière de santé et sécurité, bien que le secteur agricole présente des risques réels, aucune disposition législative particulière n'intervient en faveur de ces salariés. La syndicalisation est aussi rare que difficile à obtenir. En plus des restrictions affectant l'ensemble du salariat agricole, les travailleurs agricoles saisonniers transportés n'ont, en raison de leurs conditions d'embauche particulières et des restrictions toujours grandissantes imposées par le législateur en matière d'assurance-chômage (ou assurance-emploi), que très exceptionnellement droit à des prestations d'assurance-chômage après la saison agricole. De fait, un régime juridique distinct s'applique à la main-d'oeuvre agricole, dont la saisonnière transportée représente certainement le maillon le plus vulnérable.

Du point de vue de l'immigration et de la régionalisation de l'immigration

La problématique des travailleurs agricoles saisonniers transportés n'est pas étrangère à la diversification récente des vagues migratoires au cours des décennies 70 et 80, ni au mouvement d'accueil humanitaire des réfugiés ou des requérants du statut de réfugié. Les immigrants, surtout ceux d'origine haïtienne, de même que les requérants du statut de réfugié constituent en effet une bonne part de ces salariés agricoles, tel qu'il sera précisé plus loin.

En outre, le déséquilibre actuel quant à la répartition spatiale de la population immigrante au Québec fait resurgir la question des conditions fondamentales *d'attraction* et de *réretention* des immigrants en région. L'État cherche à attirer des populations spécifiques d'immigrants, susceptibles de désirer quitter Montréal pour travailler et élever une famille en région.

III. CADRE DE RÉFÉRENCE

Il est apparu nécessaire d'adopter une approche qui appréhende la problématique dans toute sa globalité et son historicité, tenant compte tant des facteurs structurels que de la dynamique sociale elle-même, c'est-à-dire de la segmentation du marché du travail et de la discrimination systémique.

Les théories de la segmentation, en mettant l'accent sur les structures du marché du travail et de l'économie, forcent à examiner les variables micro et macro-structurelles pour expliquer les *inégalités* professionnelles et économiques. Elles permettent de déborder la vision individualiste et réductionniste des néo-classiques par ce lien inégalités/divisions du marché de l'emploi. Des *segments contrastés* quant aux conditions de travail et de rémunération constituent la base du marché du travail divisé globalement en deux: marché primaire (stable, bien rémunéré...) et secondaire (instable, faiblement rémunéré...). Ces théories offrent également des pistes intéressantes pour comprendre le sens des nouvelles

formes contemporaines d'emplois «flexibles» et «précaires», alors que l'écart entre une élite de travailleurs permanents et protégés et une masse de salariés non protégés et vulnérables risque de s'intensifier conjointement à un durcissement des démarcations entre segments.

L'approche de la discrimination systémique, dans la mesure où elle nous autorise à remonter plus concrètement aux rapports sociaux producteurs d'inégalités, apporte des éléments directement pertinents en ce qui a trait à la situation d'emploi des travailleurs agricoles. L'analyse ne se centre alors pas seulement sur la description de leur distribution différencielle sur le marché de l'emploi mais d'abord sur la compréhension et l'explication de ces rapports inégaux. Elle postule que la discrimination systémique est à la source du maintien des positions différenciées de certains groupes sociaux sur les marchés dits «primaire» et «secondaire», vus ici comme des espaces opposant *majoritaires* et *minoritaires*.

IV. PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Une forte hétérogénéité caractérise le groupe des travailleurs agricoles interrogés. Outre un petit groupe témoin composé de natifs québécois, les individus proviennent majoritairement d'Haïti, d'Amérique latine, et d'Afrique. Quelques Européens de l'Est et Vietnamiens complètent cet échantillon de 46 répondants majoritairement masculins (27 hommes/46). Les travailleurs rencontrés sont de tous âges mais l'âge moyen, 40 ans, est assez élevé: le groupe se divise assez également entre individus dans la trentaine et individus de plus de 40 ans. L'exclusion volontaire des étudiants explique le nombre négligeable de répondants de moins de 30 ans. La majorité des immigrants, exceptés les Africains déjà francophones, étaient «allophones» à leur arrivée au Québec mais la plupart, en particulier les Latino-Américains, ont rapidement appris le français. Cette compétence en français explique que seuls quatre entretiens aient dû se dérouler avec l'aide d'un interprète. Peu d'immigrants connaissent l'anglais.

Sur le plan de la scolarité, une grande variabilité s'observe, une fois de plus: un groupe peu ou pas scolarisé, comprenant des individus n'ayant pas complété leur secondaire et quelques analphabètes, fait face à un groupe de niveau collégial et universitaire. Le groupe des natifs ne compte aucune personne n'ayant pas complété son primaire mais près de la moitié a «décroché» avant la fin de son secondaire. Fait notable, les travailleurs agricoles interrogés sont très souvent eux-mêmes, fils ou filles d'agriculteurs ou de travailleurs agricoles. Cette origine sociale paysanne est moins fréquente chez les natifs, majoritairement issus de milieux ouvriers, que chez les immigrants. Certains immigrants proviennent de familles de commerçants ou de professionnels.

Une démarcation particulièrement forte se remarque, entre le groupe des natifs québécois et celui des immigrants, au niveau des responsabilités familiales: la très grande majorité des immigrants a un ou plusieurs enfants à charge alors qu'une minorité de natifs en ont. Cette particularité des immigrants s'est révélée un élément déterminant de leur insertion en agriculture. Sur le plan de l'appartenance religieuse, la grande majorité des individus rencontrés sont chrétiens, souvent catholiques, et la majorité des Africains, musulmans, alors qu'une partie des natifs ne déclarent aucune affiliation religieuse. Nous avons constaté que la variable «revenu» ne traçait pas un portrait précis de la réalité mais s'est dégalée, des éléments recueillis, l'image d'une situation de pauvreté certaine.

V. ITINÉRAIRES MIGRATOIRES

Les questions spécifiques posées aux immigrants quant à leur processus migratoire ont révélé que la majorité sont des réfugiés politiques ou économiques. Plusieurs individus sont arrivés en tant que requérant du statut de réfugié, élément révélateur d'une plus grande vulnérabilité. D'autres immigrants ont transité par un ou plusieurs autres pays avant d'arriver

au Québec, où ils ont vécu quelques mois ou quelques années, généralement dans l'insécurité économique quand ce n'était pas la clandestinité. Près de la moitié des immigrants sont arrivés au Québec depuis moins de cinq ans mais d'autres, en majorité des Haïtiens, y sont depuis plus longtemps, plus de dix ans, dans certains cas. Une petite partie des répondants immigrants, en majorité des Haïtiens, ont été parrainés par un conjoint ou un parent. Quelques individus seulement font partie de la catégorie des «indépendants». La quasi-totalité des familles d'immigrants ont été séparées à un moment ou l'autre du processus migratoire. D'autres parrainages sont en cours car plusieurs enfants demeurent dans le pays d'origine.

VI. ITINÉRAIRES PROFESSIONNELS

À l'arrivée, la majorité des immigrants avaient comme projet de travailler le plus rapidement possible. C'est parmi les groupes des individus moyennement et bien scolarisés que se retrouvent les projets les plus précis initialement, soit de travailler dans leur domaine d'expertise.

Dans l'ensemble, les immigrants semblent effectivement avoir réussi à trouver du travail mais ce travail, instable, se situe généralement sur le «marché secondaire», présentant des conditions de travail difficiles et peu de protection, tel celui de travailleur agricole. Si l'on compare le projet occupationnel actuel des immigrants avec celui élaboré au moment de leur arrivée, il est évident que seule une minorité est parvenue, au moins en partie, et à force de multiplier les stratégies, à réaliser ses objectifs. Il s'agit des quelques individus de scolarité moyenne qui ont décroché un emploi régulier à temps plein (coupeur de verre, technicien en contrôle de qualité, assistant-gérant dans un club).

En ce qui concerne les immigrants les plus scolarisés, dont la majorité sont des réfugiés, il apparaît que l'immigration a interrompu une carrière ou certainement mis fin à toute stabilité d'emploi. Dans ces cas, l'insertion dans des secteurs d'emplois sous-qualifiés est nouvelle et marque une *rupture* par rapport aux conditions existantes dans le pays d'origine. La déqualification semble résulter en partie de la difficulté de faire reconnaître les diplômes et l'expérience acquis dans le pays d'origine et, selon certains d'entre eux, du «protectionnisme» des professionnels au Québec (par exemple, l'Ordre des ingénieurs du Québec) ou de la discrimination.

Quant au groupe le moins scolarisé, il est impossible de conclure à des écarts, compte tenu de la relative imprécision de leur projet au départ. Certains membres de ce groupe se sont montrés assez satisfaits de leur emploi en agriculture et surtout d'être *payés* à la fin de la journée. Dans le cas des immigrants qui avaient décidé de poursuivre leur formation de base, surtout secondaire, en arrivant au Québec, la majorité, en l'occurrence les femmes, ont dû reporter leur projet à plus tard, en raison, notamment, de leur charge familiale. D'autres apparaissent s'être découragées devant le nombre élevé d'années d'études nécessaire pour parvenir à leur objectif.

En ce qui concerne notre petit groupe témoin, nous avons constaté que l'emploi agricole s'inscrit dans un continuum, parmi leurs multiples autres emplois précaires. À l'instar de quelques homologues immigrants, certains natifs scolarisés voient l'emploi agricole comme un moyen pour réaliser un projet d'insertion dans un autre domaine, en amassant l'argent nécessaire pour effectuer un retour aux études, par exemple.

Le groupe étudié présente un nombre important d'*immigrants récents* dont le processus d'insertion sociale et professionnelle à la société d'accueil était tout juste amorcé au moment de l'entretien. Ainsi, pour une partie des immigrants, le travail agricole est-il une *étape* dans la réalisation de leurs projets, un *moment* de leur trajectoire de vie. Il demeure évident, toutefois, que certains facteurs, telles la *discrimination systémique* et la *conjoncture économique* actuelle contribuent à rendre l'insertion économique des immigrants plus difficile. Une analyse quantitative, à partir d'un échantillon plus vaste, aurait peut-être permis de dégager des «itinéraires professionnels types», mais l'analyse

qualitative, que permettent les entretiens en profondeur, en a révélé plus directement les dimensions «vécues» et les modalités, avec les subtilités et les nuances qui s'imposent. Si, comme nous l'indiquent l'ensemble de nos données, l'emploi agricole fait partie des premiers emplois occupés au Québec par bon nombre d'immigrants, particulièrement les réfugiés, il est possible de supposer que les conditions et les particularités de ce secteur risqueront d'avoir un *impact* réel sur l'ensemble de leur insertion sociale et professionnelle.

VII. RECRUTEMENT ET RÉSEAUX D'EMBAUCHE

La main-d'oeuvre *saisonnnière* est essentiellement recrutée par deux organismes sans but lucratif, la Corporation des Services de la main-d'oeuvre agricole (SMA) de l'UPA et AGRI-AIDE. L'analyse du fonctionnement de ces organismes de recrutement et des réseaux d'information et d'embauche formels et informels a, tel que nous l'avons envisagé, permis une meilleure appréhension de la problématique de la pénurie de main-d'oeuvre. Il apparaît que la pénurie, dont parlent certains acteurs du secteur agricole, peut, certes, être due en partie au manque de formation en agriculture. Cependant, elle ne saurait être une pénurie en terme de quantité de main-d'oeuvre disponible, puisque tous les travailleurs interrogés sont témoins ou ont vécu le manque d'emploi agricole, ce qui laisse soupçonner un roulement élevé des travailleurs.

L'analyse a aussi révélé des faits peu documentés jusqu'à présent relativement aux rapports qu'entretiennent les travailleurs avec certains employés des organismes de recrutement. En fait, malgré une rationalisation certaine de l'organisation du recrutement de la main-d'oeuvre agricole, tout indique que celui-ci se base encore, au moins en partie, sur les relations personnalisées entre les différents acteurs concernés, producteurs, recruteurs et travailleurs, ce qui peut paver la voie à l'arbitraire, à de possibles abus et discriminations en matière d'embauche, qu'autorisent le statut d'«occasionnel» et de «salarié sur appel» de ces travailleurs.

VIII. CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entretiens avec les travailleurs agricoles ont confirmé l'existence de conditions de travail dures en agriculture. L'horaire de travail de la main-d'oeuvre transportée, de l'aube au soir, exige d'emblée une santé de fer. De plus, certaines tâches à effectuer sont exigeantes, tel le désherbage ou la récolte des concombres ou des petits fruits. Outre cette situation générale, nous avons observé une importante variabilité des conditions de travail offertes d'une ferme à l'autre. Nous avons constaté que certains producteurs rendent les conditions de travail plus attrayantes par une gestion efficace et soucieuse du bien-être des travailleurs. Cependant, nous avons aussi constaté que les conditions sont, dans certains cas, en deçà du niveau minimal légalement et humainement admissible, en ce qui concerne, par exemple, le respect du temps de travail des salariés ou des normes de santé et sécurité. Des travailleurs voient leurs pauses écourtées, leur temps d'attente non payé et même des minutes de leur temps de travail leur être retranché de leur maigre paye. Certains producteurs ne donnent aucuns services à leurs employés: pas de toilettes ni d'eau fraîche, aucun aménagement propre des lieux, aucun endroit pour se laver et changer de vêtements à la fin de la journée. Ainsi, certains exploitants agricoles profiteraient de la méconnaissance, très courante chez les travailleurs, des lois et des ententes entre les producteurs relativement aux conditions de travail. Sur certaines fermes, la rémunération, les pauses et la durée du travail, ainsi que l'octroi d'eau fraîche, sont des sources de conflits. Toutefois, il est rare que les travailleurs se plaignent réellement, par peur de «perdre leur place» de travail. De fait, peu de recours s'offrent à eux, en dehors d'une «plainte au SEA» dont le résultat demeure incertain. En plus, aucun suivi n'est effectué de ces plaintes.

Les entretiens ont démontré, à l'instar de l'ensemble des conditions de travail, une grande variabilité au niveau des relations de travail d'une ferme à l'autre. Sur certaines fermes, l'accueil, l'explication des tâches, la supervision, la

répartition des tâches et des espaces et les relations, témoignent d'une bonne organisation et d'une gestion efficace du travail. À l'inverse, sur d'autres fermes, ces éléments, bien qu'importants pour la rentabilité de l'entreprise et la rétention des travailleurs, apparaissent complètement délaissés. De fait, le manque de respect de la part de certains producteurs a été une préoccupation majeure des individus rencontrés. Les entretiens ont aussi révélé qu'il existait, dans certaines exploitations agricoles, des conditions de travail non seulement peu valorisantes mais également entachées de discrimination à l'endroit des travailleurs immigrants. Les relations entre collègues de travail ont été évaluées plus positivement par les travailleurs. Toutefois, dans l'ensemble, les conditions d'emploi rendent difficiles de réelles solidarités entre travailleurs. L'ensemble de ces rapports, que seule une approche qualitative pouvait mettre en lumière, montre à quel point les problèmes de pénurie dans le secteur horticole dissimulent en fait des conditions de travail mauvaises sur certaines fermes.

IX. PISTES D'AMÉLIORATIONS

Un des objectifs de la recherche était de faire connaître la vision des travailleurs quant aux améliorations souhaitées dans l'emploi agricole saisonnier, afin d'aménager ultérieurement un cadre de travail de qualité et de consolider le secteur horticole. La grande majorité des travailleurs agricoles interrogés ont répondu très généreusement et spontanément, avec un souci de «servir la cause» des autres travailleurs. Les pistes proposées sont variées et semblent, à première vue, facilement réalisables par les intervenants du secteur ou le gouvernement. Sur les fermes, dans leurs rapports avec les employeurs, les travailleurs demandent le *respect*, à trois niveaux: respect de la personne humaine, respect de conditions sanitaires et hygiéniques de base, respect de leur temps de travail. Les répondants ont remarqué qu'un bon rendement au travail était, de façon générale, directement lié au souci et à l'attention qu'accorde le producteur à ses salariés. Concernant leurs rapports avec les organismes de recrutement, les individus rencontrés veulent aussi une amélioration du respect de la personne, particulièrement aux points d'embarquement des autobus. Ils espèrent de plus voir les SEA assumer un rôle de supervision et de suivi dans le respect des normes du travail. Par ailleurs, les travailleurs souhaitent voir instaurées des mesures de formation et de sensibilisation aux producteurs, en ce qui concerne la réalité des immigrants, et aux travailleurs eux-mêmes, concernant les différentes cultures, leurs droits et l'usage des pesticides, notamment. Finalement, les travailleurs veulent une durée d'emploi plus longue et stable.

X. LIEUX DE RÉSIDENCE ET VIE DE QUARTIER

Les travailleurs agricoles saisonniers interrogés, immigrants ou pas, habitent des quartiers diversifiés où les coûts de logement sont raisonnables et les services à proximité. Plusieurs facteurs facilitent leur enracinement en contexte métropolitain, dont les facilités de transport et l'accès à des activités et divertissements variés. La moitié évolue dans un univers relationnel relativement restreint et paraît isolée socialement selon deux modes: isolement subi, isolement choisi. Les réseaux de sociabilités liés à la famille, la parenté, et plus rarement à des amis compatriotes, sont particulièrement importants pour les immigrants. Seule une minorité s'implique dans les activités communautaires, faisant ainsi ressortir la nécessaire gradation du processus global d'insertion, passant de l'économique d'abord au social par la suite. Les travailleurs agricoles saisonniers semblent ainsi plus vulnérables par rapport à la marginalisation et l'exclusion, en raison de la fragilité des soutiens relationnels et de leur situation économique et professionnelle précaire. Une claire distance sociale avec les Québécois natifs ressort des entretiens auprès de la main-d'oeuvre agricole immigrante, nul doute alimentée par la méfiance ou les préjugés à l'égard de la «différence» et par l'individualisme typique des sociétés occidentales.

XI. TRAVAILLER ET VIVRE EN RÉGION

L'un des objectifs de l'étude était d'examiner, dans la perspective de régionalisation de l'immigration, les facteurs susceptibles d'*attirer* et de *retenir* en région les travailleurs agricoles saisonniers transportés. La brève analyse sur «vivre en région» contribue à questionner et ébranler un mythe trop souvent propagé, à savoir le refus catégorique des immigrants d'aller s'établir en région. Sur cet aspect, leur comportement ne se distingue guère de celui des natifs. Certains seraient prêts à aller vivre en région à condition d'y trouver un emploi stable et une qualité de vie convenable: accès aux services essentiels, système d'éducation de qualité, activités socioculturelles et récréatives variées, emplois diversifiés pour l'ensemble de la famille... Les mêmes objectifs de vie décente et attrayante unissent les deux groupes, ce qui renvoie à la nécessité d'une politique de développement régional énergique destinée à dynamiser et revitaliser les milieux régionaux et locaux.

La méconnaissance des régions du Québec par les immigrants, en dépit du fait qu'ils travaillent pendant la saison agricole en région, est également un autre élément qui ressort de l'analyse. Ceci renvoie, à son tour, à la nécessité de resserrer les contacts avec la communauté rurale et les travailleurs locaux ainsi que de faire connaître et de promouvoir les régions québécoises – leurs caractéristiques spécifiques, leurs forces et avantages, les possibilités d'emplois, les services disponibles, les distances... – non seulement auprès des postulants immigrants à l'étranger, mais également auprès des immigrants déjà établis à Montréal.

Au terme de l'analyse, certaines réflexions supplémentaires s'imposent quant au rôle des noyaux régionaux de communautés culturelles dans l'attraction et la rétention des immigrants en région, ainsi qu'à la viabilité d'une politique de la régionalisation de l'immigration en l'absence d'une politique vigoureuse de développement régional. En regard des témoignages recueillis, l'importance des noyaux de communautés culturelles en région paraît minimisée contrairement à ce qui fut maintes fois postulé sur la «masse critique obligée» d'immigrants en région. Certes, la présence d'une communauté culturelle en région peut s'avérer un atout pour le nouvel immigrant qui arrive, en lui fournissant un support et des ressources variées (accueil, apprentissage linguistique...). Mais, elle ne semble être nullement une condition *sine qua non*, des stratégies alternatives et innovatrices pouvant certainement compenser l'absence de communautés culturelles et de réseaux de sociabilité basés sur la famille ou la parenté pour assurer une transition en douceur dans les régions, tels stages en région, jumelage, parrainage informel... En dernier lieu, il faut constamment se rappeler que ce sont les *opportunités réelles d'emplois*, couplées à la disponibilité de services diversifiés, qui représentent la condition première, incontournable et déterminante pour attirer et convaincre les immigrants d'aller vivre en région et s'y enraciner de façon durable et permanente.

Cette dernière remarque démontre à quel point il peut être illusoire d'appliquer une politique de régionalisation de l'immigration si elle ne s'accompagne pas d'efforts concertés pour entreprendre des actions dynamiques de développement régional. Ces actions devront, en outre, déborder le niveau économique pour s'attarder également à la revitalisation sociale et culturelle des communautés locales (Simard, 1996). Ce n'est qu'à cette condition d'un *développement régional global* que les immigrants accepteront de s'établir définitivement en région.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette recherche a mis en évidence que le travail agricole saisonnier transporté semble davantage lié à la survie économique, au dépannage, au dernier recours en l'absence d'alternatives plus attrayantes. Les conditions de travail difficiles obligent à renverser la manière de penser habituelle de l'*instabilité* et du *roulement* caractéristiques de ce type d'emploi et de le considérer dans une perspective non plus individualiste, c'est-à-dire liée à un manque de motivation de

ces individus, mais structurelle et systémique, c'est-à-dire articulée à la segmentation et à la dualisation accrues de l'économie et du marché du travail ainsi qu'à la discrimination.

Le vécu des travailleurs agricoles saisonniers transportés de la région de Montréal reste marqué par la double alternance emploi/chômage, ou travail au champ/travail en manufacture. Ceci contribue à accentuer non seulement leur précarité et vulnérabilité mais également leur pauvreté. Ceci concorde d'ailleurs avec les résultats d'études internationales sur le même sujet et qui démontrent bien les conditions fort précaires de ces salariés agricoles désignés comme «les plus pauvres d'entre les pauvres» (Organisation internationale du travail, 1996).

Il demeure que les travailleurs agricoles saisonniers transportés détiennent un rôle important dans l'industrie bioalimentaire. Étant le *premier maillon de la filière horticole*, il faut demeurer vigilant quant à leur précarisation exacerbée par le contexte actuel de libre-échange, de concurrence internationale et de remise en question des modes d'organisation traditionnelle du travail avec la demande croissante de flexibilité. Les piètres conditions de travail, même si elles ne sont pas le lot de toutes les fermes, ne doivent être aucunement tolérées. Il est donc impératif de se soucier de la *valorisation* de l'emploi agricole et de la *bonification* de ses conditions de travail, dans un esprit de respect de la personne et de justice sociale, tout en tenant compte des contraintes internes et externes de ce secteur économique. Ceci, ultimement, ne pourra qu'entraîner la rétention de ces travailleurs en agriculture et la consolidation des assises de l'horticulture.

Pour terminer, les chercheuses proposent, à leur tour, des **pistes d'actions** nullement exhaustives mais fondamentales pour la valorisation de ces travailleurs, l'amélioration de leurs conditions de vie globale et la création d'un environnement de travail plus stimulant pour les deux partenaires employés/employeurs. Des actions multidimensionnelles et sur plusieurs plans sont nécessaires, à la fois destinées aux employeurs et employés agricoles. La *sensibilisation des employeurs*, susceptible d'entraîner des changements de mentalité et d'attitudes de même qu'une *formation vraiment qualifiante des employés*, sont au coeur de ces stratégies qui devront être innovatrices et adaptées à la réalité du secteur horticole. En outre, s'avère indispensable une *structure indépendante* des deux parties pour assurer non seulement le respect des conditions minimales de travail mais également le suivi lors des plaintes.

Mais, à la base de ces diverses stratégies d'actions demeure l'incontournable impératif d'élaborer une *politique énergique d'emploi et de main-d'oeuvre*, afin de contrer la précarisation, la marginalisation et l'appauvrissement de ces travailleurs et de briser ce ghetto d'emplois instables pour nouveaux immigrants. La *stabilisation de l'emploi* revêt ici une importance cruciale de même qu'une politique de développement économique et de développement régional destinée à *créer* de nouveaux emplois et à revitaliser l'ensemble des régions du Québec.

PREMIÈRE PARTIE

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

CHAPITRE I SUJET ET OBJECTIF

La présente recherche concerne la main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal, composée *majoritairement d'immigrants*³. L'objectif est de dégager le profil socio-économique et le processus d'insertion professionnelle de cette main-d'oeuvre particulière, par l'examen de ses caractéristiques socio-économiques (âge, sexe, pays de naissance, scolarité, expérience professionnelle, langues connues, ressources économiques), de ses conditions de travail (durée d'embauche, salaire, santé et sécurité, relations avec les employeurs et autres travailleurs...) de même que par ses pratiques, attitudes et besoins sur des aspects névralgiques, tels la formation et spécialisation, la reconnaissance des acquis, l'accès à l'information tant sur le marché du travail que sur les normes minimales de travail et sur les droits des travailleurs, la participation au marché du travail, la mobilité professionnelle, l'établissement éventuel en agriculture, les conditions de rétention en agriculture et en région...

Qui compose cette main-d'oeuvre? Quelles sont ses caractéristiques? De quels pays ou régions proviennent ces travailleurs? Quelles sont les raisons à la base de leur choix de travailler dans ce secteur? Quels réseaux les y ont amenés? Quelles sont leurs conditions de travail? Y a-t-il des disparités? Quels obstacles rencontrent-ils? Quels sont leurs atouts et lacunes? Quels sont leurs besoins? Quelle est leur trajectoire professionnelle? Ont-ils des stratégies d'emploi? Quelles sont leurs attitudes et perceptions quant au type d'emploi occupé et à la possibilité de poursuivre dans ce secteur? Y a-t-il différenciation entre les différents groupes étudiés (hommes/femmes, immigrants/natifs, pays de naissance...) quant aux divers aspects abordés? Quel en est le fondement? Y a-t-il des pratiques discriminatoires? Quels sont les rapports entre

³ Il s'agit de la main-d'oeuvre occasionnelle travaillant dans l'horticulture et qui est transportée, soir et matin, à partir de Montréal pour combler les besoins de main-d'oeuvre des régions limitrophes (Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest de Montréal, Laurentides, Lanaudière et plus rarement l'Estrie). Se référer à la première partie du second chapitre pour un tableau statistique du salariat agricole au Québec. Celui-ci permet de constater que notre objet d'étude n'est spécifique ou restreint qu'en apparence puisqu'il concerne une proportion non négligeable de la main-d'oeuvre saisonnière agricole adulte engagée au Québec.

cette main-d'oeuvre majoritairement immigrante et la société d'accueil? Peut-on parler de «ghetto d'emploi» pour immigrants dans l'emploi agricole saisonnier? Quelles en seraient les raisons?

Partant des pratiques et besoins identifiés par les travailleurs agricoles eux-mêmes, premiers acteurs concernés, cette recherche tente de cerner les tendances majeures de l'insertion ainsi que les principaux facteurs explicatifs. Elle veut éclairer à la fois le *processus* de l'insertion professionnelle, son *fondement* et sa *logique*, de même que le *sens* global de celui-ci. Elle propose d'abord non seulement de documenter la problématique générale de la main-d'oeuvre agricole saisonnière mais aussi de contribuer à la compréhension de la dynamique d'insertion par l'identification de trois types de facteurs. Ces derniers concernent tant la *différenciation* entre groupes immigrants et natifs, que la *valorisation et bonification* par rapport au statut précaire de ces travailleurs et à leurs liens avec la communauté locale, ainsi que l'*attraction et la rétention* en région et en agriculture. Puis, l'étude veut également examiner la signification du processus dégagé en explorant les liens et rapports de l'objet de recherche avec certains des enjeux fondamentaux contemporains, à savoir les enjeux *politiques* liés à la crise de l'État-providence, à la crise du système de protection sociale, et à la redistribution du pouvoir entre le Fédéral et le Provincial à propos des politiques de formation de main-d'oeuvre, les enjeux *sociaux* relatifs à la place et à l'insertion des immigrants dans une société démocratique et pluraliste, et enfin les enjeux *économiques* liés à la mondialisation et à la crise économique structurelle actuelle, à la crise du travail et à l'augmentation du chômage et de la précarité d'emploi, ainsi qu'à la raréfaction des ressources et à la crise fiscale de l'État. Par cette articulation aux enjeux cruciaux, nous espérons contribuer aux débats actuels au sein de la société et apporter un éclairage original sur la situation de la main-d'oeuvre agricole saisonnière, appelée à se développer et à devenir, dans l'avenir, un enjeu important du développement régional ainsi que de certains secteurs de l'agroalimentaire.

L'étude veut particulièrement mettre en lumière la dimension dite «ethnique» du travail agricole saisonnier au Québec, jusqu'ici inexplorée par les chercheurs, en dégagant la spécificité éventuelle de l'insertion professionnelle de la main-d'oeuvre agricole immigrante québécoise, et l'impact de l'appartenance à un groupe racisé⁴ sur leur insertion. Elle veut approfondir le lien entre la concentration d'immigrants dans un secteur d'emploi et les inégalités. Elle rend ainsi possible l'exploration de la qualité de leur insertion, en scrutant les éventuelles différenciations et démarcations entre les divers groupes d'immigrants d'abord, et entre ceux-ci et les travailleurs agricoles natifs ensuite. Les facteurs tant facilitant qu'entravant l'ensemble du

⁴ Le choix d'utiliser, tout au long de cette étude, l'expression «minorité racisée» ou «groupe racisé» s'explique par notre position théorique selon laquelle on doit préférer, à la notion de «race», une expression qui réfère au *processus de catégorisation* en classes d'individus définis en termes essentialistes, processus faisant partie intégrante du racisme (cf. Cadre de référence: Discrimination systémique).

processus seront mis en évidence. Ceci permettra d'aborder les questions de ghettos d'emploi ou de «niches» occupationnelles tout comme celles des pratiques et rapports discriminatoires.

L'intérêt et la pertinence pratique du projet proviennent du fait qu'il n'existe que des données partielles sur le sujet (statistiques générales, besoins des entreprises en main-d'oeuvre agricole...). Aucun portrait précis de la situation de cette main-d'oeuvre salariée n'existe, ni des facteurs pouvant expliquer sa variation ou affecter sa valorisation et stabilisation.

Le projet vient donc combler une lacune en introduisant, par une approche sociale, de nouvelles variables centrales dans l'étude globale de l'objet. Il permettra d'améliorer les connaissances et de fournir de l'information sur de multiples aspects méconnus, tels les caractéristiques de la main-d'oeuvre impliquée, les obstacles rencontrés, les raisons d'entrée et/ou de sortie comme employé agricole dans le secteur horticole, les réseaux d'information et de recrutement, les conditions de travail... Il apportera également des indications sur les besoins de ces travailleurs de même que sur les éventuelles différenciations dans les divers groupes étudiés et les facteurs explicatifs. Il constitue une étape préalable et essentielle à la formulation de nouvelles politiques et à l'émergence de pistes d'interventions innovatrices quant à la précarité d'emploi, la rétention en agriculture et en région et l'insertion dans les communautés locales.

Une méthodologie *qualitative* est utilisée, inspirée de la démarche de Bourdieu (1993) faisant place, par l'entremise d'analyse et de diffusion d'entretiens, à des personnes habituellement ignorées, réservées ou silencieuses (voir Annexe méthodologique). Leur expérience globale d'emploi en agriculture est examinée, depuis leur décision de travailler comme salarié agricole saisonnier jusqu'à aujourd'hui. C'est dire qu'une perspective *diachronique* est adoptée, avec toutefois l'examen particulier d'une année cible, 1994, en ce qui concerne les données plus factuelles. Nous espérons que le lecteur pourra percevoir et sentir avec intérêt et sensibilité ces travailleurs agricoles saisonniers interrogés, à travers notamment leurs propos, ce qui représente la «condition d'une véritable compréhension» de la réalité sociale, pour reprendre les termes de Bourdieu (Bourdieu, 1991: 4). La parole leur est donc donnée, et une place réservée à ces acteurs sociaux méconnus dont les témoignages constituent une information privilégiée qu'il est impossible d'esquiver.

Le rapport comporte quatre parties. La première présente la recherche de même que sa problématique et le cadre de référence. Dans la deuxième, une description de la population étudiée est exposée. La troisième partie se centre sur le processus d'insertion professionnelle, à travers l'itinéraire professionnel, les réseaux de recrutement et les conditions de travail. Enfin, la quatrième partie concerne l'attraction et la rétention en région.

CHAPITRE II PROBLÉMATIQUE

1. SALARIAT AGRICOLE ET MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE SAISONNIÈRE TRANSPORTÉE

Il n'existe aucune base de données statistiques fiables et détaillées sur la main-d'oeuvre agricole au Québec. En effet, ni les statistiques du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)⁵ ni celles de l'UPA ne permettent de dresser un profil précis des différentes catégories de la main-d'oeuvre agricole québécoise. En conséquence, il est difficile de savoir exactement combien de travailleurs saisonniers oeuvrent en agriculture. Le tableau suivant a été élaboré à partir de toutes nos sources d'informations, statistiques du MAPAQ et de l'UPA, ainsi que personnes-ressources connaissant bien la problématique concernée.

La main-d'oeuvre agricole est composée au Québec d'une main-d'oeuvre familiale et d'une main-d'oeuvre engagée. D'après les statistiques du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), 132 411 «personnes»⁶ ont été engagées dans les entreprises agricoles pour une durée variable en 1994 – année cible de l'étude –, ce qui correspond à 81 137 «personnes-années»⁷, si l'on traduit ces statistiques en termes «annuels», basés sur 1200 heures (MAPAQ, 1996: 3). La main-d'oeuvre familiale était largement majoritaire (76 709 personnes ou 63 419 personnes-années) par rapport à la main-d'oeuvre engagée (55 702 personnes ou 17 718 personnes-années). Cette main-d'oeuvre engagée se divise en deux catégories: *permanente* et *saisonnnière*. La main-d'oeuvre *permanente*, principalement «native», est logée sur la ferme et peu nombreuse. Elle se concentre surtout en production laitière et constituait, en 1994, 11,8 % de la main-d'oeuvre engagée (6595 salariés). La main-d'oeuvre *saisonnnière* – dont la moitié serait occupée moins de cinq semaines – représentait, en 1994, 88,2 % de la main-d'oeuvre agricole engagée (49 107

⁵ Les données statistiques du MAPAQ proviennent de la «fiche d'enregistrement des exploitations agricoles» dont les données sont recueillies pour les besoins administratifs du Ministère. Une question est spécifiquement posée sur le nombre de personnes non familiales engagées dans l'entreprise agricole.

⁶ Le MAPAQ établit ses statistiques en se basant sur la notion de «personnes», qui sont en fait des «jours-personne», c'est-à-dire le nombre total de journées travaillées par des personnes, que ces journées de travail soient effectuées ou non par des individus différents. Ce mode de calcul explique le nombre élevé de personnes déclarées à travailler en agriculture. Les statistiques du MAPAQ peuvent être utiles pour donner un ordre de grandeur, mais elles ne sont pas aisées à manier. Le MAPAQ définit l'emploi «saisonnier» comme étant d'une durée inférieure à 40 semaines durant l'année, indépendamment du nombre d'heures travaillées durant ces semaines. L'emploi «occasionnel» ne figure pas dans les calculs du Ministère. Quant aux statistiques de l'UPA, elles présentent les mêmes inconvénients que celles du MAPAQ, mais elles sont effectuées sur une base de calcul différente. L'UPA comptabilise les travailleurs agricoles en terme de «placements agricoles». Un placement est dit «saisonnier» lorsqu'il s'agit d'un emploi d'une durée de six jours jusqu'à neuf mois; le placement est identifié «occasionnel ou quotidien» lorsqu'il s'agit d'un emploi d'une durée de cinq jours ou moins (UPA, 1993:13). La difficulté que présente ce mode de calcul de l'UPA vient du fait que la main-d'oeuvre transportée occasionnelle qui nous intéresse ici est susceptible de se retrouver dans ces deux catégories différentes.

⁷ Les «personnes» ou «jours-personnes» sont ramenés à un «équivalent personne-année», que le Ministère définit comme «un ensemble de combinaisons d'heures travaillées qui totalise un minimum de 1200 heures» (MAPAQ, 1996: 1). Ceci équivaudrait approximativement à 30 semaines de 40 heures.

salariés) (MAPAQ, 1996: 3). Parmi celle-ci, se retrouvent la main-d'oeuvre dite «locale», composée d'individus jeunes ou adultes résidant à proximité des fermes – pour laquelle nous ne disposons d'aucunes statistiques particulières – ainsi que la main-d'oeuvre «transportée», dont plus des trois quarts oeuvrent dans les quatre régions agricoles près de Montréal⁸ directement concernées par la présente étude. Cette main-d'oeuvre transportée est composée, autour de Montréal, d'environ 95 % d'immigrants dont certains à statut précaire (réfugiés, illégaux, permis temporaires...)⁹. Elle réside sur l'Île de Montréal et est véhiculée, matin et soir, par des autobus spéciaux dans les quatre régions limitrophes de Montréal (Sud-Ouest de Montréal, Saint-Hyacinthe, Lanaudière, Laurentides). Selon des personnes-ressources rencontrées, approximativement 5000 travailleurs se retrouveraient dans la catégorie des travailleurs agricoles saisonniers transportés de ces régions en 1994. Il ne faut pas confondre la main-d'oeuvre *néo-québécoise* et la main-d'oeuvre *étrangère temporaire*: en effet, une petite partie de la main-d'oeuvre saisonnière est logée sur la ferme, provient majoritairement du Mexique (quelques individus provenant des Barbades) et séjourne au Québec en vertu d'une entente entre le Canada, le Mexique et les Antilles, pour une période de trois à huit mois et retourne dans son pays à la fin du contrat de travail. En 1994, 862 travailleurs étrangers (831 Mexicains et 31 Antillais) ont travaillé comme main-d'oeuvre saisonnière, surtout dans les serres et les produits maraîchers (DRHC, 1995). Ce nombre de travailleurs étrangers au Québec est faible, comparativement à celui de la province de l'Ontario pour la même année qui est de 9924 travailleurs (3857 Mexicains et 6067 Antillais). L'Alberta, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse, quant à elles, embauchèrent un nombre relativement peu élevé de travailleurs étrangers en 1994, soit respectivement 129, 91 et 34.

La présente recherche porte sur la main-d'oeuvre agricole *saisonnière* où se retrouve la grande majorité de la main-d'oeuvre non familiale et se limite à la main-d'oeuvre dite *transportée* de la région de Montréal. Elle se concentre ainsi sur le secteur horticole, ce dernier étant le premier secteur employeur de main-d'oeuvre et occupant à lui seul autant que les secteurs laitier, porcine, céréalière et acéricole réunis. Il est le principal bassin d'emploi agricole saisonnier non familial (Deille, 1993; Éthier, 1993, MAPAQ, 1996) et embauche plusieurs travailleurs agricoles néo-québécois. Le programme de transport quotidien des travailleurs agricoles est d'ailleurs conçu exclusivement pour le secteur horticole. Celui-ci, avec 2558 entreprises, engage ainsi près de 46 % de la main-d'oeuvre saisonnière tout en accaparant 13 % de la main-d'oeuvre familiale (MAPAQ, 1997).

⁸ Le programme de transport existe dans les 11 régions agricoles québécoises desservies par les SEA de l'UPA. Notons cependant que d'après des statistiques non publiées colligées par le MAPAQ, nos quatre régions cibles comptent ensemble 83 % du nombre de jours-personnes transportées (111 596 jours-personnes), ce qui n'indique pas le nombre de salariés mais donne une bonne image de l'importance de la main-d'oeuvre transportée dans ces régions: Laurentides (36 %), Sud-Ouest de Montréal (27 %), Lanaudière (11 %), Saint-Hyacinthe (9 %). Suivent les régions de Nicolet (9 %), de Québec (4 %), du Bas-Saint-Laurent (2 %) et de la Mauricie (1 %) et enfin celles de la Côte-du-Sud, Gaspé et Sherbrooke qui totalisent, quant à elles, moins de 1 % de la main-d'oeuvre transportée (MAPAQ, 1994a).

⁹ Nous nous permettons cette affirmation après avoir interrogé des personnes-ressources à ce sujet. En outre, une «question contrôle», posée aux travailleurs lors des entretiens, a permis de valider cette composition majoritairement *néo-québécoise* de la main-d'oeuvre transportée.

La taille de ces fermes est variable: dans le sous-secteur des «légumes de plein champ»¹⁰ où se retrouvent principalement les travailleurs immigrants, on compte en moyenne de 10 à 12 employés par ferme et les plus grandes entreprises horticoles peuvent compter entre 200 et 300 employés (IQRHH, 1996a: 16-17). Ces fermes, considérées «petites»¹¹ dans le secteur parce qu'elles embauchent moins de quatre employés permanents, peuvent en fait être de grandes entreprises. En 1995, l'industrie horticole, incluant le secteur ornemental, représentait plus de 11 % des recettes monétaires du secteur de l'agroalimentaire, soit 483 837 milliards de dollars. Ce secteur se situe au troisième rang derrière les productions laitières et porcines (MAPAQ, 1997).

La situation de l'emploi agricole est particulière pour la catégorie de main-d'oeuvre saisonnière transportée et ce, pour deux raisons majeures. Premièrement, ces travailleurs de diverses origines composent un bassin de *main-d'oeuvre occasionnelle* appelée à travailler chez différents producteurs au cours d'une même saison agricole, donc à changer plus ou moins fréquemment d'employeur et même quotidiennement, de jour en jour. Deuxièmement, alors que la main-d'oeuvre permanente forme un petit noyau homogène de natifs bénéficiant de conditions de travail relativement stables et que la main-d'oeuvre étrangère mexicaine est régie par un contrat de travail, la main-d'oeuvre saisonnière occasionnelle est reconnue pour avoir un statut nettement plus *précaire*: absence de contrat écrit, exclusion de certaines normes de la *Loi sur les normes de travail*, telles que celle de la durée de la semaine de travail, courte période d'embauche, rémunération à peine plus élevée que le salaire minimum et souvent moindre pour les cas payés au rendement, horaire de travail chargé et variable, relations de travail autoritaires et superficielles, inexistence de plan de carrière... (Gilbert, 1992; Landry, 1993). Des écarts importants semblent émerger selon les producteurs-propriétaires et les régions.

La main-d'oeuvre *saisonnière* est essentiellement recrutée par deux organismes sans but lucratif, la Corporation des Services de la main-d'oeuvre agricole (SMA) de l'UPA et AGRI-AIDE. Le SMA, incorporé en 1974, a été créé par l'UPA, en concertation avec les ministères du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec ainsi que de l'Agriculture, après entente avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). La mission des SMA de l'UPA est de mettre sur pied et d'administrer les Services d'emploi agricole (SEA) dans les différentes régions agricoles du Québec afin d'assurer aux producteurs agricoles l'accès à une main-d'oeuvre adéquate. Le SEA de Montréal a été créé au tournant des années 90 pour augmenter, notamment, le bassin de main-d'oeuvre disponible.

¹⁰Ce sous-secteur est le premier en importance dans l'horticulture puisque sa valeur annuelle de production (180 millions de dollars) représente plus du *tiers* de la valeur totale des 10 sous-secteurs horticoles étudiés par l'IQRHH (1996a: 12).

¹¹ Quant à la notion de «petite ferme», se référer au cadre juridique: 1) *Exclusions actuelles*.

En 1994, la CEIC assurait la totalité du financement de la Corporation des Services de main-d'oeuvre agricole, donc des SEA, par contrat annuel. Le Fédéral a annoncé le retrait de son financement à partir du 31 mars 1997. En conséquence, le SEA-Montréal est fermé depuis janvier 1997. Pour le fonctionnement des autres SEA, des négociations sont en cours. Le recrutement autour de Montréal sera donc assuré par d'autres SEA. Se pose alors la question si les SEA locaux, plus éloignés de la réalité des immigrants montréalais, sauront composer adéquatement avec ce groupe particulier. Pour ce qui est du programme de transport journalier, dont les frais sont partagés entre le Fédéral et le Provincial (MAPAQ), le Fédéral se retire complètement mais le MAPAQ continuera sa participation, sans, toutefois, compenser le retrait du Fédéral. L'incertitude demeure actuellement à savoir qui compensera ce manque à gagner pour le financement du transport de la main-d'oeuvre agricole. Les travailleurs devront-ils payer?

Quant à AGRI-AIDE, il s'agit de «corporations intermédiaires de travail»¹², sortes d'agences de recrutement servant d'intermédiaires entre les producteurs et les travailleurs, créées par des producteurs des Basses Laurentides/Laval et de Saint-Jean-Valleyfield pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre des producteurs et productrices agricoles membres de la corporation. AGRI-AIDE-Laurentides s'est implanté en 1990 et AGRI-AIDE-Saint-Jean-Valleyfield l'année suivante. Les services de l'organisme sont loués aux entreprises membres pour recruter tant le personnel que les entreprises. Le financement d'AGRI-AIDE provient tant du ministère de la Sécurité du revenu, par l'entremise de programmes d'intégration à l'emploi – tel PAIE – que des contributions des employeurs agricoles. La corporation sert donc à la fois les travailleurs agricoles et les entreprises horticoles et travaille en collaboration avec les services d'emploi agricole (SEA) pour le transport de la main-d'oeuvre. L'organisme dispose d'un interprète pour faciliter la communication avec les travailleurs parlant une langue autre que le français.

D'après des producteurs agricoles et plusieurs intervenants du milieu, l'agriculture connaît des problèmes de pénurie de main-d'oeuvre depuis une dizaine d'années. L'UPA réclamerait d'ailleurs l'augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires mexicains, appréciés pour leur compétence et leur disponibilité. La demande des producteurs agricoles s'expliquerait par le fait qu'ils doivent de plus en plus faire face à la concurrence étrangère dans le contexte de la mondialisation (Blais, 1994; Carrier, 1995; Coopers & Lyband, 1996; Giasson, 1994). En outre, il est indéniable que les producteurs agricoles doivent composer avec un stress élevé lié aux caprices du climat ainsi qu'à la capacité de leur entreprise à s'adapter aux situations changeantes et à la concurrence tant locale qu'interprovinciale et internationale (CLSC de Portneuf, 1992 : 70-78; Deille, 1993; Ethier, 1993). En quelques semaines, ils ont à remplir des obligations contractuelles

¹² La question de ce type particulier d'organismes sans but lucratif et des programmes mis à leur disposition sera discutée plus loin.

(IGA, Métro, commandes locales...) et financières leur laissant souvent peu de marge de manoeuvre. En fait, dans l'espace de la saison estivale, ils jouent leur revenu pour l'année. Néanmoins, l'existence réelle de cette pénurie de main-d'oeuvre n'a que peu été remise en question. Fillion et Otis (1994), parlant de la région des Laurentides, par exemple, soutiennent que le problème n'est pas tant un problème de pénurie que de rétention en agriculture. Le témoignage des travailleurs rencontrés dans le cadre de notre projet apporte un éclairage nouveau sur le secteur agricole, qui permet de l'observer sous un angle différent. Ainsi est-il impérieux de formuler certaines questions. De quelle *pénurie* s'agit-il exactement ? D'une pénurie de main-d'oeuvre formée ? D'une pénurie de main-d'oeuvre «locale»? D'une pénurie de main-d'oeuvre stable? Y a-t-il vraiment pénurie ? Quel est le lien avec le roulement des travailleurs agricoles? La présente recherche contribue notamment à éclairer ces questions.

2. CADRE JURIDIQUE

Les conditions juridiques s'appliquant au salariat agricole ont été, traditionnellement, marquées au sceau de l'exclusion. Effectivement, avant 1990, alors que les salariés agricoles étaient encore complètement exclus du cadre de la *Loi sur les normes du travail*¹³, il était nécessaire de se reporter au *Code civil du Bas Canada* (1866), pour retracer une disposition législative sur les normes qui s'applique à ces travailleurs¹⁴. Leur exclusion historique totale ou partielle des principales lois du travail, momentanément remise en cause au moment de réformer la *Loi sur les normes du travail* en 1990, demeure généralement méconnue (CANO, 1990; CDPQ, 1990; CEGAQ, 1990; Gagné, 1991). Afin de servir de guide pour la lecture et la compréhension des conditions de travail qui seront discutées tout au long de ce rapport, nous retraçons ici les principales lois actuelles en matière de normes du travail, de santé et sécurité du travail, d'assurance-chômage et d'accès à la syndicalisation affectant la main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée et porterons ensuite une attention particulière à la question du «travail au noir», phénomène qui est reconnu toucher ce secteur de l'économie.

A. LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les différentes dispositions de la Loi sur les normes couvrent de multiples aspects des conditions de travail, tels le salaire minimum, le paiement du salaire, la durée normale de la semaine de travail, le temps supplémentaire, les pauses, les congés... La Loi autorise également le recours à la Commission des normes du travail (CNT) qui doit veiller au respect de la Loi et recevoir les plaintes des salariés, lorsque l'employeur enfreint la Loi. Si, avec la première *Loi sur les normes du travail*, adoptée en 1979, la presque-totalité des

¹³ L. R. Q., c. N-1.1. ou L. Q. 1979, c. 45.

¹⁴ Pour un historique détaillé des différentes législations sur les normes du travail, voir Dubé et Di Iorio, 1992; Moran, 1988. Des détails sont aussi relevés dans un document d'Au bas de l'échelle sur le sujet (ABE, 1995).

travailleurs agricoles étaient complètement exclus¹⁵ de cette loi d'*ordre public* (art. 93), la Loi modifiant la Loi sur les normes¹⁶ de 1990 n'a pas complètement mis fin aux exclusions. Nous examinerons tant les différentes exclusions touchant ces travailleurs que la protection que la nouvelle Loi de 1990 leur accorde, pour finalement expliciter certaines des causes du peu de protection effective de la main-d'oeuvre saisonnière occasionnelle dans le cadre de cette loi.

1) Exclusions actuelles

Bien que les salariés agricoles ne soient plus exclus de l'ensemble de la Loi sur les normes, à partir de 1990, les **exclusions spécifiques**, présentes dans la Loi de 1979, sont essentiellement restées les mêmes: exclusions portant sur le salaire, la semaine normale de 44 heures, le repos hebdomadaire et les congés.

Concernant les articles sur le **salaire**, le législateur, reprenant l'exclusion qui se retrouvait au premier paragraphe de l'article 3 de la Loi de 1979, dispose que toute la section sur le salaire (art. 39.1 à 51) ne s'applique pas aux employés d'une «petite ferme»¹⁷ (art. 39.1). Étant donné cette exclusion, le producteur n'est pas obligé de leur remettre un bulletin de paie (art. 46). La règle selon laquelle un salarié à temps partiel ne peut recevoir une rémunération moindre ne s'applique pas non plus (art. 41.1). Pour ce qui est de la **semaine normale** de 44 heures, qu'ils soient permanents, saisonniers ou occasionnels, les travailleurs agricoles n'y ont pas droit puisqu'ils sont exclus des dispositions relatives au **temps supplémentaire** majoré (art. 54, al. 5, 7 et 8). La Loi n'oblige donc pas les employeurs du secteur agricole à payer un taux plus élevé pour les heures supplémentaires (art. 52). Quant au **repos hebdomadaire**, la Loi précise qu'un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives mais que dans le cas d'un travailleur agricole, ce «jour de repos peut être reporté à la semaine suivante» (art. 78, al.2). Concernant les **congés annuels payés** ou le versement de **prime de vacances**, les articles 66 à 76 prévus à cet effet ne s'appliquent pas au «salarié surnuméraire pendant la période des récoltes» (art. 77, al. 6).

Tel est le tableau des **exclusions** visant spécifiquement les travailleurs agricoles dans la *Loi sur les normes du travail*. Le reste de la Loi s'applique-t-il?

¹⁵ *Loi sur les normes du travail*, L. Q. 1979, c. 45, art. 3 (1).

¹⁶ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L. Q. 1990, c. 73.

¹⁷ La notion de «petite ferme» est l'expression consacrée pour désigner les fermes visées par les exclusions, soit une ferme mise en valeur «avec le concours habituel d'au plus trois salariés», **à part** les propriétaires, leurs conjoints, leurs ascendants ou leurs descendants. La jurisprudence a établi que le mot *habituel* signifiait les employés *permanents*, c'est-à-dire les personnes employées sur une base constante et régulière. L'emploi du terme «habituel» a donc été lourd de conséquences, puisqu'il a eu pour effet d'exclure de la Loi, en 1979, l'*écrasante majorité* de la main-d'oeuvre agricole, soit les travailleurs saisonniers, surnuméraires, occasionnels ou temporaires (88,2 %, *supra*). Ainsi, le barème de *trois salariés*, à première vue anodin, cachait en fait la majorité des entreprises agricoles au Québec, considérées «petites», alors que ces entreprises ne sont, par surcroît, pas toutes nécessairement «petites» dans les faits.

2) Droits et recours

La *Loi sur les normes du travail* donne certains droits aux travailleurs agricoles et leur permet d'exercer certains recours: droit à des pauses, au respect du temps d'attente et recours à la Commission des normes du travail (CNT). Ainsi, les dispositions relatives aux **heures de repas** et aux **pauses** s'appliquent sans distinction pour ces travailleurs (art.79). Il est prévu qu'après avoir travaillé 5 heures, un salarié ait droit à une période de 30 minutes sans salaire pour le repas. Quant à la pause-café, elle n'est pas obligatoire mais lorsque l'employeur l'accorde, il doit la payer (art. 59).

Aucune clause ne vient limiter l'application de l'article 57 au sujet du **temps d'attente** sur les lieux du travail: un «salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail». Ainsi, si la pluie ou un bris de tracteur oblige les travailleurs à interrompre momentanément leur travail, l'employeur est obligé de payer le temps d'attente. Et ce, peu importe le nombre de fois que les travailleurs se sont arrêtés.

La Loi sur les normes de 1990 ouvre aux travailleurs agricoles quelques possibilités de **recours**: par exemple, un recours à l'encontre d'une pratique interdite (art. 122) ou une réclamation pécuniaire. Ainsi, dans le cas où un travailleur qui a refusé de faire du travail supplémentaire en raison d'obligations familiales est congédié, n'est pas rappelé ou fait l'objet de mesures discriminatoires ou de représailles, celui-ci peut porter plainte à la Commission des normes du travail. Ou si un employeur ne paie pas toutes les sommes dues à un travailleur ou exerce des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction à l'endroit d'un salarié du simple fait que celui-ci exerce un droit reconnu par la Loi (prendre une pause d'une demi-heure pour le repas après cinq heures de travail, réclamer son salaire, par exemple) l'employeur enfreint également la Loi et le travailleur peut porter plainte. Cependant, comme le travailleur agricole ne reverra peut-être jamais plus l'employeur – dont il ne connaît généralement pas même le nom et l'adresse – chez qui l'autobus l'a déposé le matin, l'exercice de ce recours peut être très difficile.

3) Protection limitée par la spécificité du secteur agricole et la précarité d'emploi

Malgré l'inclusion générale des travailleurs agricoles dans le cadre de la *Loi sur les normes du travail*, un bon nombre des articles de cette loi continuent de ne s'appliquer à la main-d'oeuvre agricole transportée que de façon **exceptionnelle**, en partie seulement ou difficilement. Les particularités du secteur agricole, telles que la dépendance aux aléas du climat et le recours à une main-d'oeuvre occasionnelle, flexible et disponible en période de récolte, ont un impact direct sur la situation d'emploi des travailleurs agricoles: au-delà des

impondérables climatiques dont l'employeur n'est pas tenu responsable, il est très difficile pour ces salariés d'accumuler du service continu¹⁸. Ceux-ci bénéficient alors de moins de droits et d'une protection plus limitée.

La dépendance au climat aura pour effet de limiter l'application de l'article 58 de la Loi. Cet article se lit comme suit: «un salarié qui se présente à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale de trois heures de son salaire horaire habituel». Est fortuit le cas où la pluie, de façon inattendue, commence à tomber et empêche les travailleurs de se mettre au travail ou les oblige de s'arrêter rapidement de travailler. Donc si les travailleurs agricoles rebroussement chemin tout de suite ou après moins de trois heures de travail, rien n'oblige le producteur à les dédommager.

Nous l'avons mentionné, l'une des particularités centrales de la main-d'oeuvre agricole saisonnière occasionnelle recrutée par les SEA est de pouvoir changer continuellement d'*employeur*. Ces travailleurs agricoles n'ont pas *un* mais *plusieurs* employeurs. Chaque journée de travail peut être un petit contrat à durée déterminée d'un jour. En conséquence, la notion de **service continu**, essentielle, notamment, dans le cadre de la Loi sur les normes – puisque plusieurs droits et recours sont octroyés considérant le temps passé dans une même entreprise – ne s'applique pas ou alors très rarement.

Pour que la notion de service continu s'applique à la main-d'oeuvre agricole recrutée par les SEA, ne fut-ce qu'à l'intérieur d'une seule saison agricole, il faudrait que les deux parties manifestent la volonté réciproque de poursuivre le contrat de travail, qu'un travailleur aille systématiquement chez le même producteur et que celui-ci manifeste le désir de toujours engager ce travailleur. Cette situation peut, théoriquement, survenir mais dans la pratique, elle se réalise assez difficilement. En fait, en raison de l'absence de service continu et même parfois du plus élémentaire des liens entre l'employeur et le salarié, élément que nous constaterons dans un prochain chapitre, des sections entières de la Loi sur les normes ne touchent pas les travailleurs agricoles saisonniers et, plus spécifiquement, la main-d'oeuvre transportée. En voici quelques exemples probants. Pour avoir droit au jour férié chômé et payé, il faut avoir au moins *60 jours* de service continu (art. 65), pour avoir droit à l'avis de cessation d'emploi¹⁹ (art. 82.1, al.1) et pour avoir droit de porter plainte contre une pratique interdite de l'employeur en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie (art. 122.2)²⁰, il

¹⁸ Le service continu réfère à la durée du maintien du lien d'emploi avec une entreprise et non pas au nombre de jours travaillés. Les congés, les vacances, les accidents de travail par exemple, n'interrompent pas le service continu, ni une succession de contrats à durée déterminée alors qu'une démission ou un congédiement ont pour effet d'y mettre un terme.

¹⁹ L'employeur doit donner un avis écrit, un «avis de cessation d'emploi», à un employé un nombre déterminé de jours ou de semaines avant de le congédier, de le licencier ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

²⁰ En vertu de l'article 122.2, les pratiques interdites sont: le congédiement, la suspension, le déplacement.

faut justifier *trois mois* de service continu. De plus, pour avoir un recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante²¹, il faut justifier au moins *trois ans* de service continu (art. 124).

Ici, une question s'impose: en quoi la notion-même de *congédiement* s'applique-t-elle dans le cas de cette main-d'oeuvre? Peu importe la nature ou le motif du non-rappel au travail d'un travailleur agricole, ce salarié se retrouve devant un cul-de-sac concernant le service continu sans compter la difficulté qu'il peut éprouver d'identifier clairement son employeur.

Le fondement du contrat individuel de travail²² étant justement cette relation employeur-employé, il serait opportun de clarifier la situation des SEA: quel est exactement leur rôle, dans cette relation tripartite, entre les producteurs et les travailleurs? Ne s'agirait-il pas d'*agences de placement de main-d'oeuvre*? Cette question juridique mériterait une attention particulière qui dépasse le cadre de cette étude mais mentionnons ici quelques éléments susceptibles d'en éclairer la portée. La jurisprudence sur la *Loi sur les normes du travail* a établi que «dans les situations de 'relation triangulaire', l'employeur était celui avec qui existait, pour le salarié, une relation stable et continue»²³... le SEA en l'espèce. Advenant le retrait du gouvernement fédéral (Entente SEA-CEIC), ce qui est en train de se faire, les SEA pourraient devenir *de jure* des agences privées de placement de main-d'oeuvre. Que les SEA soient reconnus comme des agences de placement de main-d'oeuvre et deviennent le véritable et unique employeur des travailleurs agricoles réglerait certainement l'épineux problème du service continu mais ne serait toutefois pas une panacée, considérant, notamment, certaines insuffisances de la Loi à leur endroit.

En définitive, malgré l'inclusion générale des salariés agricoles dans le cadre de la *Loi sur les normes du travail*, ces travailleurs demeurent peu protégés par cette loi, dans les faits. Outre l'exclusion de plusieurs clauses de la Loi, le système d'embauche des travailleurs saisonniers occasionnels, n'autorisant pas d'identifier clairement l'employeur, encourage l'arbitraire et prive ces salariés de certaines protections auxquelles ils pourraient par ailleurs avoir droit. Ces travailleurs accumulent difficilement du service continu avec un employeur et peuvent encore plus difficilement prévoir d'avance leur revenu pour une saison agricole. Ainsi, en raison de ses particularités d'embauche, cette main-d'oeuvre bénéficie de *moins de droits*

²¹ Notons qu'une cause juste et suffisante de congédiement serait d'ordre disciplinaire (retards ou absences répétés, incompétence, insubordination, faute grave) ou administratif (baisse des affaires, réorganisation interne, changements technologiques).

²² Le nouveau Code civil explicite en ces termes le contenu du «contrat individuel de travail»: «Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur» (*Code civil du Québec*, L. Q. 1991, c. 64, art. 2085).

²³ *Centre d'accueil Mgr Coderre c. Union des employés de service, local 298*, F.T.Q. [1985] T.T. 291. Cet arrêt est discuté dans Grant et Laporte (1987) qui font une analyse de la jurisprudence du Tribunal du travail concernant les agences de placement de main-d'oeuvre.

et d'une *protection limitée*. D'autres lois, notamment, en matière de santé et de sécurité, d'assurance-chômage et de syndicalisation, font de ces travailleurs des «laissés pour compte» (Gagné, 1991).

B. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Au Québec, comme au Canada ou aux États-Unis, le secteur agricole est considéré comme dangereux ou présentant des risques pour la santé des travailleurs (Chi *et al.*, 1991; CLSC de Portneuf, 1992; Goldfarb, 1981; Hôtel-Dieu de Montmagny, 1983; Moran et Trudeau, 1991; OTFHSA, 1985; Sakala, 1987; Wilk, 1986). Au Québec, l'agriculture serait au troisième rang pour les décès en cours d'emploi, après les secteurs des mines et de la construction, et le taux d'incapacité permanente y serait deux fois plus élevé que dans toutes les autres industries (CSST, cité dans Moran et Trudeau, 1991 : 162; CLSC de Portneuf, 1992: 25). Malgré cet état de faits, plusieurs ont constaté la rareté des études et des statistiques relatives à la santé et la sécurité au travail dans ce secteur au Québec (CLSC de Portneuf, 1992; CLSC Lac-Etchemin, 1978; Hôtel-Dieu de Montmagny, 1983).

Outre les grands principes énoncés dans le Code civil²⁴, au Québec, deux lois d'ordre public concernent la santé et la sécurité du travail: la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*²⁵, pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles, et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*²⁶, pour l'indemnisation et la réadaptation des victimes d'accidents du travail.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* vise à rendre les milieux de travail plus sécuritaires. Les entrepreneurs agricoles sont tenus de respecter les dispositions générales de la Loi. L'art. 51 oblige tout **employeur** à «prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur». L'employeur doit «s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur» (art. 51, al. 3). De plus, l'employeur a l'obligation de «contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques» (art. 51, al.4). Il doit aussi «s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail» (art. 51, al. 8). Notons, toutefois, que les règlements relatifs à cette loi n'assujettissent pas le secteur de l'agriculture aux différents programmes de

²⁴ Selon le Code civil, l'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour protéger la *santé*, la *sécurité* et la *dignité* du salarié (art. 2087).

²⁵ L.Q. 1979, c. 63 ou L. R. Q., c. S-2.1.

²⁶ L. Q. 1985, c. 6 ou L. R. Q., c. A-3.001.

prévention²⁷, puisque ce secteur n'est pas dit prioritaire. Il n'existe donc pas de réglementation spécifique au secteur de l'agriculture en matière de santé et de sécurité du travail. Ainsi, le *Règlement sur la qualité du milieu de travail*²⁸ (1979) ne s'applique pas.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* donne le droit de dénoncer les situations dangereuses à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et reconnaît le *droit de refus*, c'est-à-dire le droit de refuser d'exécuter un travail s'il y a des motifs raisonnables de croire que celui-ci peut être dangereux pour la santé ou la sécurité (art. 12 à 31). Par exemple, si avant l'arrivée des travailleurs ou même pendant qu'ils travaillent, un producteur arrose ses champs de pesticides, d'insecticides ou autres produits toxiques, les salariés peuvent être en droit d'exiger l'arrêt de leur travail. Le droit de refus n'est pas automatiquement alloué au travailleur. En vertu de l'article 51, la responsabilité appartient au producteur de déterminer le temps d'attente et les outils de protection personnelle nécessaires au respect de la santé et de la sécurité des travailleurs²⁹. Le cas échéant, un inspecteur de la CSST pourra juger si le délai d'attente et la protection personnelle accessible constituent des mesures raisonnables. Lorsqu'un travailleur exerce son droit de refus et reste disponible à faire autre chose, l'employeur doit payer son temps d'attente.

Aucune exclusion ne vise le secteur agricole dans le cadre de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* sus-mentionnée. Cette loi s'applique à tout travailleur, lorsque survient un accident, une blessure ou une maladie dont on peut démontrer le lien avec le travail. La rechute ou l'aggravation d'une blessure ou d'une maladie professionnelle, même si elles ne se manifestent pas sur les lieux du travail, peuvent être couvertes par la Loi.

Un travailleur peut aussi porter plainte à la CSST si un employeur impose des sanctions ou des représailles après l'exercice d'un droit prévu par l'une ou l'autre des deux lois sus-mentionnées.

C. ASSURANCE-CHÔMAGE/ASSURANCE-EMPLOI

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) assure l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁰ qui était, en 1994, la *Loi sur l'assurance-chômage*³¹. Pour avoir droit à l'assurance-chômage, en 1994, soit avant la nouvelle loi, dont l'entrée en vigueur a été graduelle (30 juin 1996, 5 janvier

²⁷ *Règlement sur les comités de santé et de sécurité au travail* (1983) 115 G. O. II, 4209; *Règlement sur le programme de prévention* (1983) 115 G. O. II, 1927 et *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement* (1984) 116 G. O. II, 4195.

²⁸ R. R. Q., c. S-2.1, r. 15.

²⁹ L'employeur doit respecter les normes et les règlements provinciaux et fédéraux relatifs aux produits qu'il utilise.

³⁰ L.C. 1996, c. 23.

³¹ L.R.C. (1985), c. U-1.

1997), toute personne devait, selon la catégorie de prestataires à laquelle elle appartenait, avoir accumulé 12 à 20 semaines d'emploi assurable au cours de l'année précédant la demande de prestations. Pour compter une semaine d'emploi assurable, il fallait avoir travaillé au moins 15 heures durant cette semaine. Il n'était pas nécessaire d'avoir des semaines d'emploi assurable consécutives ni de les avoir accumulées chez le même employeur.

Toutefois, une restriction s'appliquait aux travailleurs agricoles, tel qu'énoncée à l'article 16(1) du règlement sur l'assurance-chômage³²:

Est exclu des emplois assurables l'emploi, qui serait par ailleurs assurable, exercé par une personne au service d'un employeur dans l'agriculture, dans une entreprise agricole ou dans l'horticulture, si celle-ci a été employée et rétribuée en espèces par l'employeur pour une période de moins de sept jours ouvrables au cours de l'année où elle a exercé cet emploi.

Ainsi, en général, un salarié pouvait avoir cumulé le nombre d'heures et de semaines nécessaires chez plusieurs employeurs différents, mais en agriculture, il fallait avoir travaillé au moins **sept jours chez chacun de ces employeurs**.

Dans un jugement récent de la Cour d'appel fédérale³³, la Cour a décidé que l'exclusion des travailleurs agricoles saisonniers contenue à l'article 16(1) du règlement adopté en vertu de la *Loi de l'assurance-chômage* n'introduisait pas de discrimination au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans le présent cas, un travailleur agricole s'était fait refuser le droit à l'assurance-chômage par la CEIC. Celui-ci remplissait toutes les conditions nécessaires, il avait accompli sept jours ou plus de sept jours chez tous ses employeurs sauf un, chez qui il n'avait travaillé que cinq jours. Cette personne n'a donc pu recevoir de prestations d'assurance-chômage. Le *Règlement sur l'assurance-emploi*³⁴, en vertu de la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi*, semble reprendre, peu ou prou, la même exclusion.

D. SYNDICALISATION

D'après l'article 3 du *Code du travail*³⁵, tout salarié au Québec, qu'il soit à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou surnuméraire, a le droit de se syndiquer. Toutefois, un article du même Code (art. 21, al. 5) précise, depuis 1964, que sur une ferme, il faut être *au moins trois salariés* ordinairement et continuellement employés (c'est-à-dire permanents) pour se syndiquer³⁶. Une exclusion frappe une fois de plus les travailleurs agricoles.

³² *Règlement sur l'assurance-chômage - Modification* (1992) 126 Gaz. Can. II 1202, art. 6.

³³ *Beaudet c. Ministre du Revenu national* (1995) 170 N.R. 321 (Fed. C. A.).

³⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi* (1996) Vol 130, n° 14 Gaz. Can. II 2196, art. 9 (2). La formulation complexe de l'article en question oblige à la prudence quant à l'interprétation qui doit en être faite.

³⁵ L. R. Q., c. C-27.

³⁶ Cette exigence d'un minimum de trois salariés permanents pourrait avoir inspiré le législateur dans la rédaction des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en 1979.

Alors que certaines entreprises agricoles emploient des dizaines, sinon des centaines de travailleurs occasionnels pendant la saison des récoltes, ces entreprises sont considérées comme des «petites fermes», parce qu'elles embauchent moins de trois salariés permanents. En conséquence, la syndicalisation des travailleurs agricoles est presque inexistante: d'après des calculs effectués pour l'année 1986, le taux de syndicalisation de la main-d'oeuvre agricole varierait entre 0,75 % et 3,75 % selon que l'on considère ou non les travailleurs saisonniers (Moran et Trudeau, 1991: 162). Il est malheureusement difficile d'obtenir des statistiques plus récentes que celles colligées par Moran il y a une dizaine d'années (Moran, 1988). De fait, le ministère du Travail du Québec publie annuellement des estimations du taux de présence syndicale par secteur d'activité économique, mais les données pour le secteur de l'agriculture ne sont pas disponibles (Ministère du Travail, 1997). Le *Code du travail* ne s'appliquerait donc pas à la quasi-totalité des salariés agricoles. Actuellement, l'accès à la syndicalisation pour la main-d'oeuvre agricole occasionnelle semble une lointaine réalité³⁷.

E. «TRAVAIL AU NOIR»

Le «travail au noir» est une réalité sociale complexe. Alors que les médias l'abordent généralement en questionnant seulement le manque à gagner en taxes et impôts des gouvernements, le phénomène qu'il recouvre apparaît d'abord comme un problème social multiforme aux multiples conséquences. Au Québec, peu de recherches et de données existent sur la question.

Au bas de l'échelle (ABE) définit le «travail au noir» comme «une activité rémunérée et exercée sur une base occasionnelle ou régulière qui ne respecte pas les lois et règlements régissant le monde du travail, la fiscalité et les cotisations aux divers programmes sociaux» (ABE, 1993: 5). L'organisme s'appuie sur la typologie de Rosine Klatzmann, selon laquelle le «travail au noir» peut prendre généralement trois formes: 1- l'emploi non déclaré de salariés; 2- la fraude fiscale; ou 3- le travail indépendant non déclaré (Klatzmann, 1982: 6-9).

L'*emploi non déclaré de salariés* est le fait d'un employeur qui embauche une ou plusieurs personnes sans le déclarer aux diverses instances gouvernementales et aux organismes qui appliquent les lois et les programmes liés au travail (ABE, 1993: 5). Ce genre d'emploi peut théoriquement survenir en agriculture, dans la mesure où un employeur ne déclarerait pas ses salariés, mais certainement pas dans le cas de travailleurs recrutés par les SEA ou AGRI-AIDE. Cette forme de «travail au noir» aussi appelé travail clandestin, peut également comprendre l'emploi de personnes sans permis de travail et l'emploi d'illégaux, c'est-à-dire de personnes qui n'ont pas le droit de résider au Québec. Même si les SEA exigent un permis de travail de tous les travailleurs agricoles lorsqu'ils ne sont pas des citoyens canadiens, nous verrons que certains exploitants agricoles peuvent recourir à des travailleurs clandestins. Cette réalité n'est guère

³⁷ Pour un exemple de cette limite de la loi, voir un appel accueilli d'une décision du commissaire du travail ayant accueilli une requête en accréditation: *Ferme Bel Porc Ltée c. Syndicat démocratique des salariés-es de Meunerie Couture (C.S.D.)*, D.T.E. 90T-586 (T. T.), p. 268-269.

documentée mais peut surgir lorsqu'un travailleur décide de prendre des recours légaux, comme ce fut le cas en septembre 1994, à la Commission d'appel sur les lésions professionnelles³⁸ (CALP). Cette instance a alors décidé qu'un travailleur agricole sans statut d'immigrant et sans permis de travail ne pouvait bénéficier de la protection de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*: il ne peut y avoir contrat de travail au sens de la Loi sur les accidents du travail, dit la CALP, si ce contrat contrevient à une loi d'ordre public telle la *Loi concernant l'immigration au Canada*³⁹. La Cour provinciale du Québec avait laissé entendre, en 1987⁴⁰, qu'aucune mesure ne protégeait les travailleurs sans permis de travail parce que leur embauche contrevient au *Règlement sur l'immigration* en vertu de la *Loi concernant l'immigration au Canada*, loi d'ordre public. Pourtant, pourrait-on alléguer, la Loi sur les accidents de travail est elle-même une loi d'ordre public. Une analyse de l'application et de l'étendue de la notion d'«ordre public» serait donc à faire.

Second «type de travail au noir», la *fraude fiscale*, se produit lorsque, par exemple, une compagnie offre un service sans produire de facture ou diminue le montant déclaré sur celle-ci pour éviter au client de payer les taxes et à la compagnie de déclarer tous ses revenus (ABE, 1993: 5). C'est aussi le cas de travailleurs agricoles qui, bénéficiant de prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale, sont à l'emploi de producteurs agricoles sur une base occasionnelle.

Enfin, le *travail indépendant non déclaré* lie deux particuliers qui s'entendent pour ne pas déclarer le travail effectué. C'est le cas, par exemple, lorsque quelqu'un engage une personne, qui ne veut pas déclarer ses revenus, pour effectuer des travaux de rénovation résidentielle, garder des enfants ou faire l'entretien ménager (ABE, 1993: 6).

Les «travailleurs au noir» sont-ils protégés par les lois du travail? Effectivement, un «travailleur au noir» est un salarié au sens des différentes *lois d'ordre public* comme la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, ce qui ouvre la possibilité de recours. Le «travailleur au noir» peut aussi avoir droit à l'assurance-chômage s'il remplit les conditions nécessaires. De fait, la responsabilité d'effectuer les différents prélèvements autorisés par la loi revient à l'employeur. Par contre, même si la plupart de ces lois s'appliquent en principe à tous les salariés, quels qu'ils soient, la difficulté de **preuve**, dans le cas du «travailleur au noir», dont le nom ne figure pas sur les listes de paie ou qui est payé en argent comptant, conduit à limiter et compliquer tout recours éventuel. En réalité, une personne qui a travaillé «au noir», à condition qu'elle ait vaincu la peur de revendiquer ses droits, peut éprouver beaucoup de difficultés à les faire reconnaître et à les faire valoir.

³⁸ *Boulaajoul et Ferme M. S. Nadon enr.*, [1994] 1540. Cette décision a fait l'objet d'un article dans la revue de la CSST, *Prévention au travail* (Tremblay, 1995: 24).

³⁹ L. R. C. (1985) c. I-2.

⁴⁰ *Saravia c. 101482 Canada Inc.* [1987] R.J.Q. 2658 (C. P.). Également, voir *Laur et Verger Jean-Marie Tardif Inc.*, [1992] C. A. L. P. 510.

CONCLUSION: QUELQUES EFFETS GLOBAUX DE CES LÉGISLATIONS SUR LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE

Mentionnons quelques effets globaux de ces législations sur la main-d'oeuvre agricole. D'emblée, les travailleurs agricoles, surtout ceux des «petites fermes», bénéficient d'un régime juridique de protection beaucoup moins favorable que les salariés dans les autres secteurs de l'économie. Ils sont exclus de plusieurs lois ou articles de lois. La *Loi sur les normes du travail*, malgré les modifications apportées en 1990, ne s'applique qu'en partie seulement ou très difficilement. En matière de santé et sécurité, bien que le secteur présente des risques réels, aucune disposition législative particulière n'intervient en faveur de ces salariés. Ils n'ont, en raison de leurs conditions d'embauche particulières et des restrictions toujours grandissantes de la loi, que très exceptionnellement droit à l'assurance-chômage (ou assurance-emploi). La syndicalisation est pratiquement rendue impossible par l'exigence d'un minimum de trois salariés permanents, telle que le stipule le *Code du travail*. Enfin, le «travail au noir», non déclaré ou clandestin, estimé courant dans ce secteur, s'il ne signifie pas une absence de droits, est synonyme d'absence de pouvoir. Un régime juridique distinct s'applique donc à la main-d'oeuvre agricole, dont la saisonnière transportée représente certainement le maillon le plus vulnérable.

En définitive, l'exclusion de plusieurs normes minimales du travail, la précarité du lien d'emploi entre l'employeur et le salarié et le caractère discontinu et incertain de ce type d'emploi expliquent en partie la dévalorisation que connaît l'emploi agricole. Les lois mêmes, par les exclusions qu'elles autorisent, ont pour effet d'encourager le roulement de la main-d'oeuvre. Il ne faut donc pas s'étonner du peu d'attrait du secteur agricole au profit d'autres secteurs qui offrent des meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et une meilleure protection légale.

3. CRISE DE L'ÉTAT ET CRISE DU TRAVAIL

Pour appréhender la problématique de la main-d'oeuvre agricole saisonnière, il faut l'articuler au contexte d'une **double crise**: d'abord, *crise de l'État*, traduite notamment par la crise des finances publiques, la restructuration de l'État-providence et la remise en question des politiques sociales; ensuite, *crise du travail*, exprimée principalement par la précarisation de l'emploi, et qui est en lien avec la mondialisation des marchés et la crise économique structurelle affectant les sociétés industrielles avancées.

A. CRISE DE L'ÉTAT

La crise de l'État s'inscrit dans le contexte actuel d'internationalisation de l'économie, de montée de l'idéologie néo-libérale, d'éclatement de l'État-nation ainsi que d'affaiblissement des capacités financières étatiques. Elle traduit une crise plus globale et multiforme, comme le soulignait déjà Habermas il y a près de deux décennies, en parlant de «déplacement» de la crise économique à la sphère politique (crise de rationalité et crise de légitimation) et à la sphère socioculturelle (crise de motivation) (Habermas, 1978).

À la suite de la crise économique de la fin des années 70, apparaît une remise en question de la *légitimité* de la gestion providentialiste et des principes keynésiens. Une mutation de l'État et de la régulation des rapports sociaux et économiques se constate: l'État-providence se désengage et se restructure autour de nouveaux acteurs/partenaires, alors que les solidarités de base (familles...) et les structures locales et communautaires sont appelées à se responsabiliser davantage et à prendre le relais dans la lutte contre les inégalités. À l'interventionnisme de l'État succède la gestion minimaliste néo-libérale où les lois du marché figurent comme principe autorégulateur. Les rapports entre sphères privée et publique, entre l'État et la société civile se redéfinissent quant à la régulation globale avec ce déclin du keynésianisme. Cette redéfinition participe à une stratégie néo-libérale de sortie de crise, où l'intervention de l'État est réduite et articulée à la décentralisation/parteneriat (Hamel *et al.*, 1988; Jalbert, 1991; O'Connor, 1973; Poulantzas, 1977; Rosanvallon, 1981, 1995)⁴¹.

La crise de l'État et des finances publiques entraîne une crise globale des politiques sociales. Elle force à repenser les modes de redistribution des politiques sociales providentialistes et à formuler une nouvelle gestion plus serrée du social puisque les stratégies institutionnelles de l'État-providence à l'égard des inégalités, telle la pauvreté, s'avèrent peu efficaces selon les critiques néo-libéraux.

Alors que le chômage et la crise du travail exercent une pression croissante sur le système de protection sociale, une remise en question de ce système universel de protection émerge (sécurité sociale, services sociaux, santé...). Des réformes et politiques d'austérité sont proposées dont l'enjeu économique et politique demeure de réduire les coûts et d'augmenter l'efficacité et la flexibilité des mécanismes de régulation (cf. réforme Axworthy). La révision idéologique néo-libérale met de l'avant l'efficacité plutôt que l'équité.

Les déficits des politiques néo-libérales actuelles ont été largement dénoncées, en raison de l'intensification des inégalités, de la persistance du chômage, de l'affaiblissement de la démocratie et de la dégradation des conditions de vie. Les questions de justice sociale et de solidarité sont au centre des débats (Au bas de l'échelle, 1996a; Beauchemin *et al.*, 1995; Fecteau et Renard, 1995; Hamel *et al.*, 1988; Rosanvallon, 1981, 1995).

B. CRISE DU TRAVAIL

La crise du travail renvoie à une multitude de phénomènes dont la croissance et la prolifération de formes atypiques ou non standard de travail, tels l'emploi temporaire, occasionnel, saisonnier, à temps partiel, contractuel ou autonome, la polarisation accrue des structures professionnelles et salariales – opposant les

⁴¹ Voir également deux numéros récents de revues consacrées à la crise de l'État: Jacques Beauchemin *et al.* (sous la direction de), «L'État dans la tourmente», *Cahiers de recherche sociologique*, Québec, n° 24, 1995, 276 p.; Jean-Marie Fecteau et Didier Renard (sous la direction de), «Généalogies de l'État-providence», *Lien social et Politiques-RIAC*, Québec, 33, printemps 1995, 161 p.

emplois stables, à plein temps et bien payés aux emplois instables, à durée limitée et faiblement rémunérés – , le développement du travail clandestin, l'augmentation de la précarité d'emploi. Il en résulte une restructuration de l'emploi et une diversification de ses formes et statuts, bien exprimée par l'expression de Lebaube «l'emploi en miette», emplois éclatés et raréfiés référant aux petits boulots, travaux intermédiaires, contrats temporaires, stages de toutes sortes et sous-traitance... Il s'agit d'une mutation aussi profonde que la révolution industrielle, marquant le début d'une nouvelle ère: «la fin du plein emploi consacre le terme d'un épisode de l'histoire. S'ouvre l'ère de l'emploi en miette ou de miettes d'emploi. Sachant qu'il n'y en aura pas pour tout le monde» (Lebaube, 1988: 252).

Cette crise du travail trouve son origine dans les transformations économiques et sociales complexes survenues en Amérique du Nord et en Europe, à partir de la décennie 70. Mondialisation des échanges, accords de libre-échange et intensification de la concurrence internationale, multiplication des pôles économiques mondiaux (États-Unis, Allemagne, Japon), accélération des changements technologiques, restructuration industrielle et tertiarisation de l'économie, changements dans la composition de la main-d'oeuvre avec l'arrivée de nouvelles catégories de salariés (jeunes, immigrants, femmes...), récession et accroissement du chômage, coupures dans les budgets de l'État... sont autant de facteurs affectant l'évolution du marché du travail et entraînant une mutation considérable aussi bien dans l'organisation des tâches que dans les relations de travail (Gunderson et Muszynski, 1990; Paquette, 1995; Rosenberg, 1989; Tremblay, 1994, 1995).

Une étude du Conseil économique du Canada évalue, pour l'ensemble de l'économie canadienne en 1987, qu'un emploi sur trois serait «non standard» (c'est-à-dire autre que régulier temps plein). C'est dans les industries primaires (agriculture, pêche...) et les services traditionnels (services à la consommation, hébergement, restauration) que se retrouverait la proportion la plus élevée, chacun comptant près de la moitié de ses emplois parmi les non standards (voir tableau ci-dessous).

Rappelons brièvement que la majorité des pays industrialisés voient le pourcentage des emplois liés au secteur des services augmenter, aux dépens de l'industrie. Ainsi, au Canada, alors que les services représentaient en 1931 moins de la moitié de la production et de l'emploi, ils atteignent en 1994 environ 70 % de l'emploi. Or, comme les emplois des services ont tendance, en moyenne, à être souvent instables et peu rémunérateurs, la montée des services contribuerait à amplifier la fragilité d'emploi et de revenu (Tremblay, 1994: 630-632)⁴².

⁴² Il faut ici faire exception des services dynamiques (informatique, banque...) où se retrouvent des emplois fort bien rémunérés.

**Tableau de la répartition et du taux de tous les emplois non standards,
par industrie, Canada, 1987¹**

	Répartition	Part de tous les emplois dans chaque industrie
Secteur des biens	23,5	27,7
Industries primaires	8,6	45,8
Fabrication	7,7	16,1
Construction	7,2	39,8
Secteur des services	76,4	36,3
Services dynamiques	16,3	25,3
Services traditionnels	38,7	49,5
Services non commerciaux	21,4	31,5
Ensemble des industries	100,0	33,8

1. Sur la base de tous les emplois déclarés au cours des six premiers mois de 1987.

Source: Estimation du Conseil économique du Canada, fondée sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Tiré de: Diane-Gabrielle Tremblay, «Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux», *Traité des problèmes sociaux*, Québec, IQRC, 1994, p. 632.

Le chômage chronique que connaît le Québec depuis deux décennies contribue également à exacerber la crise du travail et à renforcer l'instabilité et les inégalités. En période de pénurie d'emplois et de *surplus de main-d'oeuvre*, les pratiques discriminatoires à l'égard notamment des femmes et des membres des minorités racisées sont facilitées par la présence d'un large bassin de main-d'oeuvre disponible et facile à remplacer. Se remarque une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail (Gunderson et Muszynski, 1990: 147; Tremblay, 1995: 10).

Sous l'impulsion de l'idéologie néo-libérale, les entreprises associent leur faible performance économique et le chômage aux rigidités du marché du travail qui, selon elles, seraient occasionnées tant par le syndicalisme que par les mesures de protection sociale de l'État-providence. Pour améliorer leur productivité et compétitivité, elles cherchent alors à éliminer les *rigidités* et accroître leur *flexibilité* par diverses modalités, telle la réduction des coûts de main-d'oeuvre⁴³. D'où l'apparition de statuts d'emplois atypiques permettant de réduire les heures de travail, les effectifs, les salaires et le coût des avantages sociaux⁴⁴. Cette multiplication des formes atypiques d'emploi aura plusieurs conséquences négatives, dont celle d'augmenter la précarité d'emploi (Landry, 1993).

⁴³ Diane-Gabrielle Tremblay distingue 4 formes de flexibilité: 1) la flexibilité des coûts de main-d'oeuvre; 2) la flexibilité du temps de travail; 3) la flexibilité des statuts d'emploi; 4) la flexibilité technico-organisationnelle. Cette dernière forme, moins courante en Amérique du Nord, ne donne pas lieu à la précarisation de l'emploi, contrairement aux trois premières formes (Tremblay, 1994: 625-629).

⁴⁴ Ces coûts peuvent représenter entre 15 % et 30 % du salaire. Il s'agit donc d'une économie importante pour l'employeur (Tremblay, 1995: 13).

La *précarité d'emploi* est un phénomène multidimensionnel difficile à cerner. Plusieurs éléments doivent être pris en considération simultanément: niveau de rémunération, durée de l'emploi et risque de débauchage, avantages sociaux, possibilités de formation et de promotion, alternance emploi/chômage... L'incertitude quant à la durée de l'emploi et à son renouvellement, l'instabilité et l'insécurité chroniques, l'absence de contrôle sur l'organisation du travail et l'imprécision de la relation avec l'employeur, l'absence relative de droits et de protection sociale (convention collective, normes minimales de travail, avantages sociaux, assurance-chômage et assurance-accident, régimes de retraite...), faiblesse de rémunération, absence de formation et de perspectives professionnelles sont au coeur de la précarité (Landry, 1993: 16-20, 67; Tremblay, 1994: 628). Il en résulte non seulement une dégradation globale des conditions de travail avec l'exclusion des diverses mesures de protection sociale et l'accès réduit à la formation ou l'avancement, mais aussi une baisse de motivation et de sentiment d'appartenance au lieu de travail, de même que des rapports de force défavorables avec l'employeur et un faible pouvoir de négociation lié à la fragmentation de l'emploi, à l'isolement et à l'absence de représentation syndicale (Au bas de l'échelle, 1996; Tremblay, 1994). Au nom de la flexibilité, les acquis du monde du travail ainsi que les programmes sociaux sont remis en question. L'impact négatif de cette restructuration de l'emploi se fait particulièrement sentir sur les droits des travailleurs les plus vulnérables et les plus précaires, tels les saisonniers.

À noter que tout emploi atypique n'est pas nécessairement précaire. Alors que près de la moitié des travailleurs du Québec et du Canada ne travaillent pas à plein temps (49 à 52 semaines par an) à la fin des années 80, Landry estime qu'entre le tiers et le cinquième des Québécois(es) en emploi sont «potentiellement en emploi précaire» (Landry, 1993). Les femmes, les immigrants et les jeunes (15-24 ans) sont davantage affectés par la précarité d'emploi. Le travail à temps partiel est la forme la plus courante du travail précaire⁴⁵. D'une durée moyenne de 15 heures par semaine au Canada, ce travail peut signifier, pour des individus à la recherche de postes à plein temps, une forme de «chômage ou de sous-emploi déguisé», faute de tels postes (Tremblay, 1994: 641).

Parmi les nouvelles formes de travail précaire et atypique, figurent les multiples *mesures d'employabilité*, dits emplois «subventionnés», mises de l'avant par l'État à partir des années 70 afin de faciliter l'insertion professionnelle et le développement de l'employabilité de certains groupes cibles, telles les personnes assistées sociales (Au bas de l'échelle, 1996: 15; Landry, 1993: 14). Il convient de s'attarder sur ces mesures et d'en explorer le sens et les conséquences puisqu'elles ne représentent pas nécessairement des solutions à long terme à la précarisation de l'emploi.

⁴⁵ Il faut cependant tenir compte ici du travail d'étudiants ou d'adultes ayant *délibérément choisi* de ne pas augmenter davantage les heures travaillées afin de pouvoir consacrer du temps aux études ou autres projets de vie. Le lien avec la précarité s'avère alors moins clair et direct.

Deux mesures d'employabilité s'offrent aux travailleurs agricoles bénéficiaires de l'aide sociale, lors de notre année cible 1994: 1) Programme d'aide à l'intégration en emploi (PAIE); 2) Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE). La gestion de ces programmes est généralement confiée à une *corporation intermédiaire de travail*, organisme sans but lucratif (OSBL), tel *AGRI-AIDE*, et servant d'intermédiaire entre l'État et les employeurs. Le concept de «corporation intermédiaire de travail» est d'inspiration européenne.

Le premier programme (PAIE) vise à inciter les entreprises à embaucher à temps plein (35 heures/semaine) ou à temps partiel des personnes prestataires de l'aide sociale, pour une durée limitée de 6 mois, avec une *perspective d'emploi futur* et d'intégration professionnelle. Dans le cas d'un poste *saisonnier* en agriculture, le programme dure au moins 18 et au plus 26 semaines. C'est dire que le travailleur agricole aura droit à l'assurance-chômage. Contrairement au programme RADE, un bénéficiaire du programme PAIE change de statut, quitte l'aide sociale et devient un *salarié* avec tous les droits qui s'y rattachent. PAIE peut être administré par un OSBL, tel *AGRI-AIDE*, qui devient nommément l'employeur, ou par une entreprise à but lucratif (le producteur lui-même). Les deux sont inscrits à la CSST et à la CNT. Pour les entreprises et corporations à but lucratif, la *subvention accordée* couvre 66,6 % du salaire brut versé au travailleur jusqu'à concurrence de 160 \$ par semaine. Pour les OSBL, la subvention couvre 100 % du salaire minimum en vigueur au Québec jusqu'à un maximum de 35 heures par semaine (5,85 \$/heure en 1994)⁴⁶. Le programme s'avère donc avantageux pour le producteur agricole, en 1994⁴⁷.

Quant au deuxième programme (RADE), il est moins fréquent que le précédent et est axé sur la *formation* de la main-d'oeuvre, telle l'initiation d'immigrants au marché du travail agricole québécois et à la connaissance des lois du travail. Il vise le développement d'habitudes de travail. Le bénéficiaire continue de recevoir les prestations de base de la sécurité du revenu, auxquelles se rajoutent des prestations spéciales pour couvrir les frais d'admission et de scolarité ainsi que les frais de garde notamment (MEQ, 1994). Il n'est donc pas considéré comme un «salarié» et se trouve exclu de la protection des normes minimales de travail.

⁴⁶ À noter que depuis l'hiver 1996, le programme PAIE n'est plus accessible à l'entreprise privée y incluant les employeurs agricoles. Seuls les OSBL et les *municipalités* y ont accès. Dans ce dernier cas, la subvention salariale ne peut dépasser 120 \$ pour des semaines de 35 heures. Dans le cas des OSBL, reconnus CIT, la subvention salariale est de 100 % du salaire minimum en vigueur (6,70 \$/l'heure à partir d'octobre 1996).

⁴⁷ L'employeur (l'entreprise ou l'OSBL) bénéficie alors d'une *période d'essai d'un mois* au cours de laquelle il peut mettre fin au contrat de l'employé sans remettre en cause sa propre admissibilité au programme. Il peut alors affecter une autre personne au contrat. Après la période d'essai d'un mois, l'employeur ne peut congédier un travailleur à moins que celui-ci n'ait commis une faute grave. Dans ce dernier cas, l'admissibilité de l'employeur n'est pas compromise et il peut recommencer un nouveau contrat avec une nouvelle personne. Toutefois, l'employeur doit être en mesure de prouver que les raisons du congédiement étaient fondées et ne pouvaient pas être décelées durant la période d'essai. En 1994, un OSBL peut gérer jusqu'à 90 programmes PAIE, alors que les entreprises à but lucratif ont droit à un nombre admissible de postes subventionnés équivalant à environ 20 % de leur effectif régulier permanent (MSR, 1994). Actuellement, les PAIE accessibles aux *AGRI-AIDES* sont soumis à des quotas, alors que les PAIE accessibles aux employeurs agricoles n'existent plus.

De multiples critiques ont été adressées à l'égard des mesures de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi, dont PAIE en ce qui nous concerne. Le terme «employabilité» est déjà lourd de sens, puisqu'il escamote les causes structurelles du chômage en déplaçant le problème du chômage sur les individus et en le réduisant à une question d'incapacité ou de manque de volonté (Au bas de l'échelle, 1996: 15; McAll, 1996: 17). Les fonctions premières de ces mesures, selon ses détracteurs, seraient de «faire baisser artificiellement les taux de chômage et d'occuper temporairement des personnes qui pourraient en venir à percevoir leur situation comme intolérable» (Landry, 1993: 14).

Plusieurs effets pervers résultent de ces mesures. Outre la précarisation des conditions de travail (courte durée, lien employeur/employé modifié par la présence des subventions de l'État, conditions de travail parfois inférieures aux normes minimales de travail...), elles peuvent encourager certains abus de la part des entreprises, tel s le roulement du personnel et l'alourdissement des tâches. Ces entreprises chercheraient alors davantage à réduire leurs coûts de main-d'oeuvre que de créer des postes d'emplois stables à la fin du stage⁴⁸. Il devient ainsi difficile pour l'individu d'accéder à un emploi durable et stable, au terme de la mesure, puisqu'il sera souvent congédié par l'entreprise au profit d'un nouvel employé «subventionné» et renvoyé soit à une autre mesure, soit à l'assurance-chômage et ultimement à la sécurité du revenu. De là, les termes évocateurs que l'on retrouve dans les écrits critiquant ces mesures: «carrousel de l'employabilité» (Ciesielski et Laberge, 1993), «cercle vicieux de la dépendance» (Gauthier et Mercier, 1994: 132), effet de «tourner en rond» (McAll, 1996: 22).

Les conséquences d'enfermement de ces mesures ne sont pas à négliger puisqu'elles semblent contribuer faiblement à une insertion véritable et de qualité au marché du travail et peuvent aboutir à un cul-de-sac pour celui qui veut se sortir du système de sécurité sociale (Gauthier et Mercier, 1994: 33; Landry, 1993: 14; McAll, 1995: 10-11, 1996). Une baisse de motivation ainsi que l'absence d'un sentiment d'appartenance à des lieux d'emplois diversifiés et de courte durée paraissent alors inévitables. Ceci semble particulièrement vrai pour les emplois agricoles saisonniers puisque l'employeur n'est pas obligé d'embaucher le travailleur, au terme de la mesure. Celle-ci risque donc davantage de devenir, en 1994 – année cible de l'étude –, un réservoir de main-d'oeuvre à bon marché pour le producteur agricole qu'un véritable programme concerté de bonification et de stabilisation de la main-d'oeuvre.

⁴⁸ Selon les résultats d'une recherche de l'Université de Montréal, évoqués par l'organisme *Au bas de l'échelle*, «une personne sur deux (51,6 %) participant à un programme PAIE dans une entreprise privée occupe un poste qui aurait été créé de toute façon si le programme n'avait pas existé». Ces programmes ou mesures serviraient alors davantage à subventionner des entreprises qu'à développer l'employabilité (Au bas de l'échelle, 1996a: 18). Certaines études évaluatives du ministère de la Sécurité du revenu (MSR) soulignent, cependant, outre la lutte contre les préjugés et le travail au noir, le coup de pouce que peut donner PAIE à certains participants pour intégrer un emploi stable. Ainsi, en 1994, 32 % des participants au programme PAIE occupent un emploi 11 mois après leur participation comparativement à 13 % de non-participants (Lapierre et Beaulieu, 1995). Ce n'est pas le lieu ici pour approfondir ces études évaluatives ni entrer dans les débats entourant l'impact réel de ces mesures. Pour le lecteur intéressé, mentionnons parmi d'autres un document-synthèse portant sur les diverses études du MSR depuis 10 ans (Sylvestre, 1994).

La réduction de la marge de manoeuvre et du pouvoir de négociation des travailleurs, surtout lors de situations d'exploitation, de harcèlement et de discrimination, est également évoquée par les critiques des diverses mesures d'employabilité alors que les pénalités et coupures de prestations rattachées à une démission ou à un congédiement ont pour effet d'entraîner la soumission et la résignation, et ce, en dépit d'atteintes à la dignité (menaces, insultes, remarques racistes...).

Par conséquent, les mesures d'employabilité constituent davantage une stratégie à courte vue, permettant peu de déboucher sur une intégration professionnelle et sociale durable ainsi que d'échapper à la précarité et pauvreté. Étant une réponse à des problématiques spécifiques, elles ne règlent pas le problème de l'emploi. Elles n'ont donc aucune parenté avec de véritables politiques de création d'emploi.

La persistance ainsi que la progression continuelle de la précarisation de l'emploi sont des réalités constamment soulignées par les chercheurs qui y voient là une évolution inquiétante puisque plusieurs analyses, dont celles de l'OCDE, font de la *stabilité* de l'emploi et de la *formation* des conditions primordiales pour les pays industrialisés désireux de demeurer compétitifs sur les marchés internationaux. Des solutions sont explorées, cherchant à dépasser l'économisme actuel et à lier le progrès social au progrès économique afin d'améliorer les droits et les conditions d'emploi des travailleurs les plus vulnérables et d'intensifier la solidarité sociale. Parmi ces nouvelles pistes, figurent notamment les mesures de *stabilisation en emploi* ou de développement d'emplois stables et qualifiés par des stratégies multiples de développement et de perfectionnement de la main-d'oeuvre: possibilités d'avancement et de promotion, formation en entreprise, reconnaissance des acquis et des savoirs du travailleur et incitation à la créativité et à la responsabilisation, obligations réciproques employeurs/employés... (Au bas de l'échelle, 1996; Paquette, 1995).

C. VULNÉRABILITÉ ET PAUVRETÉ

Les mutations profondes dans les rapports économiques et sociaux exposées précédemment engendrent une réalité, non pas nouvelle mais exacerbée par le contexte de double crise de l'État et du travail, soit la vulnérabilité et la pauvreté. Cette réalité demeure l'une des préoccupations majeures en sciences sociales, la «misère du monde» pour reprendre l'expression de Bourdieu étant au coeur de nombreux écrits et réflexions⁴⁹.

Au début des années 80, émergent de nouvelles manifestations de pauvreté liées à la crise structurelle de l'emploi et aux déficiences de protection sociale: jeunes décrocheurs, femmes chefs de famille monoparentale, chômeurs de longue durée, itinérants... Ces formes contemporaines de pauvreté sont exprimées dans la littérature par divers termes: marginalisation, désaffiliation, précarisation, nouvelle

⁴⁹ Pour un historique et une revue bibliographique concernant d'une part, la production nord-américaine et d'autre part, la production française sur la pauvreté et l'exclusion, voir Gauthier (1995) et Chopart (1995).

pauvreté, désinsertion, exclusion, vulnérabilité... La notion d'exclusion semble dominer, pénétrant les médias et les milieux politiques, outre les sciences sociales. La faiblesse théorique et analytique de cette notion a été maintes fois relevée, étant qualifiée de «mot-valise» (Castel, 1995), de «notion ambiguë» (Roy, 1995) ou tout simplement de mot chargé de confusion et traduisant, à mauvais escient, une hétérogénéité de situations qu'il importe de distinguer. L'utilisation de l'expression «exclusion» comme synonyme de pauvreté est critiquée. Il n'est pas opportun d'explorer, ici, ces débats⁵⁰. Retenons simplement l'idée qu'il faut manier cette notion avec réserve et précaution et que, même si elle renvoie à la pauvreté, elle exprime l'aboutissement d'un long processus de mise à la marge marqué par une succession de ruptures et de cassures sociales et économiques (Castel, 1994, 1995; Roy, 1995; Gauthier, 1994). Il s'avère donc important d'utiliser de nouveaux concepts et de nouvelles définitions rigoureuses afin de cerner les inégalités économiques et sociales contemporaines.

Plusieurs approches tentent de cerner la pauvreté, certaines cherchant davantage à mesurer et à catégoriser le phénomène, d'autres plus préoccupées de comprendre le *processus* et les *mécanismes* sous-jacents où sont considérés non seulement le contexte social, politique, économique et institutionnel mais également l'acteur concerné et ses *interactions* complexes et multiples avec la société. C'est ce dernier type d'approche qui s'avère la plus pertinente pour notre propos, puisqu'elle essaie de retracer les trajectoires des acteurs à travers une succession de difficultés, décrochages, misères, projets avortés, fractures sociales et économiques.

La démarche de Robert Castel est particulièrement intéressante puisqu'elle permet, à partir d'une analyse dynamique et transversale du processus de marginalisation, de situer les travailleurs saisonniers dans une zone intermédiaire entre l'*intégration* (travail stable et insertion relationnelle forte) et la *marginalité/désaffiliation* (absence de travail et isolement social). Cette zone charnière est nommée zone de *vulnérabilité*, caractérisée par la précarité de l'emploi et la fragilité des supports de sociabilité. Les individus de cette zone instable sont constamment exposés au risque de basculement dans la zone de marginalité conduisant, à l'extrême, à l'exclusion. Les frontières entre ces trois zones sont ouvertes, perméables et mobiles (Castel, 1994, 1995).

Cette démarche offre également l'avantage de déborder le strict point de vue économique (absence de travail et de revenu) pour inscrire la marginalisation dans un *double processus de décrochage*: 1) d'abord au niveau du travail; 2) ensuite au niveau de l'insertion relationnelle. Ces deux axes permettent de positionner l'acteur dans le processus avec plus de précision et de saisir de façon plus globale l'ensemble des composantes

⁵⁰ Voir notamment Castel (1995), où l'auteur énonce huit raisons de se méfier du mot «exclusion» et de le «remplacer à chaque fois par une notion plus appropriée pour nommer et analyser les risques et les fractures sociales actuels» (p. 13). Voir également le n° 34 de la revue *Lien social et Politiques-RIAC* (1995) et le n° 22 de *Cahiers de recherche sociologique* (1994) consacrés au thème de l'exclusion et à son analyse critique.

impliquées dans la marginalisation. Celle-ci renvoie, ainsi, à des phénomènes multidimensionnels et interactifs. Il en résulte non seulement la dégradation des conditions de travail mais également la détérioration des conditions de vie dans son ensemble, ainsi que l'appauvrissement et l'isolement.

Opposée à une vision individualiste et substantialiste de la pauvreté, cette vision associe la pauvreté et la vulnérabilité non pas aux caractéristiques intrinsèques de l'individu/acteur ou à un simple problème de motivation mais à des caractéristiques structurelles liées à la crise économique et à la crise du travail: à l'ère des invalides d'antan, définis par des incapacités et déficits personnels aux niveaux physique, mental ou social, succède l'ère des «invalidés par la conjoncture», pour reprendre la formule de Castel (1995: 16). C'est la crise de la société salariale, soit la dégradation des relations de travail et des protections qui y étaient attachées, qui entraîne la précarisation et la vulnérabilisation. Des actions multiformes et complémentaires, tant préventives, c'est-à-dire agissant en amont sur les facteurs de dérégulation de la société salariale et de dysfonctionnement social, que réparatrices et assurantielles (soutien du revenu) s'imposent pour régler cette question de la pauvreté. Une politique active de l'emploi est cruciale dans ces stratégies d'intervention et de sortie de crise.

La double crise de l'État et de l'emploi entraîne, conséquemment, des risques accrus pour les travailleurs saisonniers qui, fragilisés par cette transformation structurelle, deviennent plus *vulnérables* quant à la marginalisation économique, politique et sociale⁵¹. Au sein de ces travailleurs saisonniers, certains groupes seront davantage exposés à une précarisation et dégradation élevées de leur situation, en raison d'une discrimination systémique fondée sur plusieurs motifs tels le sexe, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou autre, comme il sera approfondi dans le cadre de référence.

4. IMMIGRATION ET RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

Même si elle a toujours fait partie du paysage sociopolitique québécois, depuis les débuts de la colonisation par les Français jusqu'à nos jours, l'immigration n'est devenue un enjeu à la fois nécessaire et important pour les élites politiques que très récemment. Il est notable, cependant, qu'à travers l'histoire du Québec et du Canada, l'absence ou la présence de l'«Autre», dans les discours dominants, sont partie intégrante de la construction des nations canadienne, canadienne-française, québécoise. L'immigration apparaît être devenue davantage un enjeu politique avec la «nouvelle immigration» en provenance des pays du Tiers monde.

⁵¹ Diane-Gabrielle Tremblay a bien mis en évidence ces risques: «Les risques de se retrouver en deçà du seuil de faible revenu sont également plus élevés lorsque le nombre de semaines de travail dans l'année est réduit, comme c'est souvent le cas pour les personnes travaillant de façon occasionnelle, temporaire ou à contrat» (Tremblay, 1994: 645). Le risque s'applique non seulement au niveau de l'insécurité de revenu mais également au niveau de l'absence d'avantages sociaux (p. 646).

A. VAGUES MIGRATOIRES CONCERNÉES

Malgré l'existence, quelque peu occultée par l'histoire officielle, d'une diversité ethnique certaine au Québec depuis des siècles, ce n'est qu'à la fin des années 60, avec la fin des politiques de sélection restrictives à l'endroit des Africains et des Asiatiques, que l'immigration a réellement commencé à provenir des quatre coins du monde au Québec et au Canada. De souche essentiellement européenne qu'elle était avant les années 60, l'immigration est graduellement devenue latino-américaine, africaine et surtout, asiatique dans les années 90. Les années 80 et 90 ont vu l'arrivée de réfugiés et de revendicateurs du statut de réfugié indochinois, haïtiens, latino-américains et européens de l'Est, notamment.

En 1990, le Gouvernement s'est doté d'une politique d'immigration axée à la fois sur le redressement démographique, la prospérité économique, la pérennité du fait français au Québec et l'ouverture sur le monde (MCCI, 1990a). La politique d'immigration des dernières années a ainsi été balisée à la fois par des impératifs humanitaires (réfugiés, parrainés) et économiques (indépendants, gens d'affaires). Les indépendants, dont le Québec assure seul la sélection, constituent la plus large part avec 46 % du total des immigrants entre 1991 et 1995. Suivent la catégorie de la famille avec 32 %, dont la composition dépend en partie des arrivées précédentes et enfin, les réfugiés, sélectionnés par le Fédéral, avec 21,6 % des immigrants admis. Le Liban, la France, Hong-Kong, Haïti et la Chine sont les cinq principaux pays d'origine des immigrants au Québec entre 1991 et 1995.

La communauté immigrante, d'origine *haïtienne*, qui oeuvre en agriculture au Québec depuis le plus longtemps et qui est aussi la plus importante et la plus stable dans ce secteur, mérite une attention particulière. Si les motifs d'émigration d'Haïti sont surtout économiques, ils suivent de près l'évolution politique de ce pays. L'immigration de ressortissants haïtiens au Québec, de ses débuts, vers 1950, jusqu'à aujourd'hui, est très *contrastée socialement*. Alors que les deux premières vagues se caractérisent surtout par l'arrivée d'individus jeunes ou bien scolarisés, les deux vagues suivantes entraînent davantage l'établissement d'individus peu scolarisés ou d'enfants parrainés. Les Haïtiens de la «première vague migratoire» (1950-1967), peu nombreux et arrivés au Québec avant les années 70, étaient des étudiants ou provenaient essentiellement des classes professionnelles. Selon Dejean, ils connaissaient en Haïti une situation relativement confortable (Dejean, 1990: 36). Pendant qu'en Haïti, le durcissement du régime duvaliériste provoquait une seconde vague d'émigration (1968-1972), au Canada, les modifications apportées aux lois d'immigration favorisaient l'arrivée massive d'Haïtiens, généralement jeunes et scolarisés, au tournant des années 70. C'est réellement à partir de ces années qu'il est possible de parler d'immigration haïtienne.

La troisième vague (1973-1980) est composée de travailleurs et d'ouvriers qui se destineront au secteur manufacturier (MAIICC, 1994). D'après des données du recensement canadien compilées par le MAIICC et la

Ville de Montréal, 48 % de la communauté haïtienne⁵² (de la première génération) serait arrivé à cette époque (MAIICC, 1994: 249). Plusieurs Haïtiens arrivés avec des permis de «visiteurs» verront leur statut régularisé en 1973-1974 avec l'«Opération Mon pays» et des programmes spéciaux en 1981-1982. Notons que l'immigration haïtienne, entre 1968 et 1980, se caractérise par une forte proportion de femmes souvent mères monoparentales.

La «quatrième vague» (1981-1986) est composée en bonne partie des enfants parrainés par leurs parents résidents permanents. À la même époque, les lois canadiennes étaient peu favorables à l'immigration des individus provenant des couches moins aisées (Dejean, 1990: 66). Depuis 1987, le profil de l'immigration haïtienne demeure à peu près le même mais a connu une recrudescence du nombre d'admissions en vertu du regroupement familial.

Notons que les travailleurs agricoles haïtiens de notre groupe sont issus des troisième et quatrième vagues d'immigration haïtienne au Québec, constituées majoritairement de réfugiés et de parrainés. Ceci est d'autant plus significatif que ce groupe de travailleurs haïtiens forme le noyau le plus ancien et stable des salariés agricoles transportés, selon les intervenants rencontrés.

B. CATÉGORIES D'IMMIGRATION PLUS VULNÉRABLES: REQUÉRANTS DU STATUT DE RÉFUGIÉ, PARRAINÉS

En raison tant des circonstances souvent stressantes entourant leur histoire migratoire, des particularités légales propres à leur statut de résidence ou d'immigration à leur arrivée que de leur dépendance vis-à-vis l'État ou un garant, certaines catégories d'immigrants, particulièrement les requérants du statut de réfugié et, dans une moindre mesure, les parrainés, sont plus *vulnérables* que d'autres.

Les **requérants du statut de réfugié** doivent généralement faire face à une procédure administrative longue et onéreuse avant d'obtenir la résidence permanente leur accordant les mêmes droits que les immigrants indépendants. Les lois et les règlements en matière d'immigration et d'octroi de statut de réfugié, de juridiction fédérale, sont changeantes. Par exemple, la Loi C-86 de février 1993 a enlevé le droit au travail pour les revendicateurs du statut de réfugié jusqu'à ce qu'ils soient formellement acceptés comme réfugiés. En 1994, ce droit leur a été redonné. Par contre, les frais administratifs demeurent élevés: les frais en vigueur en juin 1994, année cible de l'étude, étaient de 125 \$ pour un permis de travail dont la durée est d'un an, en général. Pour le traitement de la demande de résidence permanente, qui doit être faite dans les trois semaines suivant l'octroi du statut de réfugié, ces frais étaient, toujours selon les tarifs de notre année cible, de 500 \$ pour le requérant, de 500 \$ pour son conjoint (s'il l'accompagne) et de 100 \$ pour chaque enfant de moins de 19 ans à sa charge l'accompagnant (500 \$ pour ceux de plus de 19 ans), le tout, payable au

⁵² Notons que 96 % des immigrants haïtiens au Canada se concentrent au Québec, essentiellement à Montréal, d'après Dejean (1990).

moment de faire la demande. Depuis février 1995, s'ajoutent des frais de 975 \$ supplémentaires payables au moment de faire la demande. Les requérants du statut de réfugié peuvent faire une demande de prêt au Gouvernement pour être en mesure de déboursier les sommes nécessaires.

La situation des **parrainés** peut parfois être particulière. Selon les règles propres à leurs conditions d'immigration, les parrainés n'ont normalement pas droit à l'aide sociale et sont à la charge de leur garant. Lorsque ce dernier est un petit salarié ou perd son emploi ou encore si des problèmes surviennent dans les relations entre le parrainé et son garant⁵³, entraînant la difficulté ou le refus de celui-ci de remplir ses engagements, l'immigrant parrainé peut se retrouver dans une situation très précaire. Selon le *Guide des procédures de sélection* mis à la disposition des fonctionnaires du Gouvernement pour interpréter la *Loi sur l'immigration au Québec* et le *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, la séparation ou le divorce n'entraînent pas, normalement, la fin de l'engagement du garant avant l'échéance mais des prestations d'aide de dernier recours (aide sociale) peuvent être accordées selon les circonstances (MAIICC, 1996).

Comme le précise le ministère de l'Immigration dans ce document, le garant, concrètement, s'engage par contrat à fournir à la personne qu'il parraine (ainsi qu'aux personnes à sa charge l'accompagnant) la nourriture, les vêtements, les nécessités personnelles et les frais reliés au logement. Il doit aussi faciliter son adaptation au Québec. Depuis le 31 octobre 1994, la durée du parrainage a été modifiée, passant de dix⁵⁴ à trois ans pour le conjoint du garant⁵⁵. Elle est de dix ans (ou jusqu'à l'âge de la majorité, selon la plus longue des deux périodes), pour les autres membres de la catégorie de la famille (le fiancé ou la fiancée, l'enfant célibataire, l'enfant mineur et célibataire que le garant peut adopter, le père, la mère, le grand-père ou la grand-mère et, dans certaines circonstances, le frère, la soeur, la nièce, le neveu ou les petits-enfants).

C. RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION: ATTRACTION ET RÉTENTION EN RÉGION

La régionalisation de l'immigration est une préoccupation récente au Québec. En raison de la concentration des immigrants dans la région métropolitaine de Montréal⁵⁶ et du déséquilibre quant à l'apport démographique, économique et socioculturel de l'immigration dans les différentes régions québécoises, l'idée de déconcentration spatiale de l'immigration fit son apparition dans les années 80. Une politique de régionalisation de l'immigration fut adoptée en 1992, dont l'objectif était d'encourager une répartition spatiale plus équilibrée de la population immigrante du Québec⁵⁷.

⁵³ De fait, des immigrants parrainés de notre groupe ont vécu ces deux situations. Toutefois, il importe de rappeler que le parrainage, en permettant la réunion des familles, peut aider l'intégration des immigrants.

⁵⁴ *Règlement sur la sélection des étrangers*, R.R.Q., 1981, c.-23.1, r.2, art. 23.a.

⁵⁵ *Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers* (1996) 126 G.O. II, 5383, art. 4-2.

⁵⁶ Au recensement de 1991, 88 % des immigrants résident dans la région métropolitaine de Montréal, alors que seulement 12 % vivent soit dans d'autres centres urbains, soit dans les autres régions du Québec.

⁵⁷ Pour l'historique de cette politique, voir Simard (1996; 1994: 19-23).

Différentes initiatives sont alors entreprises par l'État destinées à susciter l'*attraction* et la *réretention* d'immigrants en région: création de directions régionales de l'immigration offrant des services d'accueil et d'intégration en région, information sur les perspectives d'emploi et d'affaires en région, campagnes de recrutement en Europe auprès d'entrepreneurs agricoles immigrants, sensibilisation des partenaires locaux (municipalités, organismes des communautés culturelles, acteurs socio-économiques...), promotion du potentiel des régions, projets-pilotes initiés par les milieux locaux... Ces initiatives visent l'accroissement significatif du nombre d'immigrants en région et leur enracinement dans le nouvel environnement régional.

En réaction au succès mitigé de l'établissement de réfugiés indochinois hors de Montréal au début de la décennie 80, l'État se préoccupe particulièrement des conditions entraînant un établissement durable en région: sensibilisation de la population locale, formation de noyaux communautaires, support à la famille immigrante... Il cherche également à attirer des populations cibles, susceptibles de désirer quitter Montréal et élever une famille en région.

L'approche choisie par l'État pour appuyer la régionalisation de l'immigration se veut non coercitive, souple et graduelle. Tant les contraintes structurelles du développement régional que la recherche et la promotion de secteurs d'activités dynamiques ainsi que la nécessité de sensibiliser l'ensemble des partenaires imposent une vision davantage à long terme. Une vaste consultation publique, entreprise en 1996 par le Conseil des relations interculturelles, cherche d'ailleurs à cerner les modalités et stratégies les plus prometteuses quant à la réalisation concrète de la régionalisation de l'immigration. Suite à cette consultation, un Avis sur l'immigration et les régions du Québec fut déposé, situant au coeur de la politique de la régionalisation l'implication des collectivités locales, la concertation ainsi qu'une sensibilisation accrue sur les apports de l'immigration (CRI, 1997).

CHAPITRE III CADRE DE RÉFÉRENCE

Peu d'études existent sur la main-d'oeuvre agricole saisonnière au Québec, hormis quelques-unes présentant les caractéristiques de la main-d'oeuvre agricole dans un ou plusieurs secteurs de production de même que les statistiques principales (Deille, 1993; Ducharme, 1990; Éthier, 1993; Gilbert, 1992; IQRHH, 1996a, b, c; MAPAQ, 1996; Moran, 1988; Pelletier, 1993; UPA, 1990b, 1993 et 1994). Bien que certaines aient l'avantage d'identifier les éléments essentiels de la problématique générale de l'emploi agricole salarié et de mettre en relief les conditions de travail non concurrentielles, l'ambiguïté de la législation du travail, l'absence de structures de représentation, la dévalorisation du travail et la démobilisation, de même que la différenciation entre main-d'oeuvre permanente/saisonnière, ces études se révèlent partielles et incomplètes quant à notre sujet.

D'une part, elles traitent globalement de la main-d'oeuvre agricole, sans examiner les différenciations ethniques. Aucune n'aborde le sujet des travailleurs agricoles immigrés⁵⁸, en dépit du fait qu'ils soient la **principale source** de recrutement en horticulture dans les régions autour de Montréal. Leurs principales caractéristiques demeurent méconnues. Seules quelques mentions sont faites sur les plus grandes stabilité et motivation de la main d'oeuvre néo-québécoise comparativement aux travailleurs natifs. En outre, les rares études effectuant une brève distinction se concentrent sur les travailleurs étrangers mexicains, y relevant là aussi les avantages de cette main-d'oeuvre saisonnière particulière en termes de stabilité, de motivation, de disponibilité et d'expérience. La problématique différente de cette main-d'oeuvre étrangère, migrante, qui retourne dans le pays d'origine à la fin de la saison agricole, invite à une utilisation prudente des données à leur sujet. Leur pertinence et intérêt sont moins directs.

D'autre part, ces études présentent généralement la situation de la main-d'oeuvre agricole à partir des seuls points de vue de l'entreprise et des principaux intervenants: les problèmes de pénurie de travailleurs et de recrutement sont généralement au centre de l'analyse. Le point de vue du travailleur lui-même demeure une **inconnue**. Ses pratiques, attitudes, vécus, besoins, projets et opinions propres ne sont jamais explorés. Pourquoi se dirige-t-il en agriculture? Qui l'informe? Existe-t-il des réseaux particuliers d'embauche comme dans certains pays⁵⁹? Quelles sont les difficultés? S'agit-il d'un premier emploi au Québec pour le travailleur agricole immigrant? d'un emploi de transition vers d'autres secteurs industriels? Désire-t-il demeurer, ou éventuellement s'établir en agriculture comme propriétaire, ainsi que l'a démontré une précédente recherche⁶⁰? Les conditions de travail sont-elles homogènes pour les divers groupes étudiés ou présentent-elles des différenciations et discriminations basées sur le sexe ou l'origine ethnique ou nationale?

La situation en dehors du Québec est davantage documentée, plusieurs études se concentrant sur les travailleurs agricoles de l'Ouest canadien, de l'Ontario, des États-Unis (Côte Ouest surtout, puis Côte Est et Centre) et de quelques pays européens (France, Angleterre, Allemagne, Suisse...), nul doute en raison d'une tradition plus ancienne d'emploi agricole salarié dans ces provinces et/ou pays. Les questions des conditions de travail, notamment la rémunération, la santé et sécurité et les heures de travail y sont particulièrement scrutées, de même que celles de la législation et de l'évaluation des politiques de l'État quant à la valorisation et la rétention de la main-d'oeuvre. L'apport et le type d'insertion de la main-d'oeuvre agricole immigrante

⁵⁸ À notre connaissance, deux études traitent indirectement de ce sujet. Voir Filion (1993) qui l'aborde dans une perspective évaluative. La présence de réfugiés y est soulignée. Voir également l'étude de l'IQRHH (1996 a, b, c) dont l'objectif est de dégager les perspectives d'emploi du secteur de l'horticulture et d'identifier les besoins de formation des travailleurs, examinant notamment la structure de l'emploi ainsi que du profil des métiers et des professions du secteur. La question des travailleurs québécois d'origine étrangère y est rapidement abordée, spécifiant qu'ils se retrouvent principalement dans les sous-secteurs des légumes de plein champ et des petits fruits (IQRHH, 1996 a: 44-46).

⁵⁹ Par exemple, aux États-Unis avec les pratiques de recrutement des «crew leaders» actuellement en régression (Chi *et al.*, 1991; Goldfarb, 1981).

⁶⁰ Une certaine proportion d'immigrants en agriculture, jeunes et sans expérience ni capital de départ important, travaillent en effet comme employé agricole au Québec pendant quelques années, dans la décennie 70 ou 80, avant de devenir locataire puis propriétaire de leur propre ferme dans les productions non contingentées. Voir Simard (1994).

et/ou migrante y sont également abordés. L'analyse se centre ici sur les questions de précarité, de vulnérabilité, de marginalisation et de pauvreté de cette main-d'oeuvre, ainsi que les barrières à l'amélioration de la situation et à la syndicalisation (Armstrong et Krenstensen, 1973; Cecil et Ebanks, 1992; Chi *et al.*, 1991; Diakosavvas, 1993; Emerson, 1984; Gardner, 1991; Goldman *et al.*, 1990; Jegouzo, 1981; INRA, 1988; Lee, 1987; Loupias et Jacobi, 1984; Martel, 1990; Martin, 1985; Ontario Task Force, 1985, 1987; Sakala, 1987; Shimahara et Condon, 1984; Sosnick, 1978; Taylor et Leagans, 1969; Veauvy, 1985; Wall, 1987).

Les questions de racisme et de discrimination sont plus rarement examinées, notamment à travers l'étude des faibles relations avec la communauté locale, des préjugés, des services de l'État inadéquats, de l'exploitation économique, des discriminations salariale et raciale et de la création d'un bassin de main-d'oeuvre bon marché (Cecil et Ebanks, 1991; Goldfarb, 1981; Lee, 1987; Satzewich, 1988, 1991; Wong, 1988). La littérature étrangère, quoique abondante, présente toutefois les mêmes lacunes que celle québécoise en ne distinguant pas toujours les sous-catégories comprises dans l'emploi saisonnier global et en s'attardant davantage sur les travailleurs migrants qui retournent dans leur pays ou région d'origine à la fin de la saison. Il est souvent difficile d'y cerner la *spécificité* de la situation de travailleurs agricoles immigrants établis définitivement dans le pays étudié. La main-d'oeuvre agricole immigrante se présente ainsi, dans ces études, dans un état de «quasi-invisibilité», pour reprendre l'expression d'une chercheuse (Veauvy, 1985).

Les pistes fournies dans la littérature nationale et internationale sur la main-d'oeuvre agricole saisonnière s'avèrent donc insuffisantes pour saisir, dans sa complexité, le processus d'insertion professionnelle des travailleurs agricoles saisonniers au Québec et expliquer les éventuelles différenciations et inégalités sous-jacentes. D'où la nécessité de construire une approche qui appréhende la problématique dans toute sa globalité et son historicité, tenant compte tant des facteurs structurels que de la dynamique sociale elle-même, c'est-à-dire de la segmentation du marché du travail, de la discrimination systémique et, en conséquence, de la pauvreté et de la marginalisation de cette main-d'oeuvre, ces deux dernières comprises comme des rapports sociaux. Ainsi, pourra-t-on cerner le lien entre les stratifications sociales et ethniques et les différenciations de l'insertion occupationnelle.

1. SEGMENTATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI: INÉGALITÉS ET GHETTOS D'EMPLOIS INSTABLES ET FLEXIBLES

Différentes théories sur le rapport individus/marché du travail sont apparues dans la dernière moitié du xx^e siècle, afin de tenter d'expliquer les inégalités professionnelles et économiques. Deux furent particulièrement dominantes. D'abord, les théories néo-classiques, centrées exclusivement sur les caractéristiques différenciées des travailleurs (éducation, formation professionnelle, expérience...) pour expliquer les écarts sur un marché de travail postulé homogène, rationnel et parfaitement compétitif. Puis, les théories de la segmentation du marché du travail, élaborées en réaction à la conception individualiste des théories

précédentes et suite à la persistance des problèmes de pauvreté, de discrimination et de chômage malgré les politiques de l'État pour rehausser la qualification de la main-d'oeuvre. Inspirées, à l'origine, par les études sur les marchés de travail urbains des quartiers pauvres américains de la fin des années 60, les théories de la segmentation introduisent des variables structurelles pour expliquer les inégalités. L'accent se déplace alors des travailleurs vers les structures du marché du travail et de l'économie (Bernard et Boisjoly, 1991; Boisjoly, 1989; Rosenberg, 1989; Sørensen, 1990).

Plusieurs concepts sont alors formulés, dont ceux de marchés primaire et secondaire, de marché interne de travail, de secteurs économiques central et périphérique et de capacité de régulation du marché des produits. Des *segments contrastés* quant aux conditions de travail et de rémunération constituent la structure de base du marché du travail: un marché primaire caractérisé par la stabilité des emplois, de bonnes conditions salariales et de travail, des possibilités de promotion et de formation sur place, de même que la présence d'une gestion formelle des règles de travail (syndicalisation); un marché secondaire caractérisé, à l'inverse, par l'instabilité et des conditions générales moins attrayantes dont les faibles salaires, l'absence de perspective de carrière et de formation, le caractère souvent saisonnier des emplois, l'inexistence de regroupement syndical. Un fort taux de roulement définit les emplois de ce segment dans lequel semblent confinées certaines catégories de travailleurs plus vulnérables tels les pauvres urbains, les Noirs, les femmes...⁶¹

Quant au concept de marché interne, élaboré plus tardivement pour compléter l'analyse duale, il réfère à l'existence de règles formelles d'embauche et de promotion dans l'entreprise et introduit l'idée de *rapport de force* entre employeurs/employés. Alors que le marché primaire est constitué d'une série de marchés internes de travail où se remarque une cohésion entre travailleurs, le marché secondaire en connaît peu sinon quelques cas marginaux offrant de moins bonnes conditions de travail et une faible capacité d'organisation collective et solidaire entre travailleurs.

Contestant l'existence du marché de travail homogène des néo-classiques, les théoriciens de la segmentation définissent la structuration du marché du travail en *deux secteurs économiques*: le secteur central lié au capitalisme oligopolistique, et le secteur périphérique lié au capitalisme concurrentiel. À partir de caractéristiques économiques particulières de chacun quant aux produits, à la stabilité des marchés occupés, à la capacité de fixer les prix, bref, au degré de contrôle sur l'ensemble de leur environnement, s'observent des mécanismes distincts relativement à l'organisation sociale de la production. Ainsi, le secteur central, par

⁶¹ Malgré l'utilité de la dichotomie primaire/secondaire dans la qualification des types d'emplois et l'appréhension des barrières de mobilité entre les deux segments, la conception duale du marché du travail fut critiquée en raison, notamment, de défauts de conceptualisation, de l'ambiguïté des critères à la base de la distinction et du caractère trop simpliste de l'analyse dualiste. Dans un effort de raffinement, certains chercheurs ont proposé, par la suite, une division plus complexe et dynamique entre segments plus nombreux. L'hétérogénéité au sein de chacun des segments est reconnue. Pour les fins de cette recherche, nous utiliserons néanmoins les catégories globales de marchés primaire et secondaire, situant l'emploi agricole occasionnel sur le marché secondaire.

sa capacité supérieure de régulation du marché des produits, est en mesure d'assurer une plus grande stabilité et de meilleures conditions globales de travail. À l'opposé, le secteur périphérique, par sa moindre productivité, ses débouchés limités et instables, ses faibles marges de profit et son incapacité de réguler le marché des produits, bénéficie d'une marge de manoeuvre plus étroite de sorte que s'y retrouvent des emplois majoritairement temporaires, saisonniers et peu rémunérés. La disponibilité d'un important réservoir de main-d'oeuvre non qualifiée contribue au maintien de ces piètres conditions de travail.

Au centre des théories de la segmentation se retrouvent ainsi non seulement les *rappports de pouvoir* sous-jacents aux marchés de travail interne mais également les *caractéristiques économiques des entreprises* positionnées en fonction de la concurrence et du contexte général du secteur concerné. Des aspects tant micro que macro-structurels sont considérés. En outre, un intérêt est accordé aux conditions des marchés du travail pour les catégories sociales spécifiques, telles les femmes et les immigrants, ainsi qu'aux inégalités surgissant des concentrations des membres de ces catégories dans certains lieux. L'analyse des processus à *l'origine* de l'insertion différenciée des minorités racisées dans les divers segments ou occupations est amorcée, mais demeure incomplète et inachevée en raison, entre autres, du traitement partiel de la discrimination (Wong, 1988). L'approche de la discrimination systémique, qui intègre une dimension diachronique et dynamique à ces facteurs structurels, viendra ici combler ce vide.

Bien que les théories de la segmentation aient suscité de nombreux débats, en raison notamment de la diversité des perspectives des chercheurs segmentalistes et des lacunes aux niveaux aussi bien théorique que méthodologique, elles ont permis de déborder la vision réductionniste des néo-classiques en liant les inégalités et instabilités dans l'emploi à des divisions structurelles du marché du travail et en améliorant la compréhension des mécanismes générateurs d'inégalités quant à l'ensemble des travailleurs⁶². Leur contribution ne se limite cependant pas à ces aspects puisque, dans les développements récents, elles examinent la restructuration actuelle du marché du travail et viennent éclairer le sens de la flexibilité.

Avec le contexte de mutations des années 80, la préoccupation de «flexibilité» du marché du travail émerge au sein de sociétés industrielles avancées, alors que se constatent l'intensification de la concurrence commerciale mondiale, l'incertitude et l'instabilité de la demande des produits ainsi que la rapidité des innovations technologiques tel qu'exposées dans le chapitre sur la crise de l'État et du travail. Certaines entreprises tentent, alors, de s'adapter par de nouvelles stratégies quant à la gestion de la main-d'oeuvre. Le «noyau» de salariés qualifiés permanents et à temps plein est réduit et rendu fonctionnellement flexible dans ses tâches, selon les exigences mouvantes de la production. Par contre, une «périphérie» de salariés à

⁶² La littérature sur la segmentation du marché du travail est particulièrement abondante. Pour un aperçu de l'évolution des travaux et des principaux débats, voir, entre autres, les analyses critiques de Sam Rosenberg (1989) et de Aage B. Sørensen (1983, 1990). Voir également l'article de Bernard et Boisjoly (1991) où les auteurs énoncent six conditions pour dépasser la description de l'état du marché du travail, dans une perspective segmentaliste. L'objectif ici est non pas d'approfondir ces multiples perspectives et débats, mais de dégager l'apport global des théories de la segmentation pour notre sujet.

statuts d'emploi atypiques (temps partiel, temporaire, saisonnier...) et numériquement flexibles selon les variations structurelles ou conjoncturelles de la demande est engagée pour des tâches souvent routinières et peu qualifiées (Rosenberg, 1989: 422-423). Les frontières entre emplois stables et instables se déplacent et la délimitation entre segments se redéfinit.

Bien que la réorganisation du travail selon ce modèle noyau-périphérie ne soit pas généralisée et qu'il est encore prématuré d'en mesurer toutes les conséquences, les discussions au sein des théoriciens de la segmentation permettent d'entrevoir les difficultés et dangers inhérents à cette nouvelle stratégie de gestion de main-d'oeuvre. La recherche de flexibilité par les entreprises, à laquelle s'articule la déréglementation, risque en effet de se traduire, pour les travailleurs, non seulement en une augmentation de l'insécurité et de la précarité d'emploi mais également en un creusement des inégalités sociales en l'absence d'une législation sociale appropriée. L'écart entre une élite de travailleurs permanents et protégés et une masse de salariés non protégés et vulnérables risque de s'intensifier conjointement à un durcissement des démarcations entre segments. La main-d'oeuvre doit supporter une part accrue du coût des incertitudes et variations économiques (Rosenberg, 1989). Ces réflexions critiques offrent des pistes intéressantes tant pour comprendre le sens des nouvelles formes contemporaines d'emplois flexibles et précaires que pour discerner les tendances majeures du marché de l'emploi à l'aube du XXI^e siècle.

2. DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

L'approche de la discrimination systémique, dans la mesure où elle nous autorise à remonter plus concrètement aux rapports sociaux producteurs d'inégalités, apporte des éléments directement pertinents pour notre propos en ce qui a trait à la situation d'emploi des travailleurs agricoles eux-mêmes. L'analyse ne se centre alors pas seulement sur la description de leur distribution différencielle sur le marché de l'emploi mais d'abord sur la compréhension et l'explication de ces rapports inégalitaires. Cette approche, qui a vu le jour au cours des années 1980, est née de la rencontre de plusieurs disciplines des sciences sociales, dont le droit et la sociologie, et s'intéresse à l'interaction dynamique des multiples facteurs producteurs d'effets discriminatoires (Chicha-Pontbriand, 1989; Garon, 1986). Elle s'intéresse donc tant à la *genèse* qu'à la *dynamique* de la discrimination. Reprenant la définition jurisprudentielle de la discrimination⁶³, Chicha-Pontbriand a défini la discrimination systémique en emploi comme:

[...] une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets

⁶³ La discrimination, telle que l'a définie la Cour suprême en 1989 est: «une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou ce groupe des fardeaux, des obligations et des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société» (*The Law Society of British Columbia c. Andrews*, [1989] 1 R.C.S. 174).

préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10⁶⁴ de la Charte (Chicha-Pontbriand, 1989: 85).

Cette approche emprunte à l'analyse duale les catégories de marchés primaire et secondaire et s'intéresse, notamment, à cerner le *processus* par lequel certaines catégories plus vulnérables de la population évoquées ci-haut (pauvres urbains, Noirs, femmes...) se concentrent davantage dans les emplois du marché secondaire. Elle postule que la discrimination systémique est à la source du maintien des positions différenciées de certains groupes sociaux sur les deux principaux marchés, vus ici comme des territoires⁶⁵ opposant *majoritaires* et *minoritaires*.

Les concepts de *majoritaires* et *minoritaires* sont centraux et réfèrent à des *statuts* et *positions de pouvoir* inégaux. Le travail est l'un des principaux terrains de création, de structuration et d'expression des inégalités sociales et des statuts de majoritaires et minoritaires. L'accès ou le non-accès aux emplois déterminent les statuts sociaux de «travailleurs», de «chômeurs» ou de «personnes assistées sociales» et participe de la dynamique des rapports de classe. Sur le marché du travail, l'accès différenciel aux emplois des marchés primaire et secondaire sur la base de critères catégoriels, tels le sexe ou l'origine ethnique, est la démonstration de l'existence de discrimination systémique.

Plusieurs auteurs ont d'ores et déjà démontré le rôle *déterminant* que joue l'origine ethnique d'un individu sur son insertion sur le marché de l'emploi (Chicha-Pontbriand, 1989, 1990; Ledoyen, 1992; McAll, 1991, 1994). Plusieurs études sur des groupes particuliers telles les femmes d'origine centro-américaine ou haïtienne ou des problématiques spécifiques, tel le harcèlement racial en milieu de travail, réalisées depuis les 10 dernières années, ont clairement fait état des désavantages vécus par les membres des minorités racisées sur le marché du travail (AFSCA, 1987; Bals, 1990; Bourque et Rioux, 1991; Chicha-Pontbriand, 1990; CCCI, 1993; CDPQ, 1984, 1988; Florakas-Petsalis et Varsos, 1990; Jacques *et al.*, 1985; Merlet, 1986; Mimeault, 1995). Ces désavantages touchent tant l'accès aux emplois que les conditions d'emploi. Le harcèlement racial, par exemple, est une pratique qui contribue, notamment, au maintien des membres des groupes ethniques minoritaires dans les emplois du marché secondaire (tels ceux de travailleur agricole ou de journalier dans une manufacture) en participant à leur exclusion de certains postes du marché primaire (Mimeault, 1995). Notons toutefois qu'une partie des immigrants sont choisis⁶⁶ pour leur haut degré de compétences dans les domaines de technologies de pointe, ce qui milite en faveur de la thèse d'une

⁶⁴ L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec stipule que: «Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap».

⁶⁵ Pour une discussion du concept de «territoires d'exclusion», voir McAll, 1995.

⁶⁶ Il s'agit d'immigrants de la catégorie des «indépendants».

immigration «bipolaire», conçue pour combler les besoins de main-d'oeuvre tant des marchés primaire que secondaire.

Malgré l'existence réelle de tels désavantages, pour les minorités racisées, l'interprétation néo-classique, selon laquelle ces inégalités seraient essentiellement ou uniquement dues à des incapacités individuelles ou à une inadaptation en termes de «capital humain», fait de multiples adeptes. Cette interprétation s'explique en partie par l'idéologie méritocratique et la perspective individualiste et fonctionnaliste des tenants néolibéraux. Elle conduit à masquer le rôle historique de l'ethnicité dans la mise en place de rapports de classe que certains auteurs ont mis en lumière (par exemple: McAll, 1994; Miles, 1993). L'interprétation néo-classique trouve notamment sa source et s'alimente, pour ce qui est des groupes ethniques minoritaires, dans le *racisme*, rapport de pouvoir à l'origine des *préjugés* dont sont l'objet les membres des minorités racisées. Le racisme, rapport de pouvoir construit historiquement à travers, notamment, les expériences spécifiques du colonialisme européen et de l'esclavage des Noirs (Balibar, 1988b; Guillaumin, 1972; Miles, 1989, 1993), sous-tend en effet l'idée que les inégalités sociales relèvent de la «nature particulière» des minoritaires (Guillaumin, 1977), donc de leurs caractéristiques personnelles.

Depuis la «délégitimation» scientifique de la notion biologique de race et de l'idée d'une séparation de nature entre les humains, le racisme a pris des formes plus sibyllines et oriente plutôt son argumentation autour de la *culture*, considérée à son tour comme une *essence*. Même s'il est aujourd'hui question de «néo-racisme», néologisme utilisé pour parler du racisme centré sur l'immigration en provenance du «Tiers-Monde», le racisme ne s'est pas fondamentalement modifié, dans son contenu idéologique, et continue de consacrer l'«ethnicisation des rapports sociaux» et la domination de minorités racisées au sein des sociétés occidentales (Balibar, 1988b; McAll, 1994; Taguieff, 1985).

L'*ethnicisation des rapports sociaux* réfère ici à la construction historique des statuts de majoritaires et de minoritaires à travers l'élaboration d'une ethnicité majoritaire au sein d'une nation donnée (à ce sujet, voir Balibar, 1988b; De Rudder, 1991; Guillaumin, 1972; Miles, 1993). L'ethnicisation des rapports sociaux induit une *dynamique* particulière entre majoritaires et minoritaires que le concept d'*habitus* de Bourdieu peut nous aider à saisir. L'*habitus*, incorporation de schèmes de pensée et d'action produits par l'histoire (Bourdieu, 1980: 91) permet en effet d'articuler l'intériorisation de ces statuts sociaux différenciés aux pratiques et actions individuelles et institutionnelles.

Le vécu ou l'*habitus* de minoritaire, c'est-à-dire de *moindre pouvoir*, implique ainsi une intériorisation de la domination. De fait, dans la dynamique d'une relation, «la représentation d'un rapport de force symbolique, induite par la position historique de chaque individu en relation (majoritaire-minoritaire), appelle une attitude, une réaction qui, à son tour, en appelle une autre» (Mimeault, 1995: 55). Toutefois, si la domination pourra en partie expliquer la dynamique de la relation majoritaire-minoritaire et certaines réactions apathiques du

minoritaire, la difficulté des conditions de travail dans les emplois du marché secondaire (tel l'emploi agricole occasionnel) est telle que les travailleurs concernés pourront ne pas avoir, *dans la pratique*, ni le temps ni l'énergie pour penser même à vouloir faire quelque chose pour améliorer leur situation (Florakas-Petsalis et Varsos, 1990).

Du côté de la société majoritaire, «la psychologisation des situations sociales» par les institutions, telle qu'aperçue par de Gaulejac, renvoie les pauvres à eux-mêmes en leur faisant croire que leur pauvreté s'attribue à des défaillances psychologiques. Ainsi, la résignation des plus démunis participe de la relation de pouvoir majoritaires-minoritaires, bien nantis-pauvres, natifs-immigrants et la perpétue :

«Quand on est pauvre, on pense qu'on n'a aucun droit». Le pauvre n'a pas à exiger, à revendiquer, à élever la voix. On lui demande d'abord de se taire, d'attendre, de dire oui, de rester à sa place, de faire preuve d'humilité, etc... autant de choses qui reviennent à «courber la tête» et à entretenir le fait que la «pauvreté, c'est la honte!» (de Gaulejac, 1987: 136).

CONCLUSION

Nous inspirant des deux approches évoquées précédemment (segmentation du marché de l'emploi et discrimination systémique), nous analyserons le processus d'insertion professionnelle de la main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée au Québec à partir des *facteurs variés* tant conjoncturels que structurels, liés aussi bien aux particularités des travailleurs qu'à celles des entreprises et de la conjoncture économique de la fin du xx^e siècle. C'est dire que seront considérées, non seulement les spécificités des travailleurs agricoles en termes de caractéristiques sociodémographiques et économiques (âge, sexe, pays de naissance, scolarité, formation, expérience, connaissance linguistique, statut d'immigration, ressources financières...) ou de réseaux sociaux (univers relationnel, vie de quartier, implication communautaire...), mais également la nature des rapports de force entre les divers acteurs en présence (discrimination, cohésion et solidarité, pouvoir de négociation et de protestation, formes de résistance ou de collaboration, rareté ou surplus de main-d'oeuvre...), de même que la situation des entreprises horticoles dans le contexte économique actuel (capacité de régulation et de contrôle, concurrence, concentration, flexibilité, marge de manoeuvre...). En outre, les ressources de la société d'accueil seront examinées afin d'en cerner l'impact sur le processus d'insertion (services d'accueil des immigrants, programmes de formation linguistique et/ou professionnelle, programmes de réinsertion en emploi...). Seule la combinaison de ces facteurs diversifiés pourra expliquer l'insertion différenciée sur le marché de l'emploi agricole saisonnier.

Cette approche *globale* permettra d'avoir une vision d'ensemble du processus d'insertion professionnelle et une meilleure compréhension de sa dynamique complexe par l'intégration de multiples facteurs. En levant le voile sur les rapports sociaux en cause, elle permettra de déborder la simple description du salariat agricole transporté quotidiennement, majoritairement immigrant, en se centrant sur les mécanismes et les barrières

susceptibles d'expliquer l'insertion professionnelle spécifique de ces travailleurs. En allant *au-delà* des variables individuelles, elle permettra de cerner les causes structurelles et sociales de la concentration et de la surreprésentation des Néo-Québécois dans cette fraction la plus précaire de l'emploi agricole et de dégager les processus à la source des inégalités. Les mécanismes d'assignation de groupes sociaux particuliers à certaines catégories occupationnelles formant des ghettos d'emplois marginaux pourront être mieux appréhendés.

DEUXIÈME PARTIE

DESCRIPTION DE LA POPULATION ÉTUDIÉE

La population étudiée forme d'emblée un groupe hétérogène, eu égard aux régions/pays de naissance d'origine. Pour tracer un portrait sociodémographique de ces travailleurs, des informations sur leur scolarité, leur famille, leurs compétences linguistiques, notamment, ont été recueillies dans le «questionnaire fermé», rempli à la fin de l'entretien (cf. Annexe II: Grille d'entretien). La présence d'une majorité d'immigrants souvent récents, constatée parmi la main-d'oeuvre agricole transportée de la région de Montréal, est une particularité qui exige une attention particulière. Ainsi, l'itinéraire migratoire des immigrants a aussi été esquissé, afin de donner une image plus complète de leur trajectoire de vie. Qui sont ces travailleurs? Sont-ils jeunes? âgés? Quelles langues parlent-ils? De quel milieu social sont-ils issus? Quelle est le niveau de scolarisation? Depuis combien de temps les immigrants sont-ils arrivés au Québec? Pourquoi ont-ils quitté leur pays d'origine? Telles sont quelques-unes des questions qui nous ont guidées pour parvenir à une description de la population étudiée.

CHAPITRE IV PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

1. SEXE

Parmi les personnes rencontrées, 40 % sont des **femmes** (19 cas) et 60 % sont des **hommes** (27 cas). La proportion des hommes et des femmes varie selon les groupes (Tableau I). Les femmes apparaissent légèrement surreprésentées par rapport aux hommes dans un seul groupe, celui des Haïtiens, alors qu'elles sont en moindre nombre du côté des Latino-Américains et des natifs, ce qui reflète leur nombre variable dans le fichier du Service d'emploi agricole de l'UPA⁶⁷.

⁶⁷ Une explication détaillée des raisons du choix de certaines régions et de certains pays de naissance et du nombre de répondants est faite dans la partie sur la méthodologie, en annexe.

2. RÉGIONS/PAYS DE NAISSANCE

Les travailleurs interrogés ne sont pas répartis également selon les régions et pays de naissance puisque les deux tiers de l'échantillon sont composés de trois groupes principaux : Africains, Haïtiens et Latino-Américains (Tableau I). On note un nombre égal d'individus dans chacun de ces derniers groupes (10), alors que la proportion est moins élevée pour les natifs québécois (9) et nettement plus faible chez les Européens de l'Est (5) et les Vietnamiens (2). Parmi les **Africains**, les pays de naissance sont diversifiés: Mali (4 cas), Maroc (2 cas), Rwanda (1 cas), Togo (1 cas) et Zaïre (1 cas). Un seul individu a refusé de dévoiler son pays de naissance. Du côté des **Latino-Américains**, les principaux pays de naissance sont le Pérou (3 cas), le Salvador (2 cas), le Nicaragua (2 cas), la Colombie (1 cas), le Honduras (1 cas) et la République Dominicaine (1 cas). Quant aux personnes d'**Europe de l'Est**, elles sont nées en Roumanie (4 cas/5) et en Pologne (1 cas). Il est approprié de mentionner que tous les individus nés au **Québec**, les «natifs», sont membres du groupe majoritaire d'origine canadienne-française.

3. ÂGE

La moyenne d'âge des travailleurs rencontrés est de **40 ans** exactement. Près de la moitié des travailleurs agricoles sont dans la trentaine (19 cas/46). Suit immédiatement le groupe des 40-49 ans, qui constitue le quart de l'échantillon (12 cas/46). En fait, se remarque une proportion élevée de personnes de 40 ans et plus (21 cas/46), soit près de la moitié. Il n'est pas étonnant d'observer un nombre relativement bas de travailleurs de moins de 30 ans (6 cas), puisque les répondants «étudiants» ont volontairement été écartés du groupe étudié afin de se centrer sur la population adulte (Tableau II).

Si tous les groupes d'âge sont représentés dans les six régions/pays de naissance de la population étudiée, leur répartition diffère cependant d'un groupe à l'autre, ce qui laisse déjà présager, pour les immigrants, des histoires migratoires différentes et des insertions professionnelles différenciées. Cet élément devra être pris en considération lorsque seront examinées la formation, la scolarité et les compétences linguistiques de ces différents groupes.

Dans le groupe des Africains, relativement jeune, plusieurs sont dans la trentaine (5 cas/10) et quelques-uns ont moins de 30 ans (3 cas/10). C'est le petit groupe des Européens de l'Est qui compte en proportion le plus grand nombre d'individus de moins de 30 ans (2 cas/5). À l'inverse, dans le groupe des Latino-Américains, les individus de 40 ans et plus sont majoritaires (7 cas/10). Le groupe des Haïtiens se rapproche de celui des Latino-Américains: la moitié des individus ont 40 ans et plus (5 cas/10) et plusieurs sont dans la trentaine (4 cas/10). C'est dans ce groupe que se trouve les deux répondants les plus âgés: une femme de 75 ans et un homme de 76 ans. Les deux répondants vietnamiens sont âgés de plus de 40 ans.

Parmi les natifs, la majorité des individus sont dans la trentaine (5 cas/9), et les autres ont plus de 40 ans (4 cas/9). On constate, en comparant le groupe des natifs québécois à l'ensemble des immigrants, que la proportion des «40 ans et plus» est égale à 44 % dans les deux groupes (soit 4 cas/9 pour les natifs et 17 cas/39 pour les immigrants). La catégorie des «30 ans» est plus importante chez les natifs (5 cas/9) que chez les immigrants (14 cas/39). Celle des «moins de 30 ans» ne saurait être très significative, étant donné l'exclusion des étudiants.

4. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES⁶⁸

Cette partie présente les compétences linguistiques des individus rencontrés ainsi que les langues qu'ils affirment utiliser le plus souvent au travail, à la maison et à l'extérieur, par exemple dans leur quartier. Il importe de préciser, d'entrée de jeu, que l'évaluation des compétences linguistiques de notre groupe repose sur une auto-évaluation, en ce qui concerne les compétences à l'arrivée, doublée de l'évaluation de l'intervieweuse, pour les connaissances actuelles. Dans les tableaux III, IV et V, la variable «bon/parfait» est associée aux personnes qui parlent très bien l'une ou l'autre des langues ou même qui en possèdent un haut degré de compétence. «Faible/moyen» regroupe des individus qui les parlent moyennement ou un peu, ou qui éprouvent des difficultés tout en pouvant se débrouiller dans des interactions simples. Enfin, la catégorie «pas du tout» signifie que les individus ne possèdent aucune ou quasi aucune connaissance du français ou de l'anglais. Il importe de considérer ces données comme des *tendances* seulement, puisque les questions posées ne permettent pas une analyse fine de cette variable.

A. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES À L'ARRIVÉE

Les tableaux III et IV sur la connaissance du français et de l'anglais à l'arrivée démontrent que les compétences linguistiques des travailleurs varient sensiblement selon le pays d'origine. Près de la moitié des immigrants interrogés sont «allophones» à l'arrivée au Québec, ne parlant pas du tout ni l'anglais ni le français (17 cas/37) (Tableau III), et un quart en a une connaissance moyenne ou faible (9 cas/37). Cependant, si la grande majorité des immigrants rencontrés ne parlaient pas du tout ou pas très bien le français au moment d'arriver au Québec (26 cas/37), il demeure qu'un peu plus du quart maîtrisait déjà cette langue (11 cas/37). Parmi tous les répondants immigrants, le groupe des Africains se démarque nettement des autres en ce qui a trait à la connaissance du français à l'arrivée. En effet, une large majorité d'Africains (8 cas/10) parlent alors parfaitement le français. Dans tous les autres groupes, peu connaissent le français à l'arrivée et seulement trois le parlent couramment.

⁶⁸ Les natifs québécois sont tous d'ethnicité canadienne-française, donc francophones.

La quasi-totalité des immigrants rencontrés ne connaissent pas du tout l'anglais en arrivant au Québec (32 cas/37). Ainsi, à l'arrivée, seule une minorité a quelque connaissance, bonne ou sommaire, de cette langue (5 cas/37) (Tableau IV).

B. ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Les tableaux III et V, sur la connaissance du français à l'arrivée et actuellement, donnent un aperçu de l'évolution de la connaissance de cette langue chez les travailleurs agricoles immigrants rencontrés. En ce qui concerne l'anglais, nos informations ne permettent qu'une évaluation sommaire de cette évolution.

Parmi les immigrants interrogés ne parlant pas couramment le français à l'arrivée au Québec, près des trois quarts ont depuis **amélioré** leurs compétences dans cette langue (18 cas/26), ayant acquis une connaissance parfaite ou de base de la langue. Fait remarquable, la moitié des personnes ne parlant *pas du tout* le français au départ le parlent maintenant très bien (8 cas/17) et le tiers, un peu (5 cas/17). Quatre «allophones», soit deux répondants d'Amérique latine et les deux du Viêt-nam, n'ont pas encore appris le français, bien que l'un de ces derniers vive au Québec depuis 1979. Ainsi, globalement, moins du tiers des individus rencontrés éprouvaient, en 1994, une difficulté totale (4 cas) ou partielle (10 cas) à communiquer en français.

Le groupe qui a le plus amélioré ses compétences en français est celui des Latino-Américains, dont la majorité parle actuellement très bien le français, après en moyenne cinq ans et demi de vie au Québec. Seuls deux répondants africains, des femmes, ne parlaient pas couramment le français à l'arrivée et toutes deux ont amélioré leurs compétences. Du côté des Haïtiens, l'amélioration en français est moins tranchée. Ainsi, après en moyenne sept années passées au Québec, certains le parlent actuellement très bien (3 cas/10), la majorité le parlant moyennement ou peu (7 cas/10). Rappelons que, parmi ce groupe, la majorité ne connaissait pas bien le français à l'arrivée (8 cas/10), plusieurs sont âgés de 60 ans ou plus (4 cas/10) et, par surcroît, pratiquement la moitié est analphabète (4 cas/10), ce qui ne favorise guère l'apprentissage des langues. Néanmoins, plusieurs individus de ce groupe ont passablement amélioré leurs compétences en français. Des Européens de l'Est qui ne connaissaient pas très bien le français à l'arrivée le parlent bien actuellement (2 cas/4) et d'autres, cependant, le parlent difficilement ou peu.

D'après les données incomplètes sur cet aspect de la question, le nombre d'immigrants qui ont des compétences en anglais aurait peu augmenté, passant de 5 à 9. Cette situation diffère de celle des natifs du **Québec** puisque la majorité dit parler anglais (7 cas/9).

C. LANGUES D'USAGE AU TRAVAIL, À LA MAISON ET À L'EXTÉRIEUR

Les immigrants étudiés affirment parler généralement leur langue maternelle à la **maison** et avec leur famille ou leurs amis compatriotes (23 cas/37). La plupart utiliseraient le français au **travail** et à l'**extérieur** (29

cas/37) et plus rarement l'anglais (3 cas /37). Chez les Africains, tant la langue maternelle que française seraient parlées à la maison. Notons qu'une proportion non négligeable d'individus de ce groupe a déclaré parler seulement le français à la maison (4 cas/10)⁶⁹. Le groupe du Québec affirme utiliser le français partout mais une minorité dit parler également l'anglais au travail (2 cas/9).

5. SCOLARITÉ

Au niveau de la scolarité, les répondants ont été regroupés en trois groupes: peu/pas scolarisé (0-7 ans de scolarité), moyennement scolarisé (8-13 ans de scolarité) et plus scolarisé (14 ans et plus de scolarité) (Tableaux VI.1 et VI.2). Si on regroupe tous les individus n'ayant pas complété leur secondaire avec le groupe des moins scolarisés, on remarque une tendance à la bipolarisation: un noyau de personnes peu scolarisées fait face à un autre qui l'est beaucoup plus. Ainsi, plus de la moitié du groupe étudié n'a pas atteint le diplôme secondaire fixé ici à 12 ans de scolarité (27 cas/46) alors que le tiers a complété des études postsecondaires ou universitaires (14 cas/46): entre ces deux extrêmes, un très petit noyau de personnes apparaît avoir complété 12 ans de scolarité, sans plus (5 cas/46). En tout, six personnes, tous des hommes, ont une formation **universitaire**, dont la moitié sont Latino-Américains (3 cas/6). Peu de différences marquantes n'apparaissent entre les groupes si ce n'est que les moins scolarisés se concentrent chez les Haïtiens (8 cas/13) et que ce groupe comprend la quasi-totalité des **analphabètes**. Contrairement aux immigrants, les natifs québécois ont tous complété leur primaire mais ils présentent le plus haut taux de décrochage au secondaire (6 cas/9). Les femmes sont relativement sous-scolarisées par rapport aux hommes. Elles constituent, à elles seules, les deux tiers des répondants dont la scolarité est moindre que le niveau primaire (6 cas/9). C'est chez elles que se retrouve la quasi-totalité des analphabètes (4 cas/5). Elles ne forment que le quart des diplômés postsecondaire (2 cas/8) et aucune n'est universitaire.

6. ORIGINE SOCIALE

Presque la moitié du groupe étudié est «d'origine paysanne» (21 cas/46), c'est-à-dire que les parents des répondants sont ou ont été travailleurs agricoles ou agriculteurs dans le pays d'origine (Tableau VII). Cette proportion est plus élevée chez les immigrants (19 cas/37) que les natifs (2 cas/9).

Notons que la notion d'«origine sociale paysanne» ne dépeint pas du tout la même réalité sociale et historique, selon qu'il s'agit du Québec, où les agriculteurs sont des «entrepreneurs» (fussent-ils peu scolarisés), et du «Tiers-monde», où se pratique plus généralement une agriculture de subsistance. Par exemple, les parents des natifs, dans le cas présent, sont propriétaires de fermes laitières (2 cas/9) tandis

⁶⁹ Toutefois, notons que deux de ces Africains ont préféré ne pas mentionner le nom de leur langue maternelle.

que dans le cas des parents des immigrants, sauf pour un père agriculteur-gestionnaire (1 cas/37), l'agriculture est pratiquée pour assurer la survie de la famille (16 cas/37).

Le quart des immigrants proviennent de familles professionnelles (9 cas/37) alors qu'aucun natif n'est dans cette situation. Quelques autres immigrants proviennent de familles de commerçants (4 cas/37). La majorité des travailleurs agricoles natifs, c'est-à-dire les deux tiers, sont issus de familles ouvrières (6 cas/9) alors qu'une infime minorité des immigrants provient de cette couche sociale (3 cas/37). À noter que trois répondants n'ont pas voulu dévoiler l'occupation de leurs parents.

La scolarité des parents des travailleurs agricoles apporte des informations supplémentaires sur l'origine sociale de cette main-d'oeuvre. Au niveau de la scolarité complétée, le profil des pères des travailleurs rencontrés ne serait pas très éloigné de celui de leurs enfants, sous réserve du nombre élevé de non-réponse à la question posée (10 cas/46). Parmi les pères des 36 répondants restants, plus de la moitié n'a pas de diplôme secondaire (20 cas/36) et quelques autres, tous immigrants, n'ont aucun diplôme, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas complété leur primaire ou ne sont jamais allés à l'école (6 cas/36). Les pères des natifs ont une scolarité de niveau primaire seulement (7 cas/7 réponses). Les seuls universitaires sont parents d'**immigrants** (4 cas/36 réponses).

Il est intéressant d'examiner si des frères ou soeurs des répondants occupent des emplois en agriculture. Effectivement, près de la moitié des individus rencontrés comptent un frère ou une soeur ayant déjà travaillé dans le domaine de l'agriculture, que ce soit ici ou dans le pays d'origine (21 cas/46). Plusieurs de ces frères ou soeurs d'immigrants pratiquent encore l'agriculture à l'année dans le pays d'origine (13 cas/37). Une minorité, soit deux femmes immigrantes, a des frères ou soeurs travailleurs agricoles saisonniers actifs au Québec. Environ la moitié des répondants natifs ont un frère ou une soeur ayant déjà fait, occasionnellement, ce type de travail par le passé mais aucun n'est actif actuellement (4 cas/9).

7. ÉTAT CIVIL ET FAMILLE

On voit au tableau VIII que la moitié des travailleurs agricoles rencontrés sont mariés (23 cas/46) et le quart, célibataire (12 cas/46). Certains autres sont divorcés (4 cas), séparés (3 cas), en union de fait (3 cas) et une répondante est veuve.

Les deux tiers des travailleurs agricoles ont des responsabilités familiales, ayant au moins un enfant (32 cas/46). Le tiers en a plus de trois (12 cas/32), et les autres en ont trois (7 cas/32), deux (6 cas/32) ou parfois un seul (6 cas/32). Leurs enfants sont généralement jeunes ou sont à l'adolescence (25 cas/32). Une répondante n'a pas accepté de parler de ses enfants.

La comparaison entre les natifs québécois et les immigrants est éloquent. Plus des trois quarts des immigrants ont un ou plusieurs enfants (30 cas/37) alors que seule une minorité parmi les natifs en a au moins un (2 cas/9). Le nombre d'enfants varie beaucoup d'un groupe à l'autre. Les Haïtiens se démarquent avec en moyenne cinq enfants par famille. Ce groupe compte aussi deux mères monoparentales dont l'une a dix enfants. Les autres groupes en ont en moyenne quatre (Viêt-nam), trois (Amérique latine) ou deux (Afrique, Europe de l'Est, Québec).

L'immigration signifie souvent la *séparation des familles*. Plus de la moitié des familles immigrantes sont séparées d'au moins un des enfants vivant encore dans le pays d'origine (16 cas/30 familles). Les immigrants ont eux-mêmes généralement immigré sans leurs parents, restés dans le pays d'origine. D'ailleurs, les travailleurs agricoles étant relativement âgés à l'arrivée, un grand nombre de leurs parents sont actuellement décédés.

8. APPARTENANCE RELIGIEUSE

Le tableau IX montre que les trois quarts des travailleurs agricoles rencontrés, sous réserve des trois individus ayant refusé de répondre, sont des **chrétiens** (34 cas/46). La majorité sont des catholiques romains (23 cas/34). Les «Autres confessions chrétiennes» regroupent des individus, principalement des Haïtiens, appartenant aux églises Baptiste (2 cas), Évangélique (2 cas) et Adventiste du septième jour (1 cas). Peu déclarent une religion autre que chrétienne, en l'occurrence, musulmane. Alors que les Africains sont majoritairement **musulmans** (6 cas/10), les Latino-Américains sont presque tous **catholiques** (9 cas/10). La majorité des natifs sont catholiques (6 cas/9) alors que le tiers ne déclare **aucune** affiliation religieuse (3 cas/9). Parmi les répondants ayant révélé une appartenance religieuse, la moitié pratique occasionnellement et l'autre moitié régulièrement. Une infime minorité déclare ne pas pratiquer du tout leur religion (3 cas). Aucune différence n'émerge entre les différents groupes d'immigrants relativement à la pratique religieuse alors que le groupe des natifs se caractérise, de façon générale, par une absence fréquente de pratique religieuse (5 cas/9).

9. REVENU

Comme l'indique le tableau X, la question du revenu en 1994 est restée sans réponse auprès d'une dizaine de travailleurs agricoles (10 cas/46). La plupart des individus ayant refusé de répondre ont estimé la question embarrassante ou trop personnelle (6 cas/10) et les autres ne savaient pas quel était au juste leur revenu (4 cas/10). Globalement, la moitié a déclaré un revenu entre 5000 \$ et 9999 \$ (23 cas/46).

Étant donné le contexte particulier dans lequel travaille la main-d'oeuvre agricole saisonnière, ce tableau ne saurait présenter un portrait entièrement exact ou précis de la réalité. Toutefois, il révèle, assurément, une

grande **pauvreté** que les chercheuses ont pu constater *de visu* lors de certains entretiens effectués au domicile de plusieurs immigrants⁷⁰: mobilier réduit et/ou vétuste, logement de petites dimensions par rapport au nombre de personnes y habitant, nécessitant des réparations majeures (par exemple, murs ou fenêtres endommagés) et dans des conditions peu intéressantes, c'est-à-dire, par exemple, près d'un boulevard bruyant ou dans un sous-sol humide. Comme nous le constaterons plus loin, plusieurs immigrants envoient une partie de leurs revenus à l'étranger, pour subvenir aux besoins de leurs enfants, conjoints(es) et parents restés dans le pays d'origine.

Parmi les travailleurs ayant dévoilé quelles avaient été leurs *sources de revenus* en 1994, la majorité a déclaré l'aide sociale comme principale source. Les autres ont généralement reçu tour à tour des prestations d'assurance-chômage et des prestations d'aide sociale, et/ou des revenus d'emploi de courte durée, en plus du supplément de quelques dizaines à quelques centaines de dollars que permet le travail agricole. Quelques travailleurs agricoles plus «réguliers» auraient amassé entre 2500 \$ et 3000 \$ pendant la saison agricole. Le quart des travailleurs n'aurait reçu aucune aide sociale en 1994.

Ainsi, le profil des travailleurs rencontrés est-il très varié quant à certains indicateurs, tels le pays de naissance et le niveau de scolarité, mais une constante se dégage néanmoins de l'ensemble de ce premier tour d'horizon: la précarité économique.

CHAPITRE V ITINÉRAIRES MIGRATOIRES

Rares sont les individus, parmi le groupe étudié, à avoir une histoire migratoire simple. Comme nous le constaterons, une large majorité de nos répondants immigrants, soit les deux tiers, sont soit des réfugiés, conjoints de réfugiés, ou soit encore ont déjà été réfugiés dans un autre pays avant d'immigrer au Québec. Le statut d'immigration actuel des répondants, au sens strict du terme, pour déterminant qu'il soit, ne recouvre donc pas entièrement leur vécu migratoire réel. C'est pourquoi, avant de dresser le tableau du statut d'immigration et de l'année d'arrivée des immigrants, il nous est apparu important de mentionner en premier lieu leur principale raison de partir du pays d'origine ainsi que les principaux événements précédant leur arrivée, soit l'existence ou non d'une période de transition dans un autre pays et le temps de séparation des familles, selon les cas, dans la mesure où cette donnée est disponible⁷¹.

⁷⁰ Voir Fournier 1995, quant à la question du logement pour les bénéficiaires de l'aide sociale.

⁷¹ En effet, le contenu des entrevues semi-dirigées, quant au processus d'immigration, est très inégal pour plusieurs raisons: d'abord, parce que l'objectif de la recherche n'étant pas de faire l'histoire de vie complète des répondants, un temps relativement court dans l'entretien était accordé à cet aspect; ensuite, parce que plusieurs répondants, soit par prudence, soit pour ne pas réveiller des souvenirs douloureux, ont manifesté un certain malaise devant ces questions, préférant se centrer uniquement sur la question principale, à savoir le travail agricole; enfin, notons aussi qu'avec quelques personnes éprouvant des difficultés en français et celles rencontrées avec interprète, cette question a volontairement été peu approfondie.

1. RAISONS D'IMMIGRATION

Pour la majorité des immigrants du groupe étudié, l'émigration du pays d'origine n'est pas le fruit d'une décision longuement mûrie d'avance et encore moins la concrétisation d'un projet spécifique de carrière. La grande majorité a émigré pour des raisons *politico-économiques*. Les bouleversements politiques des années 70, 80 et 90 ont provoqué la fuite vers un pays jugé plus sécuritaire: guerre en Amérique Centrale, guérilla et politiques néo-libérales de l'Amérique andine, régimes autoritaires et troubles sociopolitiques et «ethnopolitiques» de l'Afrique sahélienne, du Golfe de Guinée, Centrale et de l'Est, suites de la guerre du Viêt-nam, chute du bloc soviétique en Europe de l'Est.... La moitié de ce groupe est constitué de Latino-Américains (9 cas/18) alors que les autres sont Africains (4 cas), Vietnamiens (2 cas), Européens de l'Est (2 cas) et Haïtien (1 cas). Ces bouleversements ont aussi entraîné l'augmentation de la pauvreté et créé de nombreux «réfugiés économiques», c'est-à-dire des individus qui n'étaient pas nécessairement réfugiés au sens de la Convention de Genève mais dont la survie était menacée par une situation économique précaire. Ici, on trouve quelques Haïtiens arrivés après 1990 (3 cas/7), les répondants du Maroc (2 cas) et deux d'Europe de l'Est.

Le quart des immigrants sont venus au Québec *rejoindre un parent*: conjoint, tante, frère, fils ou fille. Les Haïtiens constituent la grande majorité de ces immigrants (6 cas/9) et les autres sont Africain (1 cas), Latino-Américain (1 cas) et Est-Européen (1 cas). Fait notable, quelques-uns de ces parents ont eux-mêmes déjà été réfugiés.

Enfin, deux personnes sont venues dans le cadre de *projet d'études*, l'une comme conjointe d'un étudiant étranger ayant par la suite demandé sa résidence permanente et l'autre, professionnel venu pour un stage de perfectionnement d'une durée limitée dans le cadre de son emploi, a dû finalement demander le statut de réfugié lorsque, en 1994, ont commencé les massacres «ethnopolitiques» au Rwanda.

2. PAYS DE TRANSITION

Près du tiers des immigrants ne sont pas arrivés directement au Québec (11 cas/37). Ces émigrants ont transité par un ou plusieurs pays avoisinants (Costa Rica, Mexique, États-Unis, France, Allemagne, Italie, Yougoslavie, Burundi, Indonésie...) où ils sont demeurés pendant environ deux ans, en moyenne. Quelques-uns ont vécu clandestinement dans ces pays, sans statut précis, avant de faire une demande du statut de réfugié pour le Canada ou d'arriver au Québec comme requérant du statut. Ces immigrants expliquent avoir vécu dans la peur d'être refoulés⁷² et l'insécurité économique (petits emplois clandestins, aide humanitaire de compatriotes).

⁷² Une réfugiée salvadorienne relate avoir été effectivement refoulée vers le Mexique. Elle avait dû se déclarer d'origine mexicaine devant les fonctionnaires des États-Unis pour éviter d'être déportée vers son pays d'origine en guerre.

3. ANNÉE D'ARRIVÉE

Près de la moitié des immigrants étudiés sont arrivés entre 1991 et 1994, donc depuis moins de cinq ans au moment de l'entretien (17 cas/37) (Tableau XI). Ces Latino-Américains, Africains et Européens de l'Est font partie des réfugiés récemment venus au pays. Les répondants immigrants, cependant, ne sont pas tous d'arrivée très récente: le tiers est arrivé au Québec entre 1985 et 1990, soit depuis 5 à 10 ans lors de l'entretien (13 cas/37) et le cinquième entre 1977 et 1984, soit depuis plus de 10 ans lorsque nous les avons rencontrés (7 cas/37). Ce groupe ancien est surtout composé d'Haïtiens. La personne la plus anciennement arrivée, une Africaine, est ici depuis 1977. Cette répondante se distingue de tous les autres Africains, qui sont généralement arrivés après 1990. La majorité des Européens de l'Est ont aussi immigré récemment, entre 1991 et 1994 (4 cas/5).

4. STATUT D'IMMIGRATION

Considérant les raisons politico-économiques qui ont fait partir, plus ou moins abruptement, les immigrants de leur pays d'origine, il n'est guère étonnant qu'une grande proportion d'entre eux, soit la moitié (18 cas/37) est de la catégorie des «personnes en situation de détresse», c'est-à-dire des réfugiés (Tableau XII). La grande majorité des réfugiés sont arrivés au Québec comme requérants du statut (11 cas/18) qu'ils ont obtenu après quelques mois ou, plus souvent, trois, quatre ou cinq ans. Au moment de l'entretien, en 1995, tous les individus arrivés comme requérants avaient obtenu le statut de réfugié. Un nombre relativement important d'immigrants de la catégorie de la famille («parrainés»), le tiers, ont également été observés (12 cas/37). Certains parrainés le sont par un conjoint réfugié. Quelques immigrants de la catégorie des «indépendants» (7 cas/37) font aussi partie des personnes sélectionnées. Parmi ceux-ci, la majorité soit a été réfugiée dans un autre pays, soit a détenu un statut de résidence temporaire et précaire au Québec (tel celui de travailleur temporaire ou d'épouse d'étudiant étranger) avant de recevoir la résidence permanente. L'analyse des données révélera des liens étroits entre le statut d'immigration des immigrants interrogés et leur insertion économique au Québec.

5. SEUL OU EN FAMILLE?

Nous avons mentionné le fait que plus de la moitié des immigrants sont encore aujourd'hui séparés d'au moins un de leurs enfants. Cette proportion, si on se reporte au moment de l'arrivée au Québec, augmente. De fait, seule une très petite minorité des familles n'ont pas été séparées à un moment ou l'autre du processus migratoire (4 cas /30 familles). Pour les immigrants requérants au statut de réfugié, il a fallu attendre d'obtenir le statut pour pouvoir parrainer le conjoint ou la conjointe et les enfants, ce qui peut signifier jusqu'à cinq ans de séparation. D'autres parrainages sont en cours.

**CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE:
IMPORTANTE HÉTÉROGÉNÉITÉ DE LA POPULATION ÉTUDIÉE**

Une forte hétérogénéité ressort de ce portrait global du groupe étudié. Outre un petit groupe témoin composé de natifs québécois, les individus proviennent majoritairement d'Haïti, d'Amérique latine, et d'Afrique. Quelques Européens de l'Est et Vietnamiens complètent cet échantillon de 46 répondants majoritairement masculins (27 hommes/46). Les répondants sont de tous âges mais l'âge moyen, 40 ans, est assez élevé: près de la moitié est dans la trentaine et près d'une autre moitié a plus de 40 ans. L'exclusion volontaire des étudiants explique le nombre négligeable d'individus de moins de 30 ans. La majorité des immigrants, excepté les Africains déjà francophones, étaient «allophones» à leur arrivée au Québec mais la plupart, en particulier les Latino-Américains, ont rapidement appris le français. Cette compétence en français explique que seuls quatre entretiens aient dû se dérouler avec l'aide d'un interprète. Peu d'immigrants connaissent l'anglais.

Sur le plan de la scolarité, une grande variabilité s'observe, une fois de plus: un groupe peu ou pas scolarisé, comprenant des individus n'ayant pas complété leur secondaire et quelques analphabètes, fait face à un groupe de niveau collégial et universitaire. Le groupe des natifs ne compte aucune personne n'ayant pas complété son primaire mais près de la moitié a «décroché» avant la fin de son secondaire. Fait notable, les travailleurs agricoles interrogés sont eux-mêmes, dans la moitié des cas, fils ou filles d'agriculteurs ou de travailleurs agricoles. Cette proportion est un peu plus faible chez les natifs, majoritairement issus de milieux ouvriers, que chez les immigrants. Les autres immigrants proviennent de familles de commerçants ou de professionnels.

Une démarcation particulièrement forte se remarque, entre le groupe des natifs québécois et celui des immigrants, au niveau des responsabilités familiales: la grande majorité des immigrants ont un ou plusieurs enfants à charge alors qu'une minorité de natifs en ont. Cette particularité des immigrants sera un élément déterminant de leur insertion en agriculture, comme nous le verrons. Sur le plan de l'appartenance religieuse, la grande majorité des individus rencontrés sont chrétiens, dont la moitié catholiques, et la majorité des Africains, musulmans, alors que le tiers des natifs ne déclare aucune affiliation religieuse. Nous avons constaté que la variable «revenu» ne traçait pas un portrait précis de la réalité mais il s'est dégagé, des éléments recueillis, l'image d'une situation de pauvreté certaine.

Les questions spécifiques posées aux immigrants quant à leur processus migratoire ont révélé que la majorité sont des réfugiés politiques ou économiques. Près du tiers est arrivé en tant que requérant du statut de réfugié, élément révélateur d'une plus grande vulnérabilité. Un autre tiers des immigrants ont transité par un ou plusieurs autres pays, où ils ont vécu en moyenne deux ans, généralement dans l'insécurité économique quand ce n'était pas la clandestinité, avant d'arriver au Québec comme réfugié ou demandeur du statut de

réfugié. Un quart des répondants immigrants, en majorité des Haïtiens, ont été parrainés par un conjoint ou un parent et quelques individus seulement font partie de la catégorie des «indépendants». Près de la moitié des immigrants sont arrivés au Québec depuis moins de cinq ans mais d'autres, en majorité des Haïtiens, y sont depuis plus longtemps, plus de 10 ans, dans certains cas. La quasi-totalité des familles d'immigrants ont été séparées à un moment où l'autre du processus migratoire. D'autres parrainages sont en cours car plusieurs enfants demeurent dans le pays d'origine.

TROISIÈME PARTIE

PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les questions posées en entrevue nous permettent de dégager à grands traits le processus d'insertion professionnelle des travailleurs sélectionnés en s'intéressant plus particulièrement à leur insertion dans le secteur agricole. Cette troisième partie comprend quatre chapitres. Dans le chapitre VI, les questions posées aux immigrants relativement à leurs principales expériences d'emploi avant de quitter leur pays d'origine, leur projet occupationnel de départ au Québec, leurs raisons d'entrée dans le secteur agricole, leurs autres expériences d'emplois et leurs projets, permettent d'entrevoir si leur immigration au Québec aura eu pour effet d'établir une *rupture* de carrière ou si, au contraire, il y a *continuité* ou même amélioration de leur situation d'emploi. Quant au groupe des natifs québécois, la reconstitution des principaux emplois occupés avant d'être amenés vers le travail agricole et leurs projets actuels nous donne également les principales balises de leur insertion professionnelle et des raisons qui les ont amenés vers le travail agricole. Nous pourrions ainsi voir si le travail agricole s'inscrit dans une stratégie en vue d'obtenir un autre emploi ou s'il s'agit seulement d'un emploi de dépannage.

Le chapitre VII a pour but de cerner le rôle des réseaux formels et informels qui président au recrutement pour un premier emploi agricole et de comprendre le fonctionnement des organismes de recrutement, en particulier celui des SEA, et aux principales difficultés rencontrées par les travailleurs relativement à ce fonctionnement.

Le chapitre VIII s'attaque ensuite à une préoccupation majeure des travailleurs rencontrés, qui modèle à la fois leurs raisons de quitter (ou d'y songer) ou de persister dans le domaine de l'agriculture, à savoir les conditions de travail. Ici, nous procédons à un examen minutieux des différentes composantes de ces conditions, soit le respect de normes, quant à la durée du travail et à la rémunération, le respect de la santé et sécurité des travailleurs, ainsi que les relations de travail, élément complexe et souvent négligé de ces conditions. Enfin, pour clore cette partie, nous faisons l'exposé des pistes d'améliorations proposées par les travailleurs eux-mêmes, quant aux conditions de travail et au recrutement.

CHAPITRE VI ITINÉRAIRES PROFESSIONNELS: CONTINUITÉ OU RUPTURES

Le présent chapitre donne un *aperçu global* de l'itinéraire professionnel des travailleurs agricoles rencontrés, à partir de leurs expériences de travail passées jusqu'à leurs projets d'avenir en passant par leurs raisons d'entrée dans le secteur agricole et leurs raisons d'y persister ou de changer de domaine.

La première partie s'intéresse aux principales expériences d'emploi des répondants *avant* de travailler dans le secteur agricole au Québec. La présence ou l'absence d'expérience en agriculture a été notée systématiquement. Puis, la seconde partie mentionne le projet occupationnel des immigrants à l'arrivée au Québec. La troisième partie pose ensuite une question centrale: quelles sont les circonstances et les motifs qui amènent une personne sans emploi, souvent sur l'aide sociale, à s'inscrire au Service d'emploi agricole? Les raisons d'entrée dans le secteur de l'agriculture sont ici exposées. La quatrième partie concerne le nombre de saisons d'emploi travaillées en agriculture et la cinquième s'intéresse aux activités des individus interrogés en dehors de la saison agricole. La sixième et dernière partie mentionne d'abord leurs activités présentes, au moment de l'entrevue, et se penche ensuite sur leurs projets d'avenir relativement à l'emploi agricole et au travail. En conclusion, il est opportun de reposer nos questions de départ: comment et pourquoi les individus sélectionnés sont-ils devenus travailleurs agricoles saisonniers occasionnels? Quel impact l'immigration semble-t-elle avoir eu sur la trajectoire occupationnelle des immigrants? Y a-t-il rupture ou continuité? Le groupe des immigrants et celui des natifs québécois sont tour à tour traités ensemble ou séparément, selon le thème abordé.

1. PRINCIPALES EXPÉRIENCES DE TRAVAIL AVANT LE TRAVAIL AGRICOLE AU QUÉBEC

Presque tous les individus rencontrés ont déjà eu des expériences de travail avant de devenir travailleurs agricoles au Québec. C'est le cas de la totalité des natifs québécois et de la majorité des immigrants. Parmi le groupe des immigrants, seulement une minorité, surtout des femmes, n'a jamais occupé un emploi avant d'émigrer du pays d'origine. Fait intéressant, la majorité des individus, tant natifs qu'immigrants, avaient déjà une certaine expérience en agriculture avant de devenir travailleurs agricoles au Québec.

Notre groupe se caractérise par une forte hétérogénéité à plusieurs niveaux et les expériences de travail ne font pas exception à cette règle, ce qui a complexifié l'analyse ici. En dépit de ce fait, les trois prochains points permettent de préciser la trajectoire occupationnelle des travailleurs agricoles rencontrés, puisqu'ils cernent tant les expériences d'emploi des immigrants dans le pays d'origine que celles au Québec, et les expériences des natifs, à part le travail agricole.

A. EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES IMMIGRANTS AVANT L'ARRIVÉE AU QUÉBEC

Concernant les expériences d'emploi avant l'arrivée au Québec, les immigrants se départagent en trois groupes d'égale importance. Un premier groupe a une expérience professionnelle relativement *stable*, plus ou moins longue selon l'âge, pouvant aller jusqu'à 28 ans chez un même employeur, dans des emplois, selon l'approche duale, du secteur «primaire». Excepté une femme latino-américaine, ces immigrants sont tous des hommes originaires d'Amérique latine, d'Afrique et d'Europe de l'Est. Ces individus, comptant les plus scolarisés de l'échantillon, ont occupé dans leur pays d'origine des postes dans l'enseignement (professeur au primaire ou au secondaire), la santé et les services sociaux (intervenant communautaire, infirmière), les services publics ou gouvernementaux (agent des postes, services d'électricité, emplois de bureau, de fonctionnaire), des postes de cadre dans l'armée, de gestionnaire (restauration) ou encore de conception et création (publicité, ingénierie).

Toutes nos sources, tant les entrevues avec les travailleurs que celles avec les personnes-ressources du milieu, montrent en effet que l'emploi agricole attire des immigrants pouvant être diplômés, scolarisés, et avoir travaillé dans des domaines très variés avant d'immigrer au Québec, comme en témoignent ces travailleurs :

Ils étaient nouveaux, nouveaux pour ce travail-là et [c'était] la première fois qu'ils travaillaient ici, au Québec, même la première fois qu'ils faisaient un travail comme ça. Parce que dans leur pays, aucune fois, ils n'avaient travaillé la terre. Ils avaient fait des choses différentes, pas travaillé en agriculture par exemple. *(Entrevue 24, immigrant qui, de son propre aveu, a saisi l'occasion de son unique journée de travail en agriculture pour discuter le plus possible avec les autres travailleurs avec qui il a travaillé afin de mieux les connaître)*

Je n'avais pas fait ce genre de travail dans mon pays... je n'ai jamais fait le travail à la campagne. Ça été ici, la première fois que je l'ai fait [...]. Ce qui veut dire qu'au début, c'était tellement dur pour moi, parce que je n'étais pas habitué à faire ce travail comme ça. Mais quand on a besoin de travailler, on n'a pas le choix et il faut le faire, mettre toute notre force pour y arriver. *(Entrevue 38, immigrant)*

Il y a, dans le milieu des travailleurs agricoles, des professionnels, il y a des ingénieurs, j'ai trouvé des ingénieurs, là [...]. J'ai trouvé un professeur de culture qui a fini l'école à Laval [...]. J'ai trouvé un ingénieur en aviation, il y a beaucoup de personnes qui sont éduquées dans les travailleurs agricoles. *(Entrevue 3, immigrant)*

Un autre groupe d'immigrants, hommes et femmes moyennement ou peu scolarisés, a occupé des emplois dans les «secteurs mous» de l'économie, soit dans le commerce de détail, les manufactures, la construction (charpentier) ou le transport (conducteur de camion ou de taxi), des postes subalternes comme soldat ou comme aide-électricien ou mécanicien. Parmi le dernier et troisième groupe comprenant les immigrants les moins scolarisés, outre ceux n'ayant jamais occupé un emploi rémunéré, quelques individus, presque tous haïtiens, pratiquaient une agriculture de subsistance, donc non spécialisée, avant d'arriver au Québec.

Au niveau de l'expérience en agriculture, un seul individu parmi le groupe étudié a une formation spécifique dans ce domaine. Il s'agit d'un immigrant, ingénieur agronome d'expérience, consultant, concepteur et

responsable de projet dans plusieurs pays. Avant d'immigrer au Québec, ce dernier n'avait aucune expérience comme travailleur agricole. Cependant, la moitié des immigrants, d'origine paysanne, ont déjà pratiqué l'agriculture à un moment ou l'autre avant d'émigrer: cette expérience peut avoir été secondaire ou remonter généralement à leur enfance, sur la ferme familiale ou, au contraire, et tel est le cas de plusieurs Haïtiens, avoir été l'*occupation principale* avant d'immigrer au Québec.

Il est à noter qu'une seule femme, infirmière de profession, a démontré une expérience professionnelle assez stable, avant l'immigration, alors que les autres, si elles ont déjà occupé un emploi salarié, ont oeuvré dans les secteurs dits «mous» de l'économie (petit commerce, manufacture, travail agricole). Ainsi, la différenciation de sexe, non seulement au niveau de la scolarité (voir le tableau VI) mais aussi au niveau des expériences de travail antérieures, laisse clairement présager d'importantes disparités socio-économiques entre les hommes et les femmes du groupe des immigrants.

B. EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES IMMIGRANTS APRÈS L'ARRIVÉE AU QUÉBEC (AUTRES QU'EN AGRICULTURE)

La grande majorité des immigrants rencontrés ont occupé d'autres emplois que celui de travailleurs agricoles depuis leur arrivée au Québec. Les emplois en *manufacture*, tant en été qu'en hiver, prédominent et, ce, pour des périodes généralement *discontinues*. Pour la plupart, ces expériences sont de courte durée, variant de quelques semaines à quelques mois. Ce sont les Haïtiens, d'ailleurs généralement arrivés au Québec depuis plus longtemps, qui persistent le plus dans le secteur manufacturier à travers les années, alors que les autres immigrants, en majorité des réfugiés, n'y sont que de façon ponctuelle. L'*instabilité* et l'*insécurité* caractérisent le travail dans ce secteur.

Les immigrants occupent aussi à divers moments de l'année d'autres petits emplois temporaires pour les agences de placement de main-d'oeuvre⁷³, dans l'emballage, l'étiquetage ou dans les restaurants. Plusieurs ont jugé que l'exploitation caractérise ce genre d'emploi:

C'est une agence qui engage, comme si tu veux travailler à Kraft [...] elle [l'agence], elle engage les employés temporaires [...]. Eux autres, ce sont des gros patrons, ils prennent les employés à 12 \$ l'heure. Mais toi, tu travailles à 5 \$ l'heure [...]. C'est parce que la compagnie [...], ils veulent que tu travailles avec une agence. (*Entrevue 11, immigrant*)

Nous, quand on arrive au Centre d'emploi [du Canada], il n'y en a pas [d'emploi], au bureau. Puis quand on allait dans une agence privée, on trouve. Je pense que c'est le manège du gouvernement, parce qu'il est au courant de ces gens... parce qu'ils enlèvent la taxe, ils enlèvent tout. Ils enlèvent l'assurance-chômage sur notre salaire minimum, ils l'ont enlevée. Les grands magasins, ils ont passé par des agences, puis les agences nous exploitent. Ils nous exploitent, surtout quand on est des immigrants, ils nous exploitent toujours. (*Entrevue 20, immigrante*)

⁷³ Pour un historique de ces agences de placement temporaire et une analyse de leur impact sur les conditions de travail et la précarisation du travail, lire le rapport Tapin (1993) et une étude récente d'Au bas de l'échelle (1996a).

Il a été possible d'entrevoir, en entrevue, que quelques-uns de ces emplois se situent sur le marché du «travail au noir», par exemple, dans la distribution de circulaires ou comme plongeur de nuit dans les restaurants. De plus, quelques immigrants ont dû momentanément travailler clandestinement, c'est-à-dire sans permis de travail, et ce, nous le verrons, en agriculture.

Nous constaterons plus loin qu'il ne se dégage pas d'alternance régulière entre les emplois d'été et ceux d'hiver. Pour la totalité des travailleurs immigrants, la difficulté de trouver un emploi et *a fortiori* un emploi qui ne soit pas instable ou de courte durée traverse toutes les entrevues. Ces premiers constats laissent entrevoir une tendance à la régression professionnelle chez les immigrants les plus scolarisés, particulièrement ceux du groupe des Latino-Américains.

C. EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES NATIFS QUÉBÉCOIS

La majorité des natifs ont occupé de *multiples emplois*, généralement de courte durée, dans la restauration, l'hôtellerie, les manufactures, le commerce de détail ou la construction. Sur le plan du genre d'emplois occupés, bien que ceux-ci soient plus nombreux et davantage intermittents, leur profil d'emploi ressemble à celui des immigrants moyennement ou peu scolarisés (exception faite des analphabètes) comme le montrent les deux prochains exemples:

J'ai commencé [le travail agricole] en 1988. J'arrivais de Rimouski, puis je n'avais pas de travail [...]. [Avant ça], je travaillais à Hydro-Québec, sur les barrages, sur la Côte-Nord [...]. Comme journalier, toutes sortes d'affaires que les autres ne veulent pas faire, si on veut [...]. L'ouvrage le plus salaud, comme on dit [...]. Ça fait longtemps que je voulais m'en venir ici [à Montréal] [...]. Je cherchais n'importe quoi, dans une manufacture, mais j'en n'ai pas trouvé tout de suite. C'est là que j'ai découvert ça [le travail agricole], à Rémi-de-Napierville. (*Entrevue 25, natif, a travaillé dans les manufactures à plusieurs reprises entre 1989 et 1992*)

[Quand j'ai commencé à travailler], j'avais 16 ans, dans des manufactures [...]. J'allais chercher le matériel, et je fournissais la chaîne[de montage]. J'étais à temps plein. Après [six mois], j'ai travaillé dans une fromagerie... comme commis au comptoir. Après, l'entretien ménager, à Sainte-Justine [...], au moins six mois, huit mois [...]. J'en ai fait ben, là... si je commençais à parler de toutes les jobs que j'ai fait... environ une trentaine. (*Entrevue 10, natif*)

Une minorité a tout de même occupé des emplois d'une plus longue durée (de 5 ans à 18 ans), bien que dans le même genre de secteurs, ou ont progressé dans une même entreprise pendant plusieurs années (emploi sur appel dans le secteur bancaire, secteur de l'hôtellerie). À noter que la moitié des natifs québécois sont d'*origine rurale* et qu'ils ont déjà participé à des activités de cueillette ou ont aidé leurs parents sur la ferme familiale au cours de l'enfance avant d'être recrutés par les SEA. Un seul avait une expérience comme travailleur agricole à l'âge adulte, pendant trois ou quatre saisons agricoles en Ontario.

En résumé, malgré l'existence relativement fréquente d'une certaine expérience en agriculture avant d'être recrutés comme travailleurs agricoles au Québec, le travail agricole ne représente que l'une des activités antérieures possibles et généralement secondaire des travailleurs rencontrés. Ceux-ci ont oeuvré dans de

multiples secteurs d'activités. Le travail irrégulier en manufacture et les emplois temporaires via les agences de placement de main-d'oeuvre sont les types d'emplois les plus fréquemment occupés au Québec par les travailleurs agricoles du groupe des immigrants. Du côté des natifs québécois, le nombre et le genre d'emplois sont davantage diversifiés mais leur profil d'emploi se rapproche de celui des immigrants moyennement ou peu scolarisés (sauf les analphabètes) avant que ceux-ci n'émigrent de leur pays d'origine.

2. PROJET OCCUPATIONNEL DES IMMIGRANTS À L'ARRIVÉE AU QUÉBEC

Le projet occupationnel des immigrants à l'arrivée au Québec varie en fonction de leur niveau de scolarité, de leur statut d'immigration et de leur connaissance ou non du français à l'arrivée. En outre, il se module très fortement à leurs obligations familiales, aspect sur lequel nous reviendrons dans la prochaine partie.

À l'arrivée au Québec, les immigrants avaient majoritairement le projet de travailler le plus rapidement possible. Ainsi, ils se sont dit généralement prêts à effectuer n'importe quel travail qui puisse leur permettre de «gagner leur vie»:

Il faut vivre, en quelque sorte... là, le monde essaie de se débrouiller. Ça été mon cas aussi [...]. J'étais prêt à aller faire n'importe quoi, surtout au début [...]. Mais je me suis dit, si je suis parti de chez moi, j'ai quitté tout pour recommencer une nouvelle vie, alors je suis prêt à faire tous les sacrifices que ça suppose pour faire quelque chose. *(Entrevue 14, immigrant)*

Moi, j'étais venue ici pour trouver un emploi, pour travailler, pour gagner ma vie. Je ne pensais pas aller travailler aux champs. *(Entrevue 20, immigrante)*

Cependant, les immigrants les plus scolarisés, surtout les universitaires, tout comme ceux qui avaient pratiqué un métier durant plusieurs années, avaient le désir de continuer dans leur domaine d'expertise :

Moi, j'ai appris autre chose, j'aimerais faire ça, plutôt que d'aller travailler dans les champs. Sinon, pourquoi ai-je passé beaucoup d'années à l'école? [...] Je suis dans le domaine de l'électricité, la mécanique et un peu d'informatique. *(Entrevue 8, immigrant)*

Moi, ce que je voulais, c'était de travailler dans mon métier, parce que je suis charpentier, je voulais travailler dans la construction. J'ai essayé, j'ai fait des cours pour travailler dans la construction [...]. J'avais des lettres de toutes les places où j'avais travaillé. Parce que j'ai travaillé avec une grosse entreprise internationale pas mal partout, dans plusieurs pays. Alors, j'ai un bon dossier, disons d'expérience. *(Entrevue 38, immigrant qui a commencé le travail agricole deux semaines après son arrivée, a fait de multiples démarches d'emploi dans sa spécialité tout en suivant des cours de français et en continuant pendant plusieurs années le travail agricole)*

Une bonne partie des réfugiés, surtout ceux qui étaient requérants du statut, ne sont pas arrivés au Québec avec un projet occupationnel très spécifique, ce qui s'explique en soi par le choc que représente ce vécu migratoire particulier. Leur préoccupation primordiale était avant tout de fuir un pays devenu dangereux pour eux.

La non-connaissance du français a influencé ou modifié le projet de départ de plusieurs Latino-Américains et Européens de l'Est parmi les plus scolarisés. Une majorité de Latino-Américains a confié avoir dans un premier temps senti la nécessité d'apprendre le français⁷⁴ avant de pouvoir espérer trouver le travail désiré au Québec. La plupart des immigrants «allophones» à l'arrivée ont en effet étudié le français dans les plus brefs délais. Quelques individus, surtout des femmes, se sont dit d'abord intéressés à faire une formation ou à étudier en arrivant au Québec (cours professionnel en coiffure, en dessin-mode, formation en soins infirmiers) afin de pouvoir trouver un travail stable et «gagner leur vie».

Ainsi, ce thème est-il récurrent dans le discours des immigrants rencontrés : ceux-ci souhaitaient d'abord et avant tout, en arrivant au Québec, trouver un travail rapidement pour «gagner leur vie». Si les immigrants plus scolarisés nourrissaient en majorité l'espoir de pouvoir continuer dans leur domaine et étudier le français, pendant que plusieurs autres, surtout des femmes, espéraient pouvoir étudier, il demeure que certaines circonstances les ont plutôt dirigés vers le travail agricole.

3. RAISONS D'ENTRÉE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Sont ici exposées certaines causes entourant l'arrivée dans le secteur de l'agriculture des travailleurs rencontrés. Interrogés sur les raisons qui les ont amenés vers un premier emploi agricole, les répondants, tant les immigrants que les natifs, ont dans un premier temps expliqué qu'ils ne trouvaient tout simplement *pas d'autre travail*, qu'ils étaient «mal pris». Certains facteurs comme l'âge, le peu de formation ou le peu de maîtrise du français et de l'anglais (parlés ou écrits) peuvent, certes, contribuer dans certains cas à la difficulté de se trouver un emploi mais n'expliquent qu'en partie seulement l'entrée dans le secteur agricole.

L'emploi agricole apparaît pour tous les travailleurs sélectionnés comme un *emploi de dépannage* mais les modalités, les motifs, les buts poursuivis diffèrent selon les groupes étudiés. Il existe des raisons immédiates, contingentes, liées, il est vrai, aux exigences plus profondes de leurs projets de vie. Les principales différences observées se situent entre les immigrants et les natifs. En effet, la situation des immigrants au moment de devenir travailleurs agricoles ne se compare guère à celle des natifs québécois, si ce n'est qu'ils n'ont pas mieux réussi à trouver un travail plus stable. Dans le cas des immigrants, le moment d'entrée en agriculture, le temps écoulé entre l'arrivée au Québec et ce moment et les circonstances qui l'entourent s'articulent à un vécu souvent tragique. La décision d'occuper un emploi agricole doit avant tout se

⁷⁴ Seuls quelques immigrants isolés ont parlé de la langue anglaise. C'est avec insistance que plusieurs immigrants de notre groupe ont tenu un discours sur l'importance du français dans leur intégration au Québec. S'agit-il d'un biais imputable à la langue utilisée dans les entrevues (le français, excepté deux en espagnol et deux en vietnamien avec interprètes) ou encore au contexte référendaire de l'époque? Il demeure que l'ensemble des témoignages (travailleurs et personnes-ressources) démontre une importante prédominance du français sur l'anglais dans le travail agricole. Seuls quelques immigrants isolés, principalement d'origine jamaïcaine et de la péninsule indienne, utiliseraient l'anglais. Une analyse plus poussée de l'utilisation des langues, des rapports sociaux qui la sous-tend et des liens entre les différents types d'emplois précaires occupés par les travailleurs agricoles et leur insertion au travail aurait toute sa pertinence.

comprendre dans le contexte des modalités de leur processus d'immigration⁷⁵ au Canada et de leur charge familiale élevée.

Mentionnons que les répondants recrutés par AGRI-AIDE ont connu des conditions d'embauche différentes des autres travailleurs agricoles rencontrés, à commencer par l'existence d'un contrat de travail écrit et la possibilité – ou plutôt l'espoir – par le programme PAIE, de «sortir» de l'aide sociale. Le travail agricole a en effet été présenté, dans le cas de ces immigrants, tout comme pour une native qui avait quitté le Lac-Saint-Jean afin de faire un travail agricole logé, dans le cadre d'un PAIE, comme une *porte de sortie de l'aide sociale*. Le PAIE représentait, selon eux, le seul moyen de trouver un travail à temps plein pour un nombre suffisant de semaines et avoir droit au chômage. Mais quel est l'impact réel de ces programmes sur l'insertion en emploi des travailleurs agricoles⁷⁶? En quoi leur permettent-ils de «sortir» de l'aide sociale? La native en question, maintenant installée à Montréal, a recommencé le travail agricole occasionnel deux ans plus tard, soit après être «retombée» sur l'aide sociale.

Dans la majorité des cas, les immigrants recourent au travail agricole dans l'année même, c'est-à-dire après quelques semaines ou quelques mois, ou l'année suivant leur arrivée. Ce constat devient quasi généralisable lorsqu'on remarque que la plupart de ceux qui ont attendu plusieurs années avant d'entrer dans ce secteur d'emploi sont arrivés depuis plus longtemps, dans la fin des années 70 et les années 80, alors que le SEA de Montréal n'était pas encore ouvert. De plus, selon des données statistiques du MAPAQ, c'est au cours des années 70 et, plus encore, 80 que le secteur de l'horticulture au Québec a pris de l'expansion (MAPAQ, 1994a). Ainsi, l'emploi de travailleur agricole dont il est ici question semble tendre à être non seulement un ghetto d'emploi pour immigrants mais aussi pour immigrants très souvent récents.

A. REQUÉRANTS DU STATUT DE RÉFUGIÉ ET PARRAINÉS: VULNÉRABILITÉ ET PRÉCARITÉ DES STATUTS

Au moment d'occuper un premier emploi de travailleur agricole, plus de la moitié des répondants immigrants, en particulier les requérants du statut de réfugié et certains parrainés, vivaient des contraintes liées au statut d'immigration au Canada.

Lors du premier emploi agricole, la moitié des réfugiés étaient revendicateurs du statut ou récemment admis au statut et cherchaient à se trouver un travail *coûte que coûte* pour arriver à déboursier ou rembourser les

⁷⁵ Rappelons que la moitié des répondants immigrants étaient des réfugiés, dont plusieurs revendicateurs du statut, au moment de devenir travailleurs agricoles au Québec et que le tiers est «parrainé». Rappelons également que près de la moitié des immigrants sont arrivés au Québec depuis moins de cinq ans.

⁷⁶ Près de la moitié des travailleurs interrogés ne connaissaient pas les programmes PAIE. Le quart en a déjà fait l'expérience et les autres ont dit avoir déjà essayé sans succès d'en obtenir un ou, au contraire, avoir décidé de ne jamais participer à ce genre de programme. Plusieurs ont donné leur opinion sur ce programme et, selon la majorité, les PAIE «créent une dépendance», sont des «subventions pour les propriétaires d'entreprises», «du travail à rabais», de l'«archifoutaise» et «de l'exploitation». Seuls quelques travailleurs ont dit les apprécier, le principal avantage, selon une répondante, étant qu'avec un PAIE, elle était «correcte pour deux ans» sans aide sociale.

frais administratifs élevés liés au processus long et complexe dans lequel ils étaient engagés. De plus, quelques réfugiés avaient fait une demande de parrainage pour leur conjoint ou leurs enfants. La réticence ou la difficulté de certains répondants à détailler leur processus d'immigration parfois complexe, le nombre d'années écoulées, ou encore le peu de temps accordé à cet aspect en entrevue expliquent le peu de détails obtenus quant à toutes les étapes et aux délais précis de ce processus pour les répondants réfugiés.

Les difficultés relatives au statut de résidence peuvent entraîner des immigrants vers le travail clandestin. Effectivement, trois immigrants, dont deux revendicateurs du statut de réfugié, ont occupé leur premier emploi de travailleur agricole entre 1988 et 1991, alors qu'ils étaient sans permis de travail. Une immigrante entrée avec un permis de résidence temporaire pour travailler dans le secteur de la santé a été prise dans la contrainte légale de devoir compléter (officiellement) son contrat de deux ans avant de pouvoir faire sa demande de résidence permanente, alors que son employeur ne pouvait lui assurer que six mois d'emploi, dans les faits. Elle a donc dû travailler clandestinement pour survivre. Cette dernière situation n'est exceptionnelle qu'en apparence. Une étude sur les domestiques étrangères avec permis de travail temporaire montre que souvent, le projet d'emploi comme domestique, pour ces immigrantes surqualifiées, fait partie d'une stratégie d'immigration permanente (Bals, 1990).

La majorité des immigrants parrainés du groupe étudié sont des femmes peu scolarisées. La plupart des garants des répondants parrainés sont des conjoints mais dans certains cas, ils sont plutôt le frère, la fille, le fils ou la tante. D'après les entrevues, les parrainés semblent, souvent, avoir été poussés vers le travail agricole en raison de la nécessité de contribuer au revenu familial, leur garant étant lui-même un travailleur à faible revenu ou sans revenu stable⁷⁷.

La vulnérabilité et la précarité apparaissent clairement comme la première raison qui ait poussé les immigrants parrainés vers un premier emploi agricole. Quant aux répondants réfugiés ou revendicateurs du statut, on peut, dans le contexte du long et coûteux processus administratif en cause et de la peur du refoulement, imaginer leur détresse et leur situation de stress au moment où ils ont obtenu un premier travail agricole.

B. CHARGE FAMILIALE

Une différence importante entre le groupe des natifs et celui des immigrants, outre le fait évident qu'ils ne rencontrent pas les problèmes liés à l'arrivée dans un nouveau pays, est l'absence fréquente de charge familiale. La quasi-totalité des natifs québécois n'ont pas d'enfant. En fait, seulement deux individus, deux femmes, en ont, et une seule a encore deux adolescents à sa charge.

⁷⁷ Notons que le quart des répondants parrainés se sont séparés ou ont divorcé de leur conjoint garant, entraînant une rupture *de facto* de l'engagement.

À l'inverse, un facteur **déterminant** de l'entrée des immigrants dans le secteur agricole, du témoignage même des principaux intéressés, est sans conteste leur charge familiale élevée. Les trois quarts avaient au moins un enfant lors du premier travail agricole. Aujourd'hui, ils en ont quatre en moyenne. Les enfants à charge, *a fortiori* lorsque certains sont restés dans le pays d'origine (la moitié des familles d'immigrants étant séparées d'un ou plusieurs enfants), de même que l'obligation morale, aux yeux de bon nombre d'immigrants, d'aider leur famille démunie laissée derrière eux, apparaît avoir fortement influencé l'énergie et la persistance avec lesquelles les membres de ce groupe ont recherché un emploi. L'emploi agricole est apparu, pour la majorité d'entre eux, comme la seule issue possible:

Quand je suis arrivé, je n'avais pas de permis de travail [...]. Parce que dans ce temps-là, ça prenait du temps, pour avoir un permis de travail. Mais on avait l'aide du gouvernement... mais ça, c'est vraiment quelque chose... c'est juste pour nos besoins ici, on arrive juste. Mais quelqu'un qui a une famille, on a besoin plus que ça. J'ai décidé de chercher du travail, de commencer à chercher. La première chose que j'ai trouvée, en terme de travail, c'était ça, un travail à la campagne. *(Entrevue 38, a envoyé de l'argent pendant plusieurs années à sa femme et ses enfants, alors réfugiés dans un autre pays)*

Souvent, tous, tous, tous les immigrants que je connais, on envoie de l'argent tous les mois. Moi, par exemple, j'envoie tous les mois de l'argent à ma mère. Même si j'en n'ai pas assez, je l'envoie, parce qu'elle attend toujours. Là-bas, dans notre pays, c'est assez difficile, la vie [...]. Je suis sûre que c'est la majorité qui font ça. C'est en nous, et la mentalité que nous avons. *(Entrevue 31, immigrante)*

C'est tout le temps pour ramasser de l'argent pour les enfants qui commencent l'école, souvent, les madames haïtiennes, c'est ça. T'sais, elles ont trois ou quatre enfants la plupart, puis c'est pour payer l'école quand ils commencent, les habiller. *(Entrevue 32, native, sans enfant)*

C. RECHERCHE INFRACTUEUSE D'EMPLOI

L'entrée dans le secteur agricole intervient également après une recherche infructueuse d'emploi ou entre deux emplois de courte durée, tant pour les immigrants que les natifs. Ce sont généralement des personnes assistées sociales qui décident de gagner un peu d'argent supplémentaire pour améliorer leurs conditions de vie ou dans le but de sortir du cul-de-sac dans lequel elles se sentent cantonnées. Les personnes les plus scolarisées présentent parfois le travail agricole comme faisant partie d'une stratégie pour se réinsérer sur le marché du travail (retour aux études). Ainsi, le travail agricole peut apparaître comme une stratégie de changement.

Pour les immigrants, la difficulté de se trouver un emploi et l'entrée dans le secteur agricole peuvent aussi venir, en partie, de la non-connaissance du français à l'arrivée, dans les circonstances que nous avons précédemment évoquées. L'âge et/ou le peu de formation a aussi pu être une barrière à l'insertion en emploi pour d'autres répondants immigrants qui auraient souhaité travailler dans d'autres secteurs :

La campagne [...], on le fait si on ne trouve rien en ville. Y en a qui le font toujours [...] mais ils ne sont jamais allés à l'école, ils n'ont jamais réussi à parler français, alors ils n'ont pas le choix. La campagne, c'est une place où on travaille même si vous ne parlez pas français. *(Entrevue 38, immigrant)*

Dans le milieu [...] de l'agriculture, ce sont, d'après moi, les gens qui sont les moins préparés ou qui sont au début de leur arrivée ici, au Canada [...]. La langue, dans ces milieux-là, je ne pense pas que c'est tellement, très, très important [...]. Ça ne demandait pas tellement une grande compréhension au niveau du langage et une grande communication. *(Entrevue 14, immigrant)*

Cumulés à la recherche infructueuse d'emploi et aux problèmes de statuts de résidence ou d'immigration et/ou à leur charge familiale, il apparaît clairement que les immigrants connaissent les privations et la pauvreté lorsqu'ils décident d'aller travailler aux champs, comme le démontre les propos de plusieurs d'entre eux :

Quand on est en chômage... C'est comme moi, je n'ai pas de travail. Les autres aussi, les autres n'ont pas de travail aussi. J'ai cherché du travail et j'ai pas trouvé [...]. Je suis allée faire de l'argent pour manger, comme on dit. Pour manger[rrire]], oui. *(Entrevue 34, immigrante)*

L'idée est que tu veux travailler. Partout, y en n'a pas [de travail], tu vas accepter automatiquement, parce que tu veux travailler. Parce qu'étant donné tes conditions financières qui déjà sont mauvaises, on cherche du travail. Parce que l'aide sociale, vraiment... moi je suis ici, là, l'aide sociale paie mon loyer, ça ne paie même pas ma bouffe. Tu finis que tu paies ton électricité et ton loyer, tu es obligée de travailler, de faire quelque chose pour compléter, pour joindre les deux bouts. *(Entrevue 28, immigrante)*

Travailler là-bas, pour nous autres, qui sommes nés dans les pays chauds, c'est pas un choix, on est obligé pour gagner le pain, pour améliorer notre situation, parce que vraiment, c'est une mauvaise situation [...]. Comme c'est un peu ralenti, parce qu'il y a beaucoup plus de gens qu'auparavant que je vois, excusez l'expression, plus y a du chômage, plus ils sont affamés. *(Entrevue 22, immigrant)*

C'est parce qu'on ne trouve pas d'emploi et... quand on est arrivé, au bout de trois mois ou deux mois, ou bien trois semaines, l'employeur nous a dit, à la manufacture: «on n'a pas de job». *(Entrevue 20, immigrante)*

Toutes mes démarches n'ont pas donné de résultat. Là, j'ai dit bon, je vais faire ça aussi. J'étais plus ou moins astreint, obligé, si je peux dire, de faire ça, c'était juste un besoin d'argent. Finalement, j'ai dit: «s'il faut faire des sacrifices, je vais le faire quand même, ce n'est pas la première fois que je fais des choses, qu'il faut que je les fasse». *(Entrevue 14, immigrant)*

Le témoignage d'un natif vient renforcer ce constat d'absence de travail et de pauvreté:

S'ils [les immigrants] se présentent à cet endroit, c'est parce qu'ils n'ont pas de travail. Ce qui fait que je suis conscient qu'il y en a beaucoup qui n'avaient rien mangé, puis je sais pas... rendu à midi, ils sont épuisés. C'est parce qu'ils n'ont pas mangé. *(Entrevue 30, natif superviseur qui amenait avec lui un surplus de nourriture pour en donner aux travailleurs immigrants les plus pauvres)*

En ce qui concerne, plus spécifiquement, le groupe des immigrants les plus scolarisés, la difficulté, sinon l'impossibilité, de se trouver un emploi conforme à leurs désirs peut provenir en partie d'un blocage dans leur domaine d'expertise dû, par exemple, à la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger. Tel est le cas d'un ingénieur rencontré qui, décidé à payer les frais des six examens d'entrée nécessaires à son acceptation dans l'Ordre des ingénieurs du Québec⁷⁸, se préparait pour une troisième

⁷⁸ Ces frais sont de 113,96 \$ pour chaque examen. D'après l'Ordre des ingénieurs, le nombre d'examens nécessaires pour être admis comme membre varie selon le dossier de chaque candidat.

saison agricole lors de l'entrevue. Cette barrière a déjà été relevée par le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration et le ministère du même nom (Bourque et Rioux, 1991; CCCI, 1993). Comme nous l'avons évoqué, la discrimination dans l'accès aux emplois stables et bien rémunérés du marché primaire (au sens de la théorie de la segmentation), c'est-à-dire au niveau de l'embauche, d'ores et déjà attestée par plusieurs études, a pour effet de renforcer la difficulté des nouveaux arrivants à se tailler une place dans ce genre d'emploi (Chicha-Pontbriand, 1989; Ginzberg et Henry, 1985; Ledoyen, 1992; McAll, 1994). Quelques répondants parmi ces immigrants ne sont pas dupes de l'existence de discrimination dans l'embauche et analysent la situation en ces termes:

Vous avez une société très développée, c'est vrai, avec une croissance économique exceptionnelle. Mais vous avez une société très fermée, très fermée, pour les personnes qui sont hors Québec. Je ne veux pas dire qu'aujourd'hui, c'est pas l'aube de la mondialisation de la société. Mais vous avez une société très serrée, très fermée. Les Canadiens se développent bien ici, mais les immigrants, ils ont beaucoup de problèmes pour se développer [...]. J'ai trouvé que vous avez un secteur de développement pour les immigrants, le secteur de l'industrie, de la manufacture, aussi le secteur économique de l'agriculture [...]. Mais les immigrants ne peuvent pas participer à la vie nationale complète de votre économie. (*Entrevue 3, immigrant, ne s'est pas trouvé d'emploi dans son domaine, en publicité*)

Il y a eu une filtration avant. Là [au niveau du travail agricole], c'est au bout de la chaîne, ça ne peut pas se sentir. Si on va dans les champs, c'est parce qu'on a pas d'autre occupation. On nous a fermé des postes quelque part ailleurs, on nous laisse aller dans les champs, c'est ça. C'est sûr que la discrimination est ailleurs. (*Entrevue 8, immigrant spécialisé en électro-mécanique et en informatique*)

Pour ce qui est des natifs québécois rencontrés, leur insertion dans le secteur agricole s'inscrit généralement dans un continuum, quant au caractère précaire, instable et discontinu de leurs emplois précédents. Les natifs, dont la majorité fait partie du groupe moyennement scolarisé, ont en effet presque toujours éprouvé de la difficulté à se trouver un emploi stable. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, cette règle observe des ratés pour une petite minorité, faisant partie des natifs les plus scolarisés, qui avait déjà connu une plus grande stabilité d'emploi. Les conditions de travail relativement meilleures offertes à ce groupe donnent à l'emploi agricole un attrait que d'autres types d'emplois n'ont pas, tel que nous le verrons plus loin.

D. INSTABILITÉ D'EMPLOI ET MARGINALITÉ

Quelques témoignages ont révélé qu'une minorité de travailleurs agricoles natifs seraient des personnes exclues du système, marginalisées et parfois aux prises avec des problèmes de toxicomanie (alcool ou drogues). Il est toutefois difficile d'évaluer la fiabilité de cette information et d'établir plus précisément la proportion des personnes qui seraient dans cette situation.

Un seul de nos répondants natifs a confié être devenu travailleur agricole à l'époque où il était alcoolique et cocaïnomanie, afin de l'aider à défrayer les coûts de la drogue. En processus de désintoxication, celui-ci reviendra dans le secteur quelques années plus tard, comme stratégie de réinsertion, dans l'intention d'effectuer un retour aux études.

En conclusion, après analyse des entrevues avec les travailleurs agricoles, il est possible d'affirmer que l'emploi agricole saisonnier occasionnel est clairement un emploi de **dépannage**. De façon nette et évidente, certaines des raisons d'entrée des répondants immigrants sont différentes de celles des natifs. Les premiers sont souvent en bute à des problèmes liés à leur statut d'immigration ou de résidence au Québec tout en ayant une charge familiale élevée, alors que les seconds ne rencontrent aucune de ces contraintes, n'ayant pas, règle générale, de charge familiale. Tous, cependant, connaissent une recherche infructueuse d'emploi.

4. DURÉE DU TRAVAIL AGRICOLE

La persistance en agriculture peut être attribuée à de multiples facteurs qui concernent tant les conditions de travail offertes que les circonstances dans lesquelles les travailleurs se sont insérés dans ce secteur. Ainsi, comme nous serons à même de le démontrer au fil des prochaines parties, il existe des liens entre les conditions de travail sur les fermes, les modalités d'insertion dans le secteur telle la durée d'emploi par saison, les caractéristiques des différentes catégories de répondants interrogés et leurs projets occupationnels, et la **réention** en agriculture.

Quels sont les catégories de travailleurs qui cumulent le plus d'années d'ancienneté comme travailleurs agricoles? Quel âge et quel niveau de scolarité ont-ils? Quels sont les travailleurs qui bénéficient des plus longues périodes d'emploi à chaque saison agricole ?

Après avoir occupé un premier emploi agricole, la majorité des travailleurs rencontrés ont persisté dans le secteur ou en avaient l'intention. Nous comparerons, pour le groupe des immigrants et celui des natifs, le **nombre moyen de saisons agricoles** complétées (s'arrêtant à 1994) et la **durée moyenne** de travail par saison (en termes approximatifs de jours, de semaines ou de mois). Notons qu'il est impossible, à partir des informations recueillies, de calculer la durée exacte de travail pour chaque individu, tout comme pour l'ensemble des différents groupes. Sont donnés ici des ordres de grandeur seulement.

Globalement, les répondants avaient travaillé, jusqu'en 1994, pendant environ trois saisons agricoles. Cette moyenne peu élevée est due au fait que plusieurs répondants ont fait leur première saison agricole en 1994. Ce sont les natifs qui cumulent le plus grand nombre moyen de saisons complétées, soit quatre. Quant aux immigrants, ils avaient, en 1994, complété en moyenne trois saisons. Près de la moitié des immigrants en étaient à leur première saison agricole en 1994. Parmi ces derniers, plusieurs ont décidé de ne pas continuer par la suite.

Les travailleurs haïtiens rencontrés sont globalement présents depuis plus longtemps dans le secteur agricole et sont aussi le groupe à y persister le plus. En 1994, ils avaient, en moyenne, travaillé pendant cinq saisons agricoles. Ce nombre reflète la réalité sans être très précis parce que certains répondants présents depuis

longtemps ne se souvenaient pas de façon exacte du nombre de saisons complétées. Ce groupe compte des personnes qui font ce travail depuis 7 ans, 8 ans ou même 10 ans. Les répondants âgés de 60 ans et plus, tous haïtiens, ont complété en moyenne sept saisons agricoles.

Au niveau de la période de temps travaillée par saison, les travailleurs saisonniers d'AGRI-AIDE se distinguent de ceux des SEA avec une période beaucoup plus longue (sept à huit mois à temps plein). Du côté des travailleurs occasionnels recrutés par les SEA, de fortes disparités se constatent, la période de temps travaillée par saison variant entre un jour et cinq mois à temps plein. Les natifs et les Haïtiens se démarquent clairement des autres, travaillant généralement pendant une durée plus longue. Les natifs rencontrés travaillent entre quelques semaines et cinq mois à temps plein par saison et la quasi-totalité des Haïtiens a du travail à temps plein pendant un à quatre mois. Par contraste, certains répondants immigrants qui ne travaillent qu'un, deux ou trois jours aimeraient travailler davantage. Il est à noter que certains répondants, surtout des natifs et des Haïtiens, travailleurs agricoles depuis longtemps, s'absentent parfois du secteur pour une année ou restent, mais à temps partiel, lorsqu'ils occupent momentanément un autre emploi à temps plein en ville (par exemple, en manufacture). D'autres travailleurs ont parfois des motifs personnels de limiter leur disponibilité (grossesse, études) ou quittent tout simplement le secteur en raison, notamment, des mauvaises conditions de travail.

Contrairement à la majorité des immigrants, il n'est jamais arrivé à aucun travailleur natif de chercher en vain un travail agricole. *Tous* ont déclaré travailler à chaque saison agricole le nombre de jours, de semaines et de mois qu'ils désiraient. Ainsi, certaines années, ont-ils décidé de limiter leur disponibilité et de travailler à temps partiel, sans subir de pénalité. Cette situation différencielle concernant le recrutement de la main-d'oeuvre agricole sera examinée attentivement dans le prochain chapitre.

5. OCCUPATION EN DEHORS DE LA SAISON AGRICOLE

En dehors de la saison agricole, la majorité des travailleurs agricoles du groupe étudié se disent à la recherche d'emploi et la minorité, à l'emploi. Tel qu'évoqué dans une partie précédente, plus de la moitié des répondants ont déjà, pour de courtes périodes, ou à différentes années, travaillé durant l'hiver soit en manufacture, soit dans d'autres emplois de courte durée. La précarité et l'intermittence caractérisent le genre d'emplois occupés par ces travailleurs.

Une minorité d'Haïtiens ont, durant quelques années, travaillé en alternance à la manufacture et en agriculture mais il ne se dégage pas de régularité de leurs expériences d'emplois. De fait, aucun travailleur rencontré n'apparaît avoir un emploi assuré durant l'hiver, après la saison agricole. Il semble que la recherche d'emploi soit à *recommencer à chaque année* et que la récurrence travail/chômage caractérise le rythme de vie des travailleurs agricoles saisonniers/occasionnels.

Durant l'hiver, une minorité fait des cours de français, d'anglais ou d'alphabétisation ou suit une formation (peintre en bâtiment, par exemple) ou un stage (préparation à l'emploi) offerts par l'aide sociale. Il existe quelques cas de retour aux études qui seront examinés dans une prochaine partie, tout comme les différentes stratégies de réinsertion en emploi des travailleurs rencontrés. Pendant que certains Haïtiens septuagénaires confient tout simplement se reposer de leur saison de travail agricole, d'autres travailleurs s'occupent de leurs enfants en bas âge ou parfois s'adonnent à des activités bénévoles en dehors de la saison agricole.

6. ACTIVITÉS PRÉSENTES, PROJETS D'AVENIR ET TRAVAIL DÉSIRÉ

En entrevue, nous avons demandé à nos interlocuteurs quelles étaient leurs activités présentes et leurs projets en cours et d'avenir relativement à l'emploi agricole et au travail en général. La grande majorité des travailleurs, davantage les femmes que les hommes, attendaient que commence la saison ou avaient déjà commencé le travail agricole. Quelques hommes s'étaient trouvé un autre travail, dont certains étaient des postes «permanents» et, en conséquence, pensaient quitter le secteur agricole. Quelques femmes immigrantes suivaient des cours de français et songeaient à s'interrompre pour le travail agricole alors que d'autres ne retournaient pas travailler dans les champs pour la saison agricole 1995 pour s'occuper de leur bébé ou pour accoucher.

A. PROJETS RELATIVEMENT À L'EMPLOI AGRICOLE

Au moment de l'entrevue, la moitié des travailleurs agricoles rencontrés, aussi bien natifs qu'immigrants, étaient certains de continuer pour les prochaines années. À l'opposé, l'autre moitié avait décidé soit de quitter immédiatement, soit de continuer temporairement en attendant de concrétiser leur projet de travail dans un autre secteur. Rappelons que certains de ceux qui en étaient à leur première saison agricole en 1994 ont décidé de quitter immédiatement.

1) *Raisons de continuer en agriculture et perspectives d'avenir*

La moitié du groupe qui persiste dans le secteur agricole à travers les années paraît éprouver de la difficulté à se trouver un emploi plus stable. En effet, l'emploi agricole saisonnier occasionnel, même si certains répondants disent aimer le travail lui-même et continuer pour cette raison, demeure un emploi de dépannage pour la majorité d'entre eux. Cette immigrante, par exemple, projette de continuer, faute de mieux :

Pendant que j'étudie pour finir mon secondaire V, je vais continuer en agriculture, jusqu'à atteindre mon objectif d'avoir fini pour prendre un cours professionnel... si je trouve du travail. Si je ne trouve pas de travail, je continue toujours là-bas [en agriculture]. (*Entrevue 13, immigrante peu scolarisée, dans la quarantaine avancée*)

Notons que certains invoquent un âge déjà avancé comme facteur les empêchant de trouver un autre emploi et affirment qu'ils demeureront travailleurs agricoles tant qu'ils en auront la capacité physique :

Peut-être que dans mon cas à moi, c'est une question de santé. Là, je vais voir, au milieu de juin, c'est quoi qui va se passer. Je ne croirais pas en faire trois, quatre, saisons encore [...]. Vu mon âge, y a pas ben ben d'employeurs en ville qui vont faire un spécial pour moi. (*Entrevue 25, natif dans la cinquantaine*)

Rien, rien à faire, j'ai rien à faire. Parce qu'il n'y a pas de job à Montréal, surtout pour les vieux, surtout pour les vieillards. Peut-être, quand on est jeune, on a plus de chance d'être capable de trouver quelque chose dans les manufactures ou bien dans un MacDonald, dans un restaurant. Mais nous autres, à l'âge de 55 ans, on n'a plus d'applications. Juste pour encourager... c'est juste pour encourager. Ils prennent les applications et les mettent là... mais tu n'es jamais employé. (*Entrevue 22, immigrant dans la soixantaine*)

Ainsi, au moment de l'entretien, les travailleurs agricoles rencontrés éprouvaient généralement les mêmes difficultés qui les avaient fait entrer dans le secteur une première fois. Encore une fois, la situation vécue par les immigrants et les natifs est différente, tant au niveau de la charge familiale que du lien de dépendance avec un garant ou l'État (dettes).

Tous les immigrants ont expliqué ne pas trouver d'autre travail et, pour la majorité, avoir besoin d'argent pour leur famille⁷⁹:

On a des enfants, il faut envoyer tout le temps, oui, oui. Il faut trouver quelque chose pour envoyer. Bon, je n'ai pas le choix, j'ai continué comme ça. J'ai continué comme ça jusqu'à nos jours [...]. De temps en temps, je fais quelques jours pour pouvoir au moins aider mes enfants puis pour m'améliorer un peu. Parce que sur l'aide sociale, là, quand j'ai touché l'argent, payé le loyer, payé l'électricité, le téléphone, s'il reste quelque chose pour faire le «market»... mais rien, rien. (*Entrevue 22, immigrant*)

Au moment de l'entretien, la grande majorité des parrainés étaient encore à la charge de leur garant et quelques réfugiés n'avaient pas terminé de rembourser leurs frais d'immigration, d'où leur décision de continuer en agriculture.

Par contraste, les hommes natifs allèguent généralement le manque de travail ou la nécessité d'économiser de l'argent pour un retour aux études et la majorité des femmes natives continueraient dans le secteur agricole pour avoir un peu d'argent supplémentaire et pour le plaisir, parce qu'elles aiment le travail agricole, comme le montrent bien ces témoignages:

Que tu sois jeune ou vieille, quand tu arrives, t'es contente. Nous autres, on part le matin, on est tous gais quand on embarque dans l'autobus. Le soir, on revient, parle-nous pas: fatigués, morts... les pieds, il faut que tu ôtes tes souliers partout dans l'autobus. Ah! mon Dieu... mais ça fait rien, c'est

⁷⁹ Rappelons que la charge familiale des immigrants ne se compare absolument pas à celle, quasi nulle, des natifs et que la moitié des familles sont séparées d'au moins un des enfants, à qui les parents envoient de l'argent dans le pays d'origine. Au moment de l'entretien, la grande majorité des immigrants avaient, en moyenne, quatre enfants, jeunes ou adolescents (taux plus élevé que la moyenne nationale!). Les Haïtiens avaient en moyenne cinq enfants, les Latino-Américains, trois. Seuls les Haïtiens, parmi lesquels deux mères monoparentales, ont des enfants d'âge adulte.

faisable. Vois-tu, le lendemain, on recommence, c'est parce qu'on aime ça. Si on n'aimait pas ça, on n'irait pas. (*Entrevue 36, native*)

La restauration, c'est toujours quand j'ai pas d'autre job... c'est pour ça. La même chose aux récoltes, c'est quand j'ai pas de place dans la restauration, je vais aux récoltes pour me faire un peu de sous. Parce que sur l'aide sociale, tu sais comment ça marche... ce qui fait que c'est pour ça. (*Entrevue 32, native*)

La plupart des travailleurs se sont prononcés sur les perspectives d'avenir en agriculture ou la possibilité de stabiliser l'emploi de travailleur agricole saisonnier occasionnel. Il est à noter que la majorité perçoit d'emblée cet emploi comme un emploi de dépannage ou de dernier recours et un supplément. Par conséquent, une carrière en agriculture est extrêmement difficile, à moins d'être soi-même le fils ou la fille d'un producteur et de posséder déjà une terre, d'avoir complété des études dans ce domaine ou d'avoir beaucoup d'argent à investir. Une minorité seulement estime qu'il est possible de progresser dans le secteur quand un individu commence à titre de travailleur saisonnier occasionnel. Par contre, plusieurs croient qu'il serait intéressant, pertinent et possible de *stabiliser* quelque peu cet emploi en allongeant la période d'emploi et/ou en le jumelant à un autre emploi en hiver (par exemple, un travail en manufacture). Hormis l'agronome, seuls quelques travailleurs agricoles se sont montrés intéressés à poursuivre une carrière en agriculture, comme *entrepreneur*, mais un seul, un travailleur saisonnier recruté par AGRI-AIDE, est, actuellement, pleinement engagé dans cette voie, étant actuellement à acquérir une formation agricole sur le tas auprès de son employeur dans le domaine souhaité. Quant aux autres, ils sont pleinement conscients de faire face à des obstacles majeurs par leur faible scolarité et l'absence tant de formation spécifique en agriculture que de capital financier.

2) *Raisons de quitter l'emploi agricole*

Parmi la moitié des travailleurs ayant quitté, songeant à quitter ou incertains de continuer pendant encore longtemps dans le secteur agricole, la grande majorité invoque l'instabilité de l'emploi agricole ou les conditions mêmes de ce travail. Ce groupe se divise en deux sous-groupes.

Un premier sous-groupe, composé en majorité d'hommes moyennement ou bien scolarisés, a déjà amorcé un retour aux études ou s'est trouvé un autre emploi jugé plus intéressant parce que plus payant, plus stable et non saisonnier. Pour ces individus, l'emploi agricole s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de réinsertion sur le marché du travail: au moment de l'entrevue, ils pensaient quitter à court terme (après la saison 1995 ou la suivante) ou avaient déjà quitté. Le travail agricole figure ici comme une passerelle vers d'autres emplois présentant de meilleures perspectives.

L'autre sous-groupe est composé d'individus plus incertains de leur avenir. Plusieurs travailleurs expliquent que ce sont les conditions ardues, mauvaises ou inadmissibles qu'ils ont connues en agriculture qui les

poussent à quitter le secteur (dans quelques cas, après une seule journée de travail) ou encore qu'ils estiment ne pas avoir d'avenir en agriculture :

Pour toujours, je n'y retourne plus: c'est fini pour moi... parce qu'il n'y a pas d'avenir... puis c'est pas assez payant [...]. T'es toujours au même point, t'arrives pas à ramasser d'argent. Y a pas d'avenir, parce que tu peux pas avoir une famille puis travailler là-dedans, tu vis dans la misère. Moi, je suis célibataire, y a personne dans la misère à cause de moi. Un gars peut réussir à survivre des années, puis des années là-dedans, mais y peut pas penser à un avenir prospère avec ça, là. (*Entrevue 10, natif*)

Quand commence effectivement l'agriculture, la moitié, en général, renonce. Pourquoi? Parce qu'ils ne résistent pas [...]. Il y a des personnes qui n'ont pas l'habitude de travailler fort, dans la vie. Et en agriculture, tu résistes deux jours, trois jours, une semaine... mais si tu n'as pas l'habitude, c'est fini. Tu commences à voir mal aux muscles, entorses, le soleil. Tu ne manges pas assez, parce que tu es trop fatigué pour manger comme il faut, c'est la fatigue générale qui s'installe en toi et à l'intérieur d'un mois, la moitié renonce. (*Entrevue 23, immigrant*)

Quelques quatre ou cinq personnes avaient de l'expérience dans leur pays et ils avaient l'idée de s'intégrer ici dans l'agriculture. Ce jour-là, je les écoutais parler, j'ai parlé avec chacun un peu et ils m'ont dit: «Non [...], je pensais qu'ici je pourrais travailler dans l'agriculture mais avec cette expérience aujourd'hui, je vais laisser tomber l'idée, je vais faire autre chose, du nettoyage, autre chose mais pas l'agriculture». (*Entrevue 24, immigrant, n'a travaillé qu'une seule journée, en raison de mauvaises conditions de travail*)

D'autres ont affirmé que des problèmes de santé (maux de dos, allergies, douleurs aux genoux...) allaient les contraindre à quitter ce genre d'emploi, à plus ou moins court terme. La dureté physique et les effets sur la santé de l'emploi agricole seront traités plus en profondeur au chapitre des conditions de travail.

B. EMPLOIS DÉSIRÉS DANS D'AUTRES SECTEURS QUE L'AGRICULTURE: PROJETS ET STRATÉGIES DE RÉORIENTATION OU DE RÉINSERTION

La majorité des travailleurs souhaitant, idéalement, quitter le secteur de l'agriculture ou ayant déjà décidé de quitter, ont mis de l'avant des stratégies afin de se réorienter dans un autre domaine ou de se réinsérer dans un emploi plus stable. Rappelons qu'un sous-groupe fermement décidé à quitter le secteur agricole fait face à un autre plus incertain de son avenir.

Les individus du sous-groupe fermement décidé à quitter le secteur de l'agriculture, ont affirmé chercher à se réinsérer dans un autre type d'emploi. Ils ont d'ailleurs, pour la plupart, d'ores et déjà entrepris les démarches pour détenir les permis ou la formation nécessaires à l'obtention de l'emploi désiré concordant avec leurs compétences (chauffeur de taxi, aide-cuisinière, ingénieur, comptable, assurances...). Quelques autres, tous immigrants, sont déjà parvenus à leurs fins, en trouvant un emploi à temps plein, bien que dans un domaine différent de leur expertise première (coupeur de vitre, technicien en contrôle de qualité, assistant-gérant dans un club).

Parmi le sous-groupe des individus plus incertains de leur avenir, quelques individus demeurent vagues et imprécis quant à l'emploi désiré et aux moyens d'y parvenir ou hésitent à entreprendre les cours de rattrapage nécessaires pour se réinsérer sur le marché du travail.

Au niveau des stratégies mises de l'avant pour arriver à trouver un emploi stable, les immigrants se démarquent des natifs: ils ont davantage tendance à suivre des formations dans d'autres domaines et à multiplier les stratégies et les démarches pour se trouver un emploi. Depuis leur arrivée au Québec, la grande majorité des immigrants ont en effet élaboré différentes stratégies pour s'insérer sur le marché de l'emploi, lesquelles se reflètent, d'ailleurs, dans leur recherche perpétuelle d'un emploi plus stable. Dans un premier temps, la majorité des «allophones» ont suivi des cours de français, quelques-uns des cours d'anglais et plusieurs ont ensuite suivi des cours de toutes sortes (par exemple, à l'École des métiers de la construction ou à l'Institut d'hôtellerie) sans toutefois parvenir à trouver un emploi plus stable. Certains se sont donc résolus à rester en agriculture pendant quelques années, le temps de trouver l'emploi désiré. À noter que seule une petite minorité d'immigrants n'ont pas renoncé à leur premier domaine d'expertise. Ces individus sont prêts à tous les sacrifices dans la poursuite de leur objectif, même s'ils avouent avoir connu des moments de doute:

Au fur et à mesure qu'on continue à travailler dans les champs ou à faire des petites jobs, on finit par croire qu'on ne sait rien d'autre. C'est ça que je viens de réaliser, c'est pourquoi je n'aimerais pas y retourner... seulement, quand je n'ai pas d'argent, j'y vais. (*Entrevue 8, immigrant*)

Quand je travaillais dans la distribution des circulaires, toujours dans la rue, je marchais pendant huit heures, neuf heures par jour, je travaillais à peu près trois, quatre jours par semaine. J'ai toujours pensé à ça, comment ça se fait que je fais ça ici? Je ne suis pas venu ici pour travailler dans ça, parce que chez nous, j'avais un bon travail et tout ça. À ce moment-là, je me convainçais moi-même, je me disais que c'était juste pour un certain temps, pour qu'entre-temps, j'apprenne mieux la langue et que j'essaie de m'intégrer, m'adapter et tout ça. (*Entrevue 6, immigrant*)

Moi, je me rappelle qu'à plusieurs reprises, j'étais comme déçu. Je me demandais, finalement: «qu'est-ce que je fais là?» Puis là, un moment donné, j'ai dit: «la seule chose que je peux faire, pour passer à travers tout ça, c'est juste d'ignorer et pas y penser». Parce que des fois, c'était une expérience frustrante, aussi. Je ne me retrouvais pas tellement là-dedans, j'étais pas dans mon milieu, finalement. Alors, c'est ça. Mais à part ça, j'ai appris des choses, aussi. Ça ne m'a pas dérangé à un tel point, c'était juste des fois. Mais c'était quand même une expérience enrichissante, je peux dire. (*Entrevue 14, immigrant*)

Si plusieurs répondants immigrants sont d'origine paysanne, certains se réclament toutefois de familles professionnelles et/ou urbaines, d'où une certaine gêne, un certain malaise, pour certains d'entre eux, face à l'emploi agricole, ce qu'illustre bien le témoignage suivant:

Si ma famille pouvait savoir que, moi, je suis venu ici et que je travaille à la distribution de circulaires ou à la campagne... on pourrait dire que ce serait une surprise, ces personnes seraient étonnées [...]. Parce qu'une personne qui a un certain niveau d'études, ça pourrait être un petit peu choquant... c'est ça, et dans certains cas, on peut dire frustrant, aussi. Dans mon cas, bon [...] j'ai une formation dans la vie. (*Entrevue 6, immigrant, ingénieur pendant cinq ans dans son pays d'origine*)

CONCLUSION: MULTIPLICITÉ DES TRAJECTOIRES

Existe-t-il des écarts entre les projets des immigrants à l'arrivée et leur situation actuelle? L'immigration marque-t-elle une *rupture*, sur le plan professionnel ou la *continuité* caractérise-elle plutôt leurs premières années au Québec? Rappelons qu'à l'arrivée, la majorité des immigrants avaient comme projet de travailler le plus rapidement possible. C'est parmi les groupes des individus moyennement et bien scolarisés que se retrouvent les projets les plus précis initialement, soit de travailler dans leur domaine d'expertise.

Dans l'ensemble, les immigrants semblent effectivement avoir réussi à trouver du travail mais ce travail, instable, se situe généralement sur le «marché secondaire», présentant des conditions de travail difficiles et peu de protection, tel celui de travailleur agricole. Si on compare le projet occupationnel actuel des immigrants avec celui élaboré au moment de leur arrivée, il est évident que seule une minorité est à ce jour parvenue, au moins en partie, et à force de multiplier les stratégies, à réaliser ses objectifs. Il s'agit des quelques individus qui ont décroché un emploi régulier à temps plein (coupeur de vitre, technicien en contrôle de qualité, assistant-gérant dans un club).

En ce qui concerne les immigrants les plus scolarisés, dont la majorité sont des réfugiés, il apparaît que l'immigration a interrompu une carrière ou certainement mis fin à toute stabilité d'emploi. Dans ces cas, l'insertion dans des secteurs d'emplois sous-qualifiés est nouvelle et marque une *rupture* par rapport aux conditions existantes dans le pays d'origine. La déqualification semble résulter en partie de la difficulté de faire reconnaître les diplômes et l'expérience acquis dans le pays d'origine et, selon certains d'entre eux, du «protectionnisme» des professionnels au Québec (par exemple, l'Ordre des ingénieurs du Québec) ou de la discrimination.

Quant au groupe le moins scolarisé, il est impossible de conclure à des écarts, compte tenu de la relative imprécision de leur projet au départ. Certains membres de ce groupe – essentiellement des Haïtiens ayant déjà travaillé en agriculture dans le pays d'origine, dans les conditions extrêmes qui caractérisent les masses pauvres de ce pays parmi les plus désavantagés en Amérique – se sont montrés plutôt satisfaits de leur emploi agricole et surtout d'être *payés* à la fin de la journée pour le travail accompli. Dans le cas des immigrants qui avaient décidé de poursuivre leur formation de base, surtout secondaire, en arrivant au Québec, la majorité, en l'occurrence les femmes, ont dû reporter leur projet à plus tard, en raison, notamment, de leur charge familiale. D'autres apparaissent s'être découragées devant le nombre élevé d'années d'études nécessaire pour parvenir à leur objectif.

En ce qui concerne notre petit groupe témoin, nous avons constaté que l'emploi agricole s'inscrit dans un continuum, parmi leurs multiples autres emplois précaires. À l'instar de quelques homologues immigrants,

certain natifs scolarisés voient l'emploi agricole comme un moyen pour réaliser un projet d'insertion dans un autre domaine, en amassant l'argent nécessaire pour effectuer un retour aux études, par exemple.

Il importe de rappeler que le groupe étudié présente un nombre important d'immigrants récents dont le processus d'insertion sociale et professionnelle à la société d'accueil était tout juste amorcé au moment de l'entretien. Ainsi, pour une partie des immigrants, le travail agricole est-il non seulement un emploi de dépannage mais aussi une *étape* dans la réalisation de leurs projets, un *moment* de leur trajectoire de vie. Il demeure évident, toutefois, que certains facteurs tels que la *discrimination systémique* et la *conjoncture économique défavorable* actuelle contribuent à rendre l'insertion économique des immigrants plus difficile.

Une analyse quantitative, à partir d'un échantillon plus vaste, aurait peut-être permis de dégager, à grands traits, des «itéraires professionnels types», mais l'analyse qualitative, que permettent les entretiens en profondeur, en a révélé plus directement les dimensions «vécues» et les modalités, avec les subtilités et nuances qui s'imposent. Si, comme nous l'indique l'ensemble de nos données, l'emploi agricole fait partie des premiers emplois occupés au Québec par bon nombre d'immigrants, particulièrement les réfugiés, il est possible de supposer que les conditions et les particularités de ce secteur risqueront d'avoir un *impact* réel sur l'ensemble de leur insertion sociale et professionnelle. Ce que nous vérifierons dans les prochains chapitres.

CHAPITRE VII

RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE: RÉSEAUX FORMELS ET INFORMELS

Avant d'examiner les conditions de travail des travailleurs agricoles sélectionnés, il nous est apparu important de s'attarder quelque peu sur le recrutement de cette main-d'oeuvre. La problématique de la pénurie de main-d'oeuvre agricole, posée dans un chapitre précédent, est d'ailleurs intimement liée à cette aspect de la question, comme l'ont d'ailleurs soulevé quelques auteurs (Éthier, 1993; Giasson, 1994; Gilbert, 1992).

Au centre de notre analyse du recrutement en agriculture se situe le concept de «réseaux», défini comme «des canaux de relations servant d'appui lors de l'établissement professionnel et social» (Simard, 1992: 29). Les réseaux sont dits «formels» ou «informels», suivant les liens établis entre les acteurs en relation. Ainsi, les *réseaux formels* réfèrent-ils aux institutions de la société, tels les différents organismes gouvernementaux ainsi qu'aux organismes de l'UPA. Les *réseaux informels* sous-tendent l'existence de relations personnelles entre des individus, que ce soit par le biais de la famille, de l'amitié, du voisinage ou d'associations communautaires (Simard, 1992: 29). Tous les modes de recrutement possibles ont été envisagés, tant institutionnels qu'informels. Nous décrivons donc, dans ce chapitre, aussi bien les modalités de recrutement

par les organismes qui en sont chargés, les SEA et AGRI-AIDE, en s'attardant plus spécifiquement sur les premiers, que les modes parallèles, moins connus.

1. PREMIERS RÉSEAUX D'INFORMATION

La majorité des travailleurs agricoles rencontrés ont appris l'existence de l'emploi agricole et des modalités de recrutement via un **réseau informel**. Les immigrants, plus encore que les natifs québécois, recourent au réseau ethnique informel⁸⁰ dans leurs démarches pour un premier emploi agricole, surtout s'ils vivent des contraintes relatives à leur statut. En particulier lorsqu'ils sont arrivés au Québec depuis peu de temps et qu'ils ne maîtrisent pas le français, les immigrants ont peu de liens avec des Québécois du groupe majoritaire et ne cherchent pas du côté des réseaux institutionnels. La quasi-totalité des immigrants disent avoir été informés de l'existence de l'emploi agricole par un **compatriote**:

Vous savez, on entend toujours des *rumeurs*, surtout quand je suis arrivé, je parlais qu'espagnol, je ne savais pas un mot en français. Alors j'ai entendu parler, j'ai demandé: «c'est où, ça?» Mais je ne connaissais rien, dans ce temps-là, moi, parce que j'ai commencé à travailler après deux semaines que je suis arrivé ici. (*Entrevue 38, immigrant arrivé au Québec à la fin des années 80*)

Dépendamment de l'époque où le premier emploi agricole se situe, ce compatriote indique au nouvel arrivant à quel métro aller se poster dès six heures du matin pour l'embarquement ou encore l'aide à aller s'inscrire dans un SEA ou à AGRI-AIDE. Si les informateurs, en majorité, ne sont pas toujours travailleurs agricoles eux-mêmes, ils en ont en général entendu parler dans le voisinage, par un membre de leur propre famille ou «dans la rue».

Les **natifs québécois** sont davantage portés à utiliser les réseaux formels que les immigrants. Plusieurs vont directement s'inscrire au SEA après avoir lu une annonce dans un journal ou tout simplement, après avoir vu le bureau «en passant» dans la rue. Les autres reçoivent tout de même l'information de façon informelle, par leur réseau d'amis.

Quatre répondants, dont trois natifs, ont déjà fait l'expérience de travail agricole **logé** sur la ferme. La première information quant à ce travail peut provenir autant du réseau informel (un ami) que formel (agent d'aide sociale du réseau Travail-Québec du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle [MMSRFP]).

⁸⁰ Ici, par «réseau ethnique informel», sont entendus les réseaux informels via les personnes de même ethnicité que soi, qu'il s'agisse du groupe ethnique majoritaire (les «natifs») ou des groupes minoritaires (les «immigrants»).

2. RÉSEAUX/ORGANISMES DE RECRUTEMENT FORMELS: VRAIMENT FORMELS?

Comme nous l'avons déjà indiqué, la main-d'oeuvre agricole est principalement recrutée par des organismes de l'UPA, soit les Services d'emploi agricole (SEA) et les regroupements de producteurs horticoles (AGRI-AIDE). Il apparaît que le recrutement et l'embauche effectués par ces organismes du réseau formel dépendent, au moins en partie, des **relations informelles** personnalisées, consolidées au fil des ans, entre leurs employés, les producteurs et les travailleurs agricoles.

A. CRITÈRES FORMELS D'EMBAUCHE

La notion de critère ou d'exigence d'embauche n'a pas été comprise de la même manière par l'ensemble des répondants et la question a parfois soulevé l'étonnement. «Allophones» au moment de leur première inscription, certains immigrants s'étaient fait accompagner par un compatriote dans leurs démarches. Autant parmi les natifs que les immigrants, les répondants d'AGRI-AIDE que des SEA, tous ne se souviennent pas quelles étaient exactement les exigences. Le souvenir qui en est resté est généralement qu'il n'y a pas de critère d'embauche:

Leurs critères? Ben, moi je me suis présenté là. Qu'est-ce qu'ils demandent? Si on est disponible, quels jours on est disponible, si on est disponible tout l'été, des choses comme ça. C'est pas grand-chose, c'est juste demander qu'on a besoin du travail. *(Entrevue 17, natif, recruté par un SEA)*

Une minorité seulement affirme qu'actuellement, il est préférable d'avoir une certaine **expérience en agriculture** pour s'inscrire au SEA. Cette expérience ne serait pas une exigence très formelle et des répondants, tant natifs qu'immigrants, ont affirmé que les travailleurs se disent entre eux d'inscrire «oui» à savoir s'ils ont déjà travaillé en agriculture, sans se poser de question, pour augmenter leurs chances d'être recrutés :

Ben... ils nous demandaient si on avait vraiment de l'expérience dans ça. Souvent, ils nous demandaient qu'est-ce qu'on voulait faire comme culture, c'était un peu broche à foin au début, vraiment broche à foin. *(Entrevue 27, natif recruté par un SEA)*

Des répondants immigrants ont souligné le fait que depuis 1991, il est exigé d'avoir un **permis de travail** valide mais qu'il n'en a pas toujours été ainsi.

En ce qui concerne AGRI-AIDE, l'organisme effectue une préselection de son personnel avant de le recommander aux producteurs et s'assure de la validité des permis de travail ou de résidence des immigrants. D'après une personne-ressource, la majorité des individus sélectionnés, surtout les nouveaux, sont des bénéficiaires de l'aide sociale, alors que d'autres, surtout des anciens, sont sur le chômage. Il faut être bénéficiaire de l'aide sociale depuis au moins six mois pour pouvoir bénéficier d'un programme d'aide à l'insertion en emploi (PAIE).

B. FONCTIONNEMENT DU RECRUTEMENT

Les SEA qui, d'après une évaluation du MAPAQ⁸¹ s'occupaient essentiellement de la gestion du programme de transport, au début de leur création, auraient graduellement formalisé et amélioré le processus de recrutement-sélection des travailleurs agricoles au cours des années 80. Au tournant des années 90, il était possible, malgré les efforts de rationalisation, d'être embauché *sans permis de travail*. Il suffisait de se présenter au métro Henri-Bourassa ou au métro Longueuil et de se faire recruter, sur place, pour un emploi agricole. Les témoignages contradictoires de ces deux travailleurs montre que le travailleur qui réussissait à se faire connaître de quelques producteurs ou, plus simplement, des préposés à l'embarquement, avait de meilleures chances d'embarquer dans l'autobus :

Ce que je faisais, je me levais tôt, j'arrivais tôt au métro et tout de suite, en arrivant, je lui parlais que j'avais besoin de travailler: «vous avez une place pour moi?» [...] Je ne perdais pas... disons, de jour [...]. Dans ce temps-là... la main-d'oeuvre il n'y en avait pas beaucoup, vraiment, mais c'était pas beaucoup de monde qui voulait aller travailler à la campagne. Alors, c'était facile de trouver, parce qu'y avait plein de gens qui avaient besoin de travailleurs. (*Entrevue 38, immigrant sans permis de travail en 1988*)

J'étais un peu découragé, quand j'étais à Henri-Bourassa, y en n'avait pas suffisamment, d'emplois. Puis, il arrivait que dans la semaine, je n'avais qu'un jour, au maximum deux jours, parce que je suis nouveau. Et d'autres me disaient qu'il y avait beaucoup plus d'ouvertures sur Longueuil. (*Entrevue 33, immigrant sans permis de travail en 1991*)

Les entrevues effectuées avec notre groupe montrent que malgré les changements apportés au système de recrutement par les SEA depuis quelques années, il est parfois difficile de décrocher un emploi agricole, surtout un **premier** emploi. Un nouveau venu dans le secteur se bute en premier lieu à la difficulté de rejoindre les bureaux des SEA. Ainsi, la ligne serait toujours occupée. Pour pallier à ce problème, le travailleur se rend souvent au bureau du SEA concerné ou le matin, sur place, au métro, avec l'espoir qu'il y ait des absents sur la liste fixée la veille par les responsables et bien sûr, d'être remarqué par le préposé à l'embarquement. Lorsqu'il obtient un travail comme «remplaçant», il reste au travailleur à se tailler une place auprès du producteur, «à faire ses preuves», pour être réclamé comme «travailleur régulier» et ainsi, intégrer le réseau des réguliers. Quelques travailleurs ont réussi à devenir réguliers de cette manière:

Parfois, tu appelles, tu appelles, la ligne est occupée et tu n'as pas d'autre source de revenu, tu veux à tout prix aller travailler. Mais quand tu appelles, la ligne est occupée, la ligne est occupée, tu ne trouves pas de place. Et si tu ne rencontres pas quelqu'un qui va te dire: «madame tu peux aussi te rendre sur place»... Et parfois des personnes se rendent sur place pendant un mois sans jamais être reçu [...]. Si toi, tu es nouveau, tu ne peux pas savoir comment ça fonctionne. Tu vas te mettre là et puis... ils vont choisir ceux qu'ils connaissent déjà. (*Entrevue 13, immigrante, travailleuse agricole régulière depuis quelques années*)

Ainsi, les nouveaux travailleurs seraient désavantagés parce que peu connus des employés de l'UPA et des producteurs agricoles. Effectivement, plusieurs travailleurs devenus réguliers racontent avoir connu des

⁸¹ Le MAPAQ est le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. Nous faisons ici référence à un document de travail confidentiel non publié datant de décembre 1989.

débuts difficiles en agriculture. Cependant, tel n'est pas le cas de *tous* les travailleurs rencontrés, comme nous le verrons: à ce niveau, l'expérience des natifs et de la quasi-totalité des immigrants diffère.

Les insatisfactions de la grande majorité des immigrants, relativement à leur recrutement comme travailleurs agricoles, concernent, le plus souvent, la **difficulté d'être embauché** et le **changement fréquent d'employeur**. Cette situation, les immigrants l'attribuent au *manque d'emplois agricoles* et quelques autres répondants l'expliquent aussi par la présence, sur certaines fermes, de travailleurs temporaires mexicains, logés à la ferme.

Plusieurs immigrants ne réussissent pas à s'assurer une «place travail», malgré beaucoup de persévérance. Espérer «avoir sa place», avoir «peur de perdre sa place», cette notion de «place de travail», expression d'un sentiment d'insécurité, est un thème récurrent à travers tous les entretiens. L'ensemble des travailleurs ont témoigné qu'un nombre variable d'individus, parfois plusieurs dizaines, étaient chaque matin refusés, faute de place dans les autobus. Ainsi, chaque jour, des gens motivés à travailler, en quête d'emploi, devaient rebrousser chemin :

Oui, y a beaucoup de monde mais y a pas assez de travail. Y a pas assez de travail pour tout le monde, pour le monde. Y a des fois où, après deux ou trois jours que vous appelez le bureau, on n'a jamais la communication. Quand vous trouvez quelqu'un: «appelle-moi à 2h, appelle le bureau à 2h» ou bien: «appelle le bureau à 1h»... c'est pas vrai. C'est pas vrai, c'est juste pour se débarrasser. Y a des fois, aussi, vous devez faire une semaine, jusqu'à deux semaines, vous continuez à y aller et jamais vous trouvez un jour de travail. C'est aller/retour, aller/retour, aller/retour. (*Entrevue 22, immigrant*)

Bon, alors, des fois il y aura des gens, plus de 60 personnes, qui n'ont pas eu de place pour aller travailler aux champs. (*Entrevue 18, immigrant, seulement quelques jours de travail en 1994*)

Là, qu'est-ce qui s'est passé, c'est qu'il y avait toujours une liste d'attente, c'était des noms marqués sur la liste. Y a toujours d'autres personnes, après la liste, qui attendaient... et, je me rappelle, à chaque matin c'était la débandade totale. Tout le monde venait montrer sa carte et se ramassait autour de l'entrée de l'autobus, tout le monde voulait monter[...]. Ce que je trouvais gênant, c'était d'arriver le matin préparé pour une journée de travail, puis là, tu n'y vas pas. C'est ça, que je trouvais frustrant. Je ne sais pas comment ils peuvent s'arranger. C'est sûr qu'il y a une très grande demande, ils ne peuvent pas remplir tout ça. Y a juste 60 places, y a juste 60 personnes qui vont s'en aller, puis là, y a 120, 140 personnes qui vont se présenter. (*Entrevue 14, immigrant*)

Il y avait des journées de 10, 15, 20, 25 à peu près qui venaient et il n'y avait pas de place, ils devaient chercher ailleurs. Toujours, il y a des personnes qui ne trouvent pas de travail. C'est pour ça que ces personnes restent toujours, dans les derniers jours, et ce sont des personnes qui acceptent n'importe quel travail. C'est pour ça que ces personnes-là se retrouvent dans des endroits où je me suis retrouvé, comme les bleuets, par exemple, où on se fait payer une misère, si on peut dire. (*Entrevue 6, immigrant*)

De la manière que ça fonctionne, actuellement, c'est que n'importe qui se présente au Service d'emploi agricole, puis y a trop de gens qui veulent travailler par rapport à la demande, y a une saturation. C'est-à-dire que quand même y aurait un recrutement, c'est qu'y a trop de... les gens savent que ça existe. Moi, il me semble qu'y a trop de gens qui se présentent par rapport à l'offre. (*Entrevue 30, natif*)

Le travail de «remplaçant» et le changement d'employeur provoquent une plus grande **instabilité d'emploi**. Plusieurs travailleurs ont déclaré travailler à temps partiel, sans trop comprendre, alors qu'ils auraient souhaité travailler davantage. Cette instabilité d'emploi s'explique par plusieurs facteurs. En plus des contraintes liées au secteur agricole lui-même, telles que les aléas du climat ou le cycle particulier aux différentes cultures, cette instabilité peut parfois être attribuable aux mauvaises conditions sur certaines fermes (démission), comme nous le constaterons au prochain chapitre. Dans certains cas, l'instabilité pourra aussi être liée au peu d'aptitude de certains travailleurs pour le travail agricole (congédiement). Un natif ayant travaillé comme superviseur a d'ailleurs suggéré, pour sa part, que l'inexpérience et l'incompétence de certains travailleurs agricoles pouvaient expliquer en partie le haut taux de roulement des travailleurs. Enfin, les travailleurs sont susceptibles de perdre leur place lorsqu'ils s'absentent en raison de la fatigue ou de problèmes de santé ou s'ils arrivent en retard le matin. Les témoignages suivants illustrent cette instabilité d'emploi:

Des fois, on changeait même si on ne veut pas. On change, on n'a pas le choix. Là, on va nous appeler pour partir, c'est là qu'on va partir [...]. Si tu as eu la chance d'être permanente quelque part et que tu tombes malade ou que tu manques deux jours, si on t'enlève de là, c'est difficile d'être permanente ailleurs. C'est très difficile, même si tu as passé tout le mois dans un même coin. Je travaillais mais... tous les jours, des fois, on me prenait comme remplaçante, j'étais sur la liste des remplaçantes. C'est-à-dire, je peux aller chez n'importe quel producteur par jour. *(Entrevue 28, immigrante)*

Oui, on change, une semaine, parfois trois jours, on change. Si c'est une grande ferme, une semaine, on fait là-bas, mais si c'est petit, trois jours, quatre jours, on va changer dans d'autres champs. *(Entrevue 15, immigrante)*

Le recrutement comme tel... c'est parce qu'il commence, je pense, au mois d'avril, puis y en prennent, «asteur», durant tout l'été. Mais y a tellement d'incompétence là-dedans. Le nombre de personnes qui se présentent chez des producteurs, puis que le producteur est obligé de les mettre à la porte à la fin de la journée... il faut qu'ils aient quand même une banque d'employés énorme pour être capable de répondre à la demande. C'est de même que je le vois. *(Entrevue 30, natif travaillant généralement comme superviseur)*

En définitive, l'instabilité du secteur agricole semble avoir un impact sur la perception de l'emploi agricole par les travailleurs et contribuer à en faire un travail de dépannage, peu valorisé et peu valorisant :

Non [ce n'est pas dur de changer souvent d'employeur], parce que pour nous, le principe, c'est le travail, c'est du travail à la journée. C'est ça, c'est un travail qui est temporaire. Aujourd'hui, je travaille chez monsieur, je me plais, je demande au bureau de m'envoyer chez monsieur un tel [...]. S'il ne me plaît pas, moi, j'appelle que demain, je n'entre pas, tout simplement [rire]. [...] Parce que l'emploi agricole, ce que je fais, ce n'est pas un emploi que j'aime faire. C'est des emplois de temps en temps, l'été, par exemple, de faire quelques jours mais c'est tout, ce n'est pas un travail. *(Entrevue 2, immigrant)*

De toute façon, ils le savent, qu'ils vont toujours avoir de la main-d'oeuvre. Si je n'entre pas, y va y avoir quelqu'un d'autre qui va me remplacer. *(Entrevue 17, natif)*

Un constat majeur s'impose: tous les travailleurs interrogés ne rencontrent pas les difficultés dont il est ici question. Un petit groupe de répondants sont relativement satisfaits de leur situation d'emploi en agriculture.

Une *forte différenciation* apparaît entre différentes catégories de travailleurs agricoles, que quelques répondants ont d'ailleurs eux-mêmes spontanément observée. Parmi les travailleurs recrutés par les SEA, les **natifs québécois** connaissent une situation d'emploi clairement différente des autres travailleurs agricoles. Ils sont pratiquement les **seuls** travailleurs rencontrés, excepté quelques immigrants isolés, à ne pas avoir vécu de problème tant pour se trouver un emploi agricole que pour avoir un emploi stable ou régulier via le réseau formel. De façon éloquent, il apparaît que certains travailleurs, non seulement n'ont pas de problème à se trouver un travail agricole, mais encore ont-ils l'opportunité de «choisir» leurs producteurs:

Ben... y en a tout l'temps, parce que tu as plusieurs places, sur la route de Montréal. Moi, je m'en allais tout l'temps à Langelier mais y en a partout. Non, même, c'est moi, des fois, qui en refusait, des places [...]. Oui, oui, y en a plein, plein. Parce qu'un moment donné, ils prennent des groupes de personnes, puis ils les envoient, comme faire les oignons ça dure un mois. Ce qui fait qu'ils ont besoin d'autre monde, c'est plein de places ailleurs. Non, y en a tout l'temps, de la job. Si on veut travailler, y en a tout l'temps [...]. C'est eux autres qui m'appellent tout l'temps, tout l'temps. À part quand je viens de finir trois jours, là c'est moi qui les appelle pour leur dire que «bon j'ai fini mes trois jours, trouvez-moi d'autre chose» [...]. Ben là, je l'sais pas [ce qui pourrait être amélioré], parce que moi, ça marche ben, mon affaire. Moi, ce que je trouve tannant, c'est qu'il nous appelle tout l'temps à la dernière minute, tout l'temps [...]. Moi, ça va ben pour ça, j'ai pas de problème. (*Entrevue 32, native*)

C'est l'ancienneté qui compte. Quand tu es ancien, tu n'as pas de problème, tu t'en vas faire ta carte, tu dis je veux travailler cette année, je n'ai pas d'emploi dans les manufactures, y a pas de problème, sois sûr que tu seras embauché dès qu'il y aura du travail. On commencera toujours par les anciens. (*Entrevue 33, immigrant*)

J'ai pas manqué une journée, pas une, pas une, pas une [...]. On a travaillé, dans l'temps, cinq jours, à part que si on avait congé, qu'il disait vous ne rentrez pas, là, mais j'ai pas manqué une journée. (*Entrevue 39, native*)

En 93, j'ai travaillé juste pour un producteur. On a travaillé longtemps pour le même, parce qu'il était vraiment sympathique. L'an passé, j'ai travaillé pour plusieurs producteurs... [...] quand je travaillais pour un producteur, puis qu'il était vraiment correct, j'essayais de rester avec lui jusqu'à la fin, jusqu'à la fin de son travail. Puis, quand j'arrivais chez un producteur qui était moins sympathique, plus l'air bête, quelque chose comme ça, qu'il n'avait pas d'eau, ce que je disais tantôt... là, j'essayais de travailler le moins possible. C'était peut-être une journée, deux jours, des fois, puis je changeais d'endroit, c'était mieux comme ça. (*Entrevue 17, natif*)

Parce que là où j'ai travaillé, là où je vais, si tu ne me reçois pas bien, je ne reviens plus, là-bas. C'est comme ça que moi, je fonctionne. Si je vais là-bas et que tu ne me reçois pas bien, demain, je ne reviendrai plus [...]. Si le monsieur n'est pas gentil envers nous, moi je ne retourne plus. (*Entrevue 13, immigrante, remplaçante devenue régulière*)

Le quart des répondants, surtout des natifs québécois, croient qu'il existe de la **discrimination** au niveau de l'embauche ou à l'embarquement:

Y a des gens qui ne peuvent pas travailler. Nous autres, on n'en est pas conscient, parce qu'on est Québécois. Je pense que les Québécois sont favorisés par le Service d'emploi agricole, même si je suis Québécois, je suis à même de le dire, on est favorisé parce que les producteurs veulent avoir des Québécois dans certains cas... (*Entrevue 30, natif*)

Les SEA sont-ils piégés dans des demandes discriminatoires de certains producteurs ? Sont-ils, volontairement ou non, complices de telles demandes? L'observation d'une ségrégation ethnique entre différentes fermes – certaines n'embauchant pas d'immigrants ni de Noirs, d'autres, seulement des Noirs ou des Latino-Américains – observée par des travailleurs, appuierait cette hypothèse:

Des fois, y a aucun immigrant, ça peut arriver, mais c'est peut-être parce que le producteur demande de ne pas avoir des Noirs ou quelque chose comme ça. Ça peut arriver. C'est injuste, parce que quelqu'un soit Noir, Jaune ou n'importe quelle couleur, il a le droit de travailler comme les autres. Je trouve ça injuste mais on ne peut pas rien faire. *(Entrevue 17, natif)*

J'en ai vu un, patron... par exemple, que j'ai été surpris de voir qu'il n'acceptait pas de prendre les Noirs. Il ne voulait pas avoir les Noirs sur son terrain. Il a avisé l'agence: «moi, vous ne m'envoyez jamais des Noirs». Ça, je me rappelle, c'était juste une fois, puis ça m'a comme beaucoup... vraiment, y a tellement des gens qui pensent ça. Je ne sais pas pourquoi, c'est quoi les raisons, mais c'était ça. Il a avisé l'agence: «pas de Noirs sur mon champ». *(Entrevue 14, immigrant)*

Il y avait d'autres employeurs, à côté de cette personne, ils employaient juste des Noirs, par exemple. [...] Dans notre cas, il y avait juste des Hispanophones. *(Entrevue 6, immigrant)*

Également, AGRI-AIDE, qui reçoit généralement une évaluation positive de ses participants en raison de la plus grande stabilité d'emploi qu'assurent les programmes PAIE, n'embaucherait, pour ainsi dire, que des Latino-Américains, des natifs québécois et quelques Européens de l'Est: tous Blancs. Ont-ils des pratiques d'embauche préférentielles, au désavantage des membres des «minorités visibles»? Sont-ils sujets à des pressions de la part des horticulteurs? La question reste ouverte.

C. GESTION DU PROGRAMME DE TRANSPORT

Les SEA sont responsables de gérer les programmes de transport vers les fermes. La majorité des travailleurs agricoles rencontrés sont satisfaits de l'organisation du transport dans la mesure où il est gratuit. Plusieurs ont donc critiqué l'introduction récente de frais pour le transport quotidien qui ont pour effet de diminuer leur salaire. Les autres sources d'insatisfaction concernent l'inconfort des autobus, jugés étroits pour des usagers adultes; l'embarquement, lors duquel l'attitude de certains membres du personnel de l'UPA manquerait parfois de respect à l'endroit des travailleurs et où des bousculades seraient monnaie courante, sans compter certains retards des autobus; et, enfin, la fumée de cigarette dans l'autobus durant le trajet:

C'est dégueulasse [...]. C'est pour ça que j'ai décidé d'habiter là, un moment donné, parce que j'étais pu capable de prendre l'autobus, matin et soir. C'était l'autobus en tant que tel, parce que c'est des autobus scolaires pour les enfants [...]. Oui, pour les enfants mais là, c'est des adultes qui embarquaient là-dedans. Un siège, là, on était serré [...]. C'est ça, puis des fois, y avait plus de monde qu'y était supposé en avoir dans l'autobus. Mettons qu'il y a tant de places, ben, y en prenait quelques-uns de plus. Y en avait deux qui se tassaient ben gros, puis le troisième, y avait une fesse sur le banc [...]. Ben... c'est vrai, qu'y en avait quelques-uns qui débarquaient, on passait d'une ferme à une autre. Là, tu te trouvais une place. Oui, mais c'était d'ici, à Montréal, jusqu'à la première ferme, ça pouvait être assez long. *(Entrevue 10, natif)*

Auparavant, quand on adressait aux anciens employés qui travaillent pour l'UPA, ils nous répondaient gentiment [...]. Oui, les employés du Service d'emploi agricole. Maintenant, c'est eux autres, qui doivent nous embarquer dans l'autobus. Maintenant, ils ne parlent pas avec nous autres comme du

monde [...]. Ils ne nous traitent pas comme du monde, ils pensent que nous sommes comme des vauriens [...]. J'aime pas m'adresser à eux autres. (*Entrevue 20, immigrante*)

Dans la perspective de la disparition du programme de transport, envisagée à plus ou moins court terme, la majorité est convaincue que les résidents de Montréal ne pourront plus aller travailler aux champs durant la saison agricole. Certains pensent que le producteur agricole trouverait quand même le moyen de s'organiser lui-même. Les propos des travailleurs sont non équivoques:

Je ferais quelque chose, je l'sais pas, mais j'essayerais de faire quelque chose. Si ça serait pas possible, ben là, je laisserais peut-être tomber parce que... non, le transport, je trouve que c'est bien comme ça. Parce qu'il nous prend au métro, puis il nous ramène au métro, c'est bien. (*Entrevue 17, natif*)

J'pense qu'y en a une maudite gang qui n'irait pas. La plupart du monde, on est tout du monde qui n'a pas d'auto. J'pense que s'il y a pas d'autobus, les producteurs, ils se chercheraient du monde sur un moyen temps. (*Entrevue 32, native*)

Bien, personne ne va pas y aller. Qui va y aller? Personne. Imaginez-vous que moi, j'achète ma carte de bus, j'arrive à Langelier, s'il s'agit de payer l'autobus encore, combien il va me rester? Alors c'est loin, ça fait une heure trente d'autobus ou bien une heure d'autobus aller à la ferme. Qui va vouloir payer cet argent? S'ils font ça moins cher, on peut dire 10 \$ aller travailler aux champs, le retour aussi 10 \$, il te reste combien? Finalement tu n'as plus rien. Donc personne ne va vouloir travailler. (*Entrevue 18, immigrant*)

3. LES RÉSEAUX DE RECRUTEMENT INFORMELS

Les réseaux de recrutement sont dits informels lorsque les organismes officiels tels les SEA de l'UPA ou AGRI-AIDE ne sont pas impliqués dans l'embauche d'un travailleur agricole. Deux modes de recrutement informel ont été observés: le recrutement via le **réseau personnel** du producteur ou via un **réseau «parallèle»** de **«brokers»** ou de **«crew leaders»** tels que dénommé dans la littérature américaine (Chi *et al.*, 1991; Goldfarb, 1981).

Plusieurs répondants savent qu'il est possible d'être embauché en agriculture sans passer nécessairement par l'UPA. La stratégie la plus souvent mise de l'avant pour contrecarrer les difficultés de se trouver un travail agricole est de créer une relation de confiance avec un producteur, d'échanger avec lui ses coordonnées et numéros de téléphone, pour pouvoir être réclamé comme travailleur au SEA. Quelques travailleurs même, parfois, se sont rendus directement sur une ferme avec quelques amis, en voiture. Quelques autres, sans doute excellents travailleurs, ont déjà obtenu des emplois stables et de longue durée en passant directement par le producteur:

Au début, c'est ça, on prend le char, notre voiture, et on arrive chez les producteurs et on parle avec eux s'ils ont du travail [...]. Comme je vous dis, c'est ça qu'il fait, le monsieur. Il ne s'annonce pas. Et parfois, ce qui arrive, quand on finit la saison, par exemple, le producteur voit que plusieurs personnes ont travaillé bien, il dit: «laissez-moi votre numéro de téléphone et je vous appellerai la saison suivante» [...]. Après, quand arrive l'année suivante, la saison prochaine, le monsieur a besoin de

plusieurs personnes. Il dit: «est-ce que tu connais d'autres personnes qui pourraient venir travailler avec moi ?» C'est comme ça que ça fonctionne. (*Entrevue 6, immigrant*)

Les gens que l'UPA envoie maintenant pour embaucher les gens, je pense qu'ils ne comprennent pas, quand une personne laisse chez elle pour se rendre dans une place, c'est parce que cette personne-là, elle voulait travailler. Ils ont besoin d'argent [...]. C'est quand on connaît des employeurs, on sait les numéros de téléphone, on les appelle, c'est plus facile. Si on appelle l'employeur, il met notre nom, quand ils mettent notre nom, on a la priorité quand on arrive dans l'autobus, pour embarquer. Mais pour aller comme ça, au métro, je trouve, maintenant, que c'est trop difficile. (*Entrevue 20, immigrante*)

Quant aux réseaux de recrutement parallèles, seule une très petite minorité en a entendu parler. Seulement quatre répondants, deux natifs et deux immigrants, auraient déjà utilisé ce moyen plus ou moins clandestin pour trouver un emploi agricole. Un individu nous en a longuement parlé, bien qu'il en ait une connaissance indirecte :

Oui. Y a d'autres systèmes parallèles [...]. Y a certains fermiers qui collaborent avec leurs connaissances qui sont à Montréal. Ils peuvent leur demander d'aller chercher certains travailleurs pour les faire travailler dans les champs, qu'ils aient des cartes ou pas [...]. J'ai vu quelqu'un qui a travaillé là-bas et qui m'avait dit qu'il était avec deux Québécois. Y avait aussi d'autres nationalités [...].

C'est les employeurs qui s'organisent avec leurs collaborateurs directs à Montréal, qui ont peut-être travaillé avec eux, il y a longtemps, ou bien qu'on appelle des recruteurs [...]. Le collaborateur direct lui-même pourrait chercher une camionnette ou bien des voitures, ça n'a rien à voir avec ce qui se passe à Longueuil ou bien à Henri-Bourassa ou bien au Service d'emploi agricole. (*Entrevue 33, immigrant*)

Ceux qui ont vécu l'expérience assurent que les **conditions de travail** sont les mêmes qu'avec les SEA mais ce même travailleur ne partage pas cet avis: selon lui, certaines de ses connaissances, des immigrants ayant déjà été recrutés de cette façon, auraient éprouvé des problèmes pour être payés, à la dernière semaine de travail. Le travail étant clandestin, ces immigrants ne sauraient pas comment faire valoir leurs droits:

J'ai connu des gens, qui ont travaillé parallèlement avec ces gens dans les champs, mais qui n'étaient pas du tout satisfaits. Un moment donné, ils peuvent vous dire: «vous avez avec moi deux chèques ou trois chèques» ou bien: «une semaine de travail ou bien deux jours de travail, je vous paierai après»... mais ils ne paieront jamais [...]. Ceux qui se cachent pour le faire ne peuvent pas avoir de droit de recours, ils ne peuvent pas se plaindre, parce que c'est clandestin [...]. Il peut vous payer une partie, mais peut-être que la dernière semaine, vous ne l'aurez pas, et vous ne saurez pas où vous plaindre [...]. Non, je ne l'ai pas fait, parce que quand j'ai su qu'il y a de la déception là-dedans, tu travailles dur, puis on refuse de payer, tu ne pourras pas te plaindre, je n'ai pas voulu vraiment tenter cette aventure. (*Entrevue 33, immigrant*)

CONCLUSION

L'analyse du fonctionnement des organismes de recrutement et des réseaux d'information et d'embauche formels et informels a, tel que nous l'avions envisagé, permis une meilleure appréhension de la problématique de la pénurie de main-d'oeuvre agricole. Il apparaît que la pénurie, dont parlent certains

acteurs du secteur agricole, peut, certes, être due en partie au manque de formation en agriculture. Cependant, elle ne saurait être une pénurie en terme de quantité de main-d'oeuvre disponible, puisque tous les travailleurs interrogés sont témoins ou ont vécu le manque d'emploi agricole. Cette situation laisse soupçonner un roulement élevé des travailleurs, qui peut être en partie dû à de mauvaises conditions de travail, ce que nous vérifierons dans le prochain chapitre.

L'analyse a aussi révélé des faits peu documentés jusqu'à présent relativement aux rapports qu'entretiennent les travailleurs avec certains employés des organismes de recrutement. En fait, malgré une rationalisation certaine de l'organisation du recrutement de la main-d'oeuvre agricole, tout indique que celui-ci se base encore, au moins en partie, sur les relations personnalisées entre les différents acteurs concernés, producteurs, recruteurs et travailleurs, ce qui peut paver la voie à l'arbitraire, à de possibles abus et discriminations en matière d'embauche, qu'autorisent le statut d'«occasionnel» et de «salarié sur appel» de ces travailleurs.

CHAPITRE VIII CONDITIONS DE TRAVAIL

Les questions relatives aux conditions de travail des travailleurs agricoles sont celles qui ont suscité le plus de commentaires et de témoignages en entrevue. Globalement, c'est sur la dureté physique du travail agricole, le traitement souvent autoritaire réservé aux travailleurs et le piètre salaire que les répondants ont insisté le plus et ont parlé le plus spontanément. Bien que souvent inégal, le contenu généralement riche des entretiens permet de constater que la **variation d'une ferme à l'autre** caractérise toutes les conditions de travail, tant le respect des différentes normes du travail que l'organisation et les relations de travail. En plus de cette différenciation entre les fermes, d'importantes **disparités** sont constatées **entre différents groupes de travailleurs**, particulièrement entre natifs et immigrants mais aussi entre hommes et femmes.

Dans la première partie de ce chapitre, sont brièvement évoquées les exigences particulières de l'emploi agricole saisonnier occasionnel tant au niveau des horaires et de la disponibilité du travailleur qu'au niveau physique. Parce que révélateur de la situation d'emploi de cette main-d'oeuvre, le degré de connaissance ou plutôt de méconnaissance des lois et des règlements régissant le secteur agricole ainsi que des conditions mêmes prévues par les organismes de recrutement sera traité dans la deuxième partie. Dans l'exposé des conditions de travail qui suit, le respect des normes prévues par les lois et par les ententes formelles entre les producteurs et les SEA de l'UPA est examiné. L'analyse de l'organisation et des relations de travail, dans la quatrième partie, révèle toute la vulnérabilité de ces travailleurs et le rapport de force inégal qui les expose davantage à l'exploitation. Le groupe des répondants recrutés par AGRI-AIDE n'est isolé de celui des répondants recrutés par les SEA que si des *différences* entre les deux groupes émergent.

1. EXIGENCES PARTICULIÈRES DE L'EMPLOI AGRICOLE SAISONNIER OCCASIONNEL

Le travail agricole saisonnier occasionnel débute en avril ou mai, tout dépendant du début du printemps et des cultures, avec des opérations de préparation de terre (enlever les roches), de semis, de sarclage, et de récoltes qui se succèdent jusqu'en novembre. C'est de la fin juin à la fin août que l'offre d'emploi est la plus importante. Être travailleur agricole saisonnier occasionnel exige de la volonté et du courage, de la dextérité, une bonne condition physique et de l'endurance morale et physique, tel que notamment démontré dans une autre étude (IQRHH, 1996a, b, c). Pour illustrer ces différents éléments, nous retraçons ici la journée-type d'un travailleur agricole, pour nous concentrer par la suite sur la dureté physique de ce travail.

A. JOURNÉE-TYPE: HORAIRE EXTÉNUANT, DE L'AUBE AU SOIR

Le travailleur agricole occasionnel recruté par les SEA est un travailleur «sur appel». À moins d'être «embauché» pour plusieurs jours chez un même employeur, il ne sait s'il travaille que la veille, dans l'après-midi, ou le matin même, s'il tente sa chance à l'embarquement comme «remplaçant», sans avoir été appelé la veille.

La journée de ce travailleur agricole est longue: le temps de transport par rapport au nombre d'heures travaillées et au salaire gagné peut à lui seul en dissuader plusieurs. Pour une journée de travail de huit heures, il doit se lever très tôt, généralement vers quatre heures du matin. Il lui est demandé d'être au quai d'embarquement situé soit au métro Henri-Bourassa, Longueuil, Langelier ou l'Acadie, dès six heures, six heures et quart. Mentionnons que les travailleurs rencontrés habitent des quartiers très diversifiés, partout sur l'Île de Montréal, comme il sera exposé dans un prochain chapitre. Ainsi, le trajet de sa résidence vers un quai d'embarquement peut être plus ou moins long. Pour s'y rendre, il doit prendre l'autobus et le métro dès l'aurore, lors du démarrage du système régulier de transport en commun.

Au quai d'embarquement, un employé du SEA concerné fait l'appel des personnes de la liste appelées la veille et doit choisir des remplaçants, si des individus manquent à l'appel. Généralement plein à craquer, l'autobus part vers sept heures et se dirige vers les fermes de la région de Saint-Hyacinthe, de Saint-Jean-Valleyfield ou des Laurentides, ce qui suppose un trajet d'une demi-heure à une heure. Dans l'autobus, parfois le travailleur déjeune, parfois il dort ou il parle à ses compagnons ou change de vêtements, comme nous le verrons. Arrivé à la ferme, le champ où il doit travailler se situe parfois à 5 petites minutes de marche, parfois à 15 minutes ou même une demi-heure de tracteur. Sa journée de travail dure environ huit heures mais peut varier, comme nous le verrons plus loin. C'est un travail manuel et souvent exigeant. S'il est payé au rendement, il travaillera à son propre rythme mais il choisira parfois de ne pas manger, pour ne pas s'arrêter de travailler. S'il est payé à taux horaire, il profitera des pauses pour se reposer. Les conditions climatiques sont parfois difficiles: chaud soleil, humidité, pluie d'été ou d'automne... Vers 17 heures, normalement, il est payé et l'autobus repart. Il parcourt alors le même trajet, en sens inverse. Il n'est de retour

à la maison que vers 19 ou 20 heures ou même 21 heures, épuisé. Il lui reste alors peu de temps pour souper, voir les enfants et vaquer aux tâches domestiques quotidiennes. Le lendemain, une autre journée de travail l'attend, s'il a la chance d'avoir un emploi, ou s'il n'est pas trop fatigué. Ainsi, ce n'est qu'avec beaucoup de volonté, de courage, de santé et de détermination qu'on puisse persister dans ce genre d'emploi et assurer une présence continue et quotidienne.

On arrive chez nous vers 7h, 7h30. On doit se lever à 5h du matin. Ça veut dire qu'on quitte chez nous... du moment où on quitte chez nous, jusqu'au moment où on arrive, on passe à peu près 14, 15 heures pour aller chercher un travail de neuf heures. Ça, c'est dur un peu. *(Entrevue 6, immigrant)*

[Ce travail] est dur, c'est vrai. Même, lorsque j'arrive ici, à la maison, je me repose, je ne peux même pas parler aux enfants. Je préfère prendre ma douche, aller me coucher directement, parce que je suis à bout de force. Tout le soleil que vous voyez toute la journée, c'est là où on marche toute la journée, à partir de 7h30 [...]. Ça dépend, si je suis en bonne santé... parce que parfois, le soleil te rend malade. Tu as mal à la tête. Je peux rester à la maison pendant une semaine, me reposer, puis retourner encore. *(Entrevue 13, immigrante)*

B. DURETÉ PHYSIQUE DU TRAVAIL AGRICOLE

Le travail agricole est dur physiquement, dur pour la santé à court et long terme, comme nous le verrons dans une prochaine partie. Certaines récoltes paraissent particulièrement exigeantes en raison de la position de travail, telles que les concombres (couchée à plat ventre dans une machine, les bras tendus) et les petits fruits (accroupis, sur les genoux):

Les conditions sont un peu dures. Par exemple, si vous travaillez la fraise, il faut que vous travailliez soit accroupi, soit à genoux, mais il faut faire vite et ce n'est pas facile, la position n'est pas facile. Donc cette position, il faut quelqu'un qui peut la supporter. Si on a mal au dos, on ne peut pas faire grand-chose. *(Entrevue 2, immigrant dans la cinquantaine)*

Les concombres, j'ai mal, j'ai des douleurs. C'est parce qu'on se couche à plat ventre. Tu manges et puis tu te couches à plat ventre, tout de suite... toujours, j'ai mal au ventre. *(Entrevue 13, immigrante)*

On avait de la misère à respirer, mal à la poitrine. Ça prenait peut-être deux, trois jours, même une semaine, à ne plus sentir les douleurs [...]. Mais même après ça, même après deux semaines, la douleur était toujours là, on la sentait [...]. Je trouve que travailler dans l'agriculture, c'était pas tellement facile, c'est un travail dur qui exige beaucoup. *(Entrevue 14, immigrant)*

Acculés au pied du mur par le besoin d'argent et devant le poids, pour plusieurs, de leur charge familiale, des travailleurs essaient quand même de travailler le plus possible, même s'il est difficile, physiquement, de compléter toute une saison:

C'est dur mais j'avais pas le choix [...]. J'étais pas capable de continuer permanent, pour toute la période, parce que c'est vraiment dur. C'est difficile [...], il faut travailler à terre [...], c'est la pluie qui fait «fredi» [froid en créole]. Il faut travailler dans un travail qui s'appelle à quatre pattes [rire], à terre. De temps en temps, j'en fais un petit peu [...]. Puis on a des enfants, derrière, en Haïti. *(Entrevue 22, immigrant)*

Je trouvais ça trop «rough». Ça me prenait tout mon petit change, quand il m'appelait [...]. J'avais [...] donné mon nom, puis un moment donné, c'était trop «tough», j'étais pu capable. *(Entrevue 32, native)*

2. CONNAISSANCE/MÉCONNAISSANCE DES LOIS ET DES ENTENTES ENTRE PRODUCTEURS

Rares sont les travailleurs interrogés à maîtriser les lois du travail et les ententes édictées en assemblée par les producteurs et les SEA. Sur la connaissance des lois, la disparité entre les hommes et les femmes est manifeste : les femmes, toutes origines confondues, ne les connaissent généralement pas. Globalement, une proportion deux fois plus élevée de natifs québécois que d'immigrants connaissent les lois mais cette proportion, chez les natifs, ne concerne *exclusivement* que les hommes. Pour les immigrants, le fait d'être arrivé au Québec depuis cinq ans ou plus n'affecte pas sensiblement la connaissance des lois. Par ailleurs, il était prévisible que les individus du groupe le plus scolarisé connaissent mieux les lois du travail: c'est effectivement le cas *mais dans une proportion à peine plus élevée* que l'ensemble des autres répondants⁸². En fait, l'écart le plus important se situe entre le groupe des moins scolarisés, ne les connaissant pas du tout, et celui des plus scolarisés, les maîtrisant bien, règle générale.

La *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* sont les deux principales lois à avoir fait l'objet de questions en entrevue. La moitié des répondants ne connaissent *pas du tout* la *Loi sur les normes du travail*. Même si l'autre moitié est familière avec certains des principes de la *Loi* comme celui du salaire minimum ou du temps supplémentaire payé à taux majoré, seule une minorité, surtout des Latino-Américains ou des natifs québécois, connaissent bien cette loi et ses particularités quant au secteur agricole. Quant à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, seuls quelques individus, surtout des natifs québécois, sont au courant de son existence. Très peu en connaissent le contenu.

L'ensemble des questions posées sur les conditions de travail nous a aussi permis de cerner dans quelle mesure les travailleurs étaient au courant des ententes⁸³ que devaient normalement respecter les producteurs pour bénéficier des services de recrutement des SEA ou d'AGRI-AIDE. Il ressort des entrevues qu'hormis les conditions salariales, seule une minorité des travailleurs sont au courant des ententes entre les producteurs et les SEA concernant les conditions de travail, ententes qui seront détaillées dans la prochaine partie.

Donc, il apparaît clairement que la majorité des répondants ne connaissent pas bien tant les lois du travail telles la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, que les ententes fixées entre les producteurs et les organismes de recrutement ainsi que les droits qui se rattachent à l'ensemble de

⁸² Rappelons que l'échantillon a été partagé en trois groupes, quant aux niveaux de scolarité : peu ou pas scolarisés (entre 0 et 7 ans de scolarité), moyennement scolarisés (entre 8 et 13 ans de scolarité) et bien scolarisés (plus de 14 ans de scolarité).

⁸³ Une entente, dans une région donnée, implique qu'un SEA peut cesser de fournir de la main-d'oeuvre à un producteur qui n'en respecte pas la teneur et si des plaintes sont faites à cet effet par des travailleurs. On comprend que si les travailleurs eux-mêmes ne connaissent pas l'existence ou le contenu de ces «ententes», peu de plaintes seront déposées au SEA.

cette législation et de ces règles. Peu ou pas d'information à cet effet leur serait donnée. Cette méconnaissance des lois et des droits crée, par conséquent, un rapport de force en faveur de l'employeur.

3. EXPOSÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROBLÈMES DE RESPECT DES NORMES

Nous avons vu que la main-d'oeuvre agricole au Québec est confrontée à des conditions juridiques très peu favorables, en ce qui concerne la *Loi sur les normes du travail* et le *Code du travail*, par exemple, et que même les lois relatives à la santé et sécurité au travail n'accordent pas à ce secteur un intérêt très marqué, en dépit du degré élevé de risques d'accidents en agriculture (CLSC de Portneuf, 1992; CLSC Lac-Etchemin, 1978; Hôtel-Dieu de Montmagny, 1983; Moran et Trudeau, 1991; Sakala, 1987). Rappelons que depuis 1990, le secteur agricole demeure **exclu**, notamment, de l'application des sections sur le salaire, la semaine normale de travail et le repos hebdomadaire de la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, les producteurs faisant appel aux services des Services d'emploi agricole (SEA) sont censés respecter les «recommandations» établies lors des assemblées de producteurs des différentes régions limitrophes de Montréal. Bien que ces recommandations n'aient pas force de loi, elles tendent à pallier quelque peu aux insuffisances de la Loi sur les normes puisque les producteurs sont appelés à les respecter pour pouvoir bénéficier des services de recrutement des SEA. Ainsi, les ententes entre producteurs quant aux conditions de travail relatives au salaire, à la durée du travail et aux normes de santé et sécurité permettent la promotion du respect de certaines normes généralement reconnues dans les autres secteurs d'emplois et ainsi, de rendre plus attrayant l'emploi agricole.

Dans cette partie, nous faisons l'exposé des conditions de travail des travailleurs agricoles sélectionnés et ferons ressortir les difficultés vécues. Dans la première section, nous mentionnons d'abord les conditions particulières offertes par les SEA en matière de rémunération et de durée de travail («ententes»), pour nous centrer ensuite sur la question du respect de ces ententes. Toujours sur la rémunération et la durée de travail, est examiné, dans la seconde section, le respect des articles applicables de la *Loi sur les normes du travail*. Nous ferons le même exercice pour la santé et sécurité au travail dans les deux sections subséquentes, c'est-à-dire un examen du respect des ententes entre producteurs et ensuite du respect des clauses de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui n'auront pas été précisées dans les ententes.

A. RESPECT DES ENTENTES ENTRE LES PRODUCTEURS: RÉMUNÉRATION, DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL ET PAUSES

L'examen des recommandations émises aux producteurs agricoles des régions limitrophes de Montréal (Laurentides, Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest de Montréal, Lanaudière) par les assemblées de producteurs depuis quelques années démontre, par leur variabilité, que le secteur demeure relativement peu encadré sur le plan légal bien qu'il cherche à se donner des balises. Ces recommandations peuvent, pour notre année cible (1994), varier d'une région à l'autre puisqu'une concertation dans l'élaboration d'une politique commune ne serait apparue qu'en 1995. Ainsi, les producteurs faisant appel aux SEA pour le recrutement de leur main-

d'oeuvre occasionnelle doivent normalement respecter certaines conditions salariales et prévoir des moments de pause pour les travailleurs. Ils devaient rémunérer leurs salariés, en 1994, au taux horaire minimum fixé à **6 \$ pour 8 heures de travail, soit 48 \$ par jour**, payable en chèque ou en liquide à la **fin de la journée**. Pour les productions rémunérées au rendement, le salaire devait équivaloir au moins au salaire minimum pour les cueilleurs moyens. Selon les ententes régionales, une **pause** d'une demi-heure **ou** d'une heure sans rémunération pour le repas du midi était prévue. Les SEA recommandaient aussi aux producteurs d'accorder deux pauses payées d'au moins 10 minutes, l'une en avant-midi, l'autre en après-midi.

Avec un salaire de 7,25 \$ l'heure, distribué aux salariés les jeudis de chaque semaine, et une semaine «normale» de travail, selon les fermes, de 40 heures (8 heures par jour, 5 jours par semaine) ou de 54 heures (9 heures par jour, 6 jours par semaine), la durée de travail et la rémunération des répondants d'AGRI-AIDE tranchent avec celles des individus recrutés par les SEA. Il s'agit là, avec l'existence de service continu pour un même employeur, des principales différences entre les deux groupes puisque dans l'ensemble, comme nous le constaterons, leurs conditions de travail se comparent. Concernant les pauses, la période de repas non rémunérée est d'au moins une demi-heure et des pauses de 10 minutes en avant-midi et après-midi sont prévues.

1) *Rémunération et durée du travail*

D'après notre analyse, le salaire et la durée de travail des travailleurs agricoles occasionnels varient en fonction : a) du *mode de rémunération*: à taux horaire ou au rendement; b) du *type de travail* : préparation de terre (enlever les roches, semences, désherbage, sarclage) ou récolte; c) du *type de production* : fruits (pommes, fraises, framboises, bleuets...), légumineuses (pois, fèves, haricots...) ou légumes (concombres, choux-fleurs, brocolis, tomates...) ⁸⁴. Mentionnons que la majorité des travailleurs interrogés ont déjà travaillé au moins un jour à taux horaire et au moins un jour au rendement. En effet, les individus de notre groupe ont connu, en général, les deux modes de rémunération possibles et dans **diverses productions**. Quelques répondants isolés, qui ont travaillé pour la première fois en 1994 et pour un nombre limité de jours, n'ont connu qu'un seul type de travail, selon un seul mode de rémunération, soit à taux horaire (par exemple, seulement des concombres) ou soit au rendement (par exemple, seulement des fraises). Les trois employés d'AGRI-AIDE, exclusivement payés à taux horaire, n'ont jamais travaillé au rendement. Des problèmes liés à la rémunération et la durée de travail ressortent fortement dans la grande majorité des entretiens, mais ceux-ci diffèrent selon le mode de rémunération.

⁸⁴ Notons que les opérations de préparation de terre sont toutes rémunérées à taux horaire alors que les récoltes sont tantôt payées au rendement (tous les fruits, certains légumes comme les choux, choux-fleurs, tomates, brocolis...), tantôt à l'heure (légumes tels concombres, laitue, citrouilles...).

a) Rémunération à taux horaire

Les opérations de préparation de terre et la récolte des productions payées à taux horaire, tels les concombres ou la laitue, assurent normalement un salaire entre 48 \$ et 54 \$ pour une journée variant entre huit et neuf heures de travail pour les travailleurs recrutés par les SEA. Ainsi, la majorité des travailleurs interrogés ont déjà travaillé plus longtemps que les huit heures prévues. Le producteur s'assurerait alors généralement de l'accord de ses employés et, dans la plupart des cas, payerait le travail supplémentaire effectué au taux horaire régulier. De plus, certains producteurs donneraient 50 \$ plutôt que 48 \$ pour huit heures de travail. Ainsi, règle générale, la recommandation d'un salaire minimum de 6 \$ l'heure serait respectée.

Par contre, cette application officielle cache des irrégularités de la part de certains producteurs qui apparaissent s'approprier du temps de travail de leurs salariés soit en les obligeant à faire du travail supplémentaire non payé, de dix minutes à une heure, soit en écourtant leurs pauses, comme nous le constaterons dans un prochain point. Les travailleurs qui n'accepteraient pas ces conditions risqueraient de voir leur nom retiré de la liste le lendemain. Plusieurs travailleurs nous ont rapporté ces irrégularités: vol relativement fréquent et courant de temps travaillé sur certaines fermes et, plus exceptionnellement, chèques sans provisions, non paiement de journées de travail, salaire de 5,85 \$ l'heure... D'autres irrégularités relatives au temps de travail, par exemple concernant le «temps d'attente» seront examinées quant au respect de la Loi sur les normes.

Malgré les accrocs aux règles existant dans les productions payées à taux horaire, des répondants ont dit préférer ce mode de rémunération, le salaire étant en général assuré et fixé d'avance, ce qui n'est pas le cas des productions payées «sur le courage», expression créole utilisée par les travailleurs d'origine haïtienne pour parler de la rémunération au rendement.

b) Rémunération au rendement

Les conditions salariales dans les productions payées au rendement sont apparues plus contrastées que dans les productions à taux horaire. En effet, d'importantes variations de salaire entre les différentes productions au rendement s'observent. Par exemple, dans les choux, les choux-fleurs ou les brocolis, un bon travailleur peut accumuler jusqu'à 70 \$, 80 \$ et même 100 \$ par jour. Par contre, malgré la règle d'une rémunération équivalente au salaire minimum, dans les productions comme les petits fruits (bleuets, fraises ou framboises) ou les légumineuses, les salaires tendent à rester **en-dessous du salaire minimum** ou à nécessiter un travail sans relâche. À ce sujet, certains estiment avoir été lésés sur plusieurs fermes. Ainsi, même en travaillant très fort, des travailleurs ont dû se contenter de piètres salaires à plusieurs reprises dans les petits fruits : des journées de 15 \$, 20 \$, 30 \$ seulement, pour sept heures ou sept heures et demie de travail. Quelques individus auraient connu des problèmes par rapport à la quantité de travail disponible, les travailleurs arrivant dans un champ déjà à moitié ramassé où il n'y avait plus assez de travail pour le nombre

de travailleurs demandés. Ils auraient dû, alors, **attendre** l'autobus jusqu'à 17 heures après quelques heures de travail seulement et recevoir une rémunération de 4 \$ ou 10 \$. Un travailleur raconte son expérience d'une journée dans les bleuets :

Moi, j'ai travaillé de 9 heures jusqu'à midi et j'ai fait à peu près juste 4 \$ [...]. Je me rappelle exactement, un Africain, que c'était la première fois qu'il allait là-bas [...]. Huit heures, il a travaillé [...]. C'est lui qui a fait le plus: 16 \$. Il a fait toute la journée, tard [...]. Lui, il n'a pas dîné, il a travaillé, sans arrêt. (*Entrevue 24, immigrant, a décidé de quitter après une seule journée en agriculture*)

Il pourrait également y avoir une *variation des taux* entre les producteurs pour une même production au rendement. À la fin de la journée, cette différence de taux peut représenter plusieurs dollars:

Je m'informe toujours du salaire, surtout aux fraises et aux framboises. Quand c'est à l'heure, je ne me préoccupe pas de ça, mais quand c'est payé au rendement, on s'informe, avant de commencer la journée. Des fois, y a une grosse différence, même si 50 cents, ça paraît pas, mais si tu en as fait 50, là, 50 fois 25 cents ou 50 fois 50 cents, c'est pas mal. (*Entrevue 17, natif*)

Comme nous l'avons évoqué, la rémunération au rendement n'est pas toujours synonyme de piètre salaire, surtout dans les légumes. Or, à ce niveau, la **différenciation ethnique mais surtout sexuelle** est évidente. De façon générale, il appert en effet que les femmes travaillant au rendement se trouvent généralement dans les productions les moins payantes. Surtout des hommes sont recrutés pour les brocolis et les choux-fleurs qui seraient des récoltes plus exigeantes physiquement que les autres. Parmi les individus interrogés, les femmes apparaissent toutefois être autant présentes que les hommes dans les tomates, qui paient mieux que les petits fruits (entre 50 \$ et 70 \$ dollars). Parmi les travailleurs rencontrés, ce sont les femmes haïtiennes qui tendent à se concentrer dans la récolte moins lucrative des petits fruits et des légumineuses. Les Asiatiques ont quant à eux travaillé presque exclusivement dans la récolte des fraises et des bleuets, ce qui corrobore le témoignage des intervenants du milieu que nous avons rencontrés voulant que les membres de ces groupes se concentrent dans ce type de récolte. Cette concentration s'expliquerait en partie, d'après certains intervenants et producteurs, par une «habileté particulière» des Asiatiques pour ce genre de travail. L'attribution d'aptitudes particulières et stéréotypées à des groupes sociaux précis est, en l'occurrence, l'un des mécanismes de répartition des emplois qui, interagissant avec d'autres facteurs et pratiques, produit une situation d'inégalité cumulative propre au processus de discrimination systémique.

Malgré le «courage» qu'exige la récolte des petits fruits et l'endurance que nécessite celle des choux-fleurs, des travailleurs disent préférer le travail au rendement, puisqu'il laisse aux individus l'opportunité de travailler à son propre rythme, sans pression, contrairement au travail à l'heure où l'exigence de productivité pèserait lourd.

2) Pauses du midi et autres pauses

L'octroi de pauses intervient davantage dans les productions rémunérées à taux horaire puisqu'aucune pause ne serait exigée dans la plupart des productions payées au rendement (petits fruits et légumineuses)⁸⁵. Les répondants qui ont travaillé à taux horaire ont généralement bénéficié d'une pause du midi d'une heure ou une demi-heure (non rémunérée), tout dépendant des productions ou des producteurs. Parfois, les travailleurs pourraient prendre des pauses-midi plus courtes, moyennant une entente à l'amiable avec le producteur afin de terminer leur journée de travail plus tôt. Il y aurait cependant des producteurs qui **écourtent** péremptoirement, sans consulter les travailleurs, la pause-repas de quelques 5, 10 et parfois 15 minutes selon plusieurs répondants :

Il essayait que je travaille presque chaque jour 10, 15 minutes de plus [...], il coupait un petit peu le temps, quand tu manges. (*Entrevue 23, immigrant*)

Y a des endroits, là, 5 minutes avant la fin du dîner, ils disaient: «mettez vos gants, préparez-vous», puis t'sais, tu remets tes mitaines de «rubber» pour ramasser tes cornichons tout de suite, là. Vraiment, ils calculent ça, le 5 minutes, ils aiment mieux l'avoir dans leurs poches. (*Entrevue 27, natif*)

Quand c'est le moment pour qu'on se repose, quand c'est le moment aussi pour terminer, ils passent souvent l'heure [...]. Si tu n'acceptes pas, demain, ne viens pas. (*Entrevue 20, immigrante*)

Sur certaines fermes, le trajet effectué entre le lieu de travail et celui où sont déposés les lunchs aurait pour effet d'écourter de 15 minutes à une demi-heure la pause du midi. Il pourrait aussi survenir qu'une pause soit prise à un moment incongru, par exemple à 9 heures du matin, alors qu'un tracteur brisé nécessite des réparations. D'autres producteurs feraient des **pressions** sur les travailleurs pour que la pause ne soit pas prise intégralement.

La majorité des travailleurs agricoles prendraient des pauses de **10** ou **15 minutes** (payées, c'est-à-dire sans coupure de salaire, normalement) en avant-midi et en après-midi. Dans les concombres, les travailleurs prendraient **5 minutes** de pause à chaque heure, compte tenu de la position de travail particulièrement difficile dans cette production (couchée à plat ventre). Des répondants affirment qu'il existe des producteurs n'autorisant **aucune pause** l'avant-midi ni l'après-midi. De plus, quelques travailleurs ont souligné qu'il leur fallait eux-mêmes veiller au respect de l'heure prévue de la pause:

Ça peut arriver, chez certains producteurs, qu'il faut la demander [la pause], parce qu'ils ne viendront pas dire: «c'est la pause». Ils vont essayer d'en faire plus. (*Entrevue 17, natif*)

⁸⁵ Notons que les documents mis à notre disposition résumant les ententes ne sont guère détaillés et n'explicitent pas clairement les différences de conditions entre les productions rémunérées à taux horaire et celles rémunérées au rendement.

Ainsi dans l'ensemble, bien que certains employeurs apparaissent s'illustrer par leur respect des ententes entre producteurs et SEA, le témoignage des travailleurs agricoles rencontrés démontre clairement que leur application massive et constante n'est pas encore acquise.

B. RESPECT DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

La Loi sur les normes, fort peu généreuse à l'endroit des travailleurs agricoles, serait sur certaines fermes complètement ignorée. Dans d'autres, elle serait respectée à la lettre, ce qui n'est pas nécessairement le signe de meilleures conditions de travail, puisque cette loi présente des exclusions visant spécifiquement la majorité des travailleurs agricoles, comme nous l'avons déjà souligné.

1) Semaine « normale » d'un travailleur agricole occasionnel

L'exclusion du droit à une semaine normale de travail et au repos hebdomadaire permet que les travailleurs agricoles occasionnels soient véritablement une *main-d'oeuvre de réserve*, utile sinon nécessaire pour répondre aux contraintes particulières du secteur horticole en agriculture et ainsi accroître la *flexibilité* tant recherchée. Ainsi, sur l'ensemble de la saison agricole, le nombre de jours de travail par semaine peut varier généralement entre un et sept jours, sans compter certaines semaines d'arrêt, suivant, notamment, l'état de mûrissement des fruits et légumes et du climat.

Au cours d'une même saison agricole, les trois quarts des individus sélectionnés ont déjà travaillé cinq jours par semaine mais généralement **pas de façon continue**, exception faite de quelques «réguliers» et des employés d'AGRI-AIDE. La grande majorité des travailleurs rencontrés a déjà travaillé le samedi et près de la moitié ont déjà travaillé le dimanche. Dans certaines productions, tels les concombres, les travailleurs sont appelés à travailler intensivement, sept jours sur sept, pendant une période d'un mois à un mois et demi sinon, toute la récolte se perd, les concombres devenant trop gros. Étant donné l'importante disponibilité de main-d'oeuvre, les producteurs respecteraient la volonté de certains travailleurs de ne pas travailler les fins de semaine, aux dires de quelques individus, dont cette travailleuse régulière:

Quand tu dis non, le lundi, tu retournes [quand même travailler]. Tu dis non, il va prendre ceux qui veulent travailler du lundi à dimanche. Ils peuvent même prendre des remplaçants à ta place mais ça ne veut pas dire que le lundi, tu ne reviendras pas. Ils prennent juste des remplaçants. Parce que ceux qui n'ont pas d'autre source de revenu, ils vont être très contents d'embarquer aussi. (*Entrevue 13, immigrante*)

Toutefois, ce point de vue n'est pas partagé par tous les répondants ayant travaillé le dimanche. Des travailleurs auront peur de «perdre leur place», s'ils contrarient leur employeur:

Le dimanche, c'est difficile, parce que c'est mieux de se reposer, mais je sais que je dois travailler, le dimanche. Parce que quand je veux revenir, ma place est remplacée par une autre personne. (*Entrevue 1, immigrant*)

Seule une minorité, parmi le groupe étudié, s'est montrée tout à fait réticente à travailler la fin de semaine. Quelques individus ont déjà travaillé sept jours sur sept pendant trois semaines ou un mois, sans le moindre répit. Travailler le samedi ou le dimanche est apparu chez certains immigrants comme une stratégie possible pour se tailler une place auprès d'un producteur:

Ce qui arrivait, le samedi/dimanche, vu qu'il n'y avait pas beaucoup de monde qui venait [...], là, tu avais plus de chance à rentrer, des chances d'avoir ta place. C'est pour ça que des fois, je suis allé, même le dimanche, juste pour être sûr que j'aurais ma place et que je pourrais travailler. (*Entrevue 14, immigrant*)

La plupart du temps, les producteurs rémunéreraient les salariés au même taux horaire la fin de semaine mais quelques travailleurs isolés ont expliqué que les «meilleurs producteurs» accordaient des bonus, par exemple, terminer avant l'heure prévue ou recevoir un billet de 10 \$ supplémentaire.

2) Règle des trois heures (art. 58)

La *Loi sur les normes du travail* oblige un employeur à payer, *hormis le cas fortuit*⁸⁶, une **indemnité de trois heures** à un salarié qui, se présentant à sa demande, travaille moins de trois heures consécutives. Le cas fortuit, tels la pluie ou un bris de tracteur, entraîne la non-application de cette règle. Ainsi, lorsque la pluie ou le bris d'un tracteur oblige les travailleurs à rebrousser chemin sans avoir travaillé pendant au moins trois heures, rien ne contraint l'employeur à les dédommager.

Des travailleurs ont raconté avoir déjà dû rebrousser chemin en cas de pluie ou, plus rarement, d'un bris de tracteur. Les producteurs s'en tiendraient généralement au respect strict de la *Loi*, n'allouant pas la moindre indemnité aux travailleurs qui seraient alors obligés de repartir à Montréal sans le moindre sou. Parfois, l'autobus serait arrivé au bout d'une heure alors que, d'autres fois, les travailleurs auraient dû l'attendre toute la journée. Les travailleurs ont relaté le fait sans même émettre de commentaires :

On doit commencer à travailler à 8 heures. Arrivé à 10 heures, c'est trop mouillé [...], vous touchez rien de la journée. (*Entrevue 22, immigrant*)

Si c'est toute la journée, on est retourné à la maison, ils ne paient pas. (*Entrevue 15, immigrante ayant peu parlé spontanément de ses conditions de travail*)

3) Temps d'attente (art.57)

La notion de «temps d'attente», présente dans la *Loi sur les normes du travail* (art. 57), est complètement absente des «ententes» entre les SEA et les producteurs. La *Loi sur les normes* exige qu'un travailleur soit rémunéré pour le temps passé sur les lieux du travail à attendre qu'on lui donne du travail. L'article de la *Loi*

⁸⁶ Rappelons que la *Loi sur les normes du travail* ne fournit pas de définition exacte du «cas fortuit». L'interprétation qu'en donne la Commission des normes, quelque peu tautologique, stipule qu'est fortuit le cas «empêchant l'employeur de donner du travail au salarié (ex.: le feu)» (CNT, 1993 :52).

implique que les travailleurs agricoles soient *payés*, lorsqu'un bris de tracteur ou la pluie interrompent momentanément le travail, dans la mesure où les travailleurs sont toujours disposés à continuer le travail.

Dans le cas d'un bris de **tracteur**, il arriverait que les travailleurs soient appelés à continuer de travailler sans la machine, par exemple, de ramasser les concombres à la main. D'après le témoignage des travailleurs, presque tous auraient déjà vu leur **salaires amputé** lorsqu'ils auraient dû attendre que le tracteur soit remis en marche. Des producteurs paieraient pour les arrêts de courte durée mais retrancheraient les trop longues périodes de temps sans travail. En cas de **pluie** moyenne ou faible, la majorité des travailleurs affirment que le travail continue généralement et que seuls un orage ou une forte pluie entraînent l'arrêt du travail. Lorsqu'il pleut, les producteurs tendraient moins encore à compter les temps d'arrêts comme du temps travaillé, à moins qu'il ne s'agisse d'arrêts de très courte durée. Questionnés sur le temps d'attente, les répondants ont parlé sans aucune ambiguïté:

Il arrive que la voiture [...] est défectueuse. Lui [le producteur], si vous avez perdu à peu près 15 minutes, il ne vous paie pas [...]. Il vous dit: «Bon, on a perdu 15 minutes sans travailler». Même si, après, le même jour [...], vous commencez à travailler, il va facturer ça, ça sera votre perte, ça ne sera pas sa perte. Donc, on ne vous paiera pas cette heure-là. *(Entrevue 13, immigrante)*

S'il a plu, ça commence, bon... on arrête le travail [...]. Vingt minutes, 30 minutes, ils coupent ça. *(Entrevue 15, immigrante)*

Le temps pour changer la machine de sens, à la fin d'un sillon ou d'un rang, ou pour changer de champ, 5 ou 10 minutes, serait parfois retranché du salaire des travailleurs. De plus, les allers-retours jusqu'au champ – c'est-à-dire entre l'endroit, sur la ferme, où les a laissés l'autobus et le champ où le travail s'effectue – ne seraient pas payés partout. Dans certains cas, ces déplacements impliqueraient jusqu'à une heure de temps. Ce travailleur très critique a déploré cette situation:

Eux autres, des fois, ils font exprès. Rendu sur les lieux, tu es sur les lieux de la ferme, là, celui qui doit conduire le camion n'est pas présent, il arrive quelques instants en retard. Et à partir de l'heure qu'on est rendu sur les champs, c'est à partir de cette heure-là, qu'on commence à travailler, qu'ils commencent à calculer. *(Entrevue 4, immigrant)*

En définitive, considérant le non-respect du temps de travail de certains salariés agricoles, tant au niveau de la durée du travail et du temps de pause prévus par les ententes, que du temps d'attente, prévu dans la Loi sur les normes, des producteurs semblent appliquer le principe de rémunérer seulement les **heures effectivement travaillées** et non celui de payer les heures disponibles au travail des salariés, ce qui reviendrait, de façon détournée, à appliquer le principe d'une rémunération **au rendement** plutôt qu'à taux horaire. Ainsi, malgré les recommandations faites aux producteurs, la rémunération, les pauses et la durée du travail sont l'objet et la source de conflits sur plusieurs fermes. Comme nous verrons, c'est sur cet aspect névralgique de leurs conditions de travail que les travailleurs agricoles hésiteront le moins à protester, à revendiquer leurs droits. Face à la notion plus floue et plus relative de santé et sécurité au travail, ils oseront moins souvent élever la voix.

C. RESPECT DES NORMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ «SOUHAITÉES» PAR LES SEA

Les SEA suggèrent aux employeurs de se conformer à certaines normes d'hygiène et d'offrir certains services aux travailleurs. Ainsi, en conformité avec la Loi sur la santé et sécurité, les SEA ont recommandé aux employeurs de mettre à la disposition des travailleurs des toilettes accessibles, de l'eau fraîche en quantité suffisante, un espace propre avec des tables pour le repas, un espace pour conserver le lunch et un endroit pour se changer et ranger ses effets personnels. Aucune de ces recommandations ne serait respectée systématiquement.

1) Aménagement des lieux: toilettes et espaces mis à la disposition des travailleurs

D'après les travailleurs rencontrés, **rares** sont les fermes où des toilettes seraient mises à la disposition des travailleurs. En effet, hormis les concombres, où une toilette est traînée derrière le tracteur, la majorité des fermes n'en aurait pas à proximité du champ. De fait, les travailleurs seraient généralement obligés de s'arranger comme ils peuvent, **dans le champ**, ce qui n'est pas chose facile, sans doute davantage pour les femmes:

Là-bas, y a même pas de toilette, ça, y en n'a pas. Y a pas de toilette du tout. Bon, moi, j'ai peur d'aller dans les trucs [les buissons] mais quand même, quand tu as envie, tu n'as pas le choix [...], un moment donné, il faut faire tes besoins [...]. Quand tu es en «période», tu as envie de te changer souvent... donc c'est difficile [...]. Tu vas tremper dans le sang pour rien. Je m'excuse de dire ça, mais... (Entrevue 28, immigrante)

Y avait une petite cabane... ils avaient fabriqué une certaine sorte de chose, je ne peux pas dire que c'était une toilette [...]. Puis, [...] pas du tout propre, vraiment. (Entrevue 5, immigrante)

Ça, c'était le problème [rire]. Ça, c'est un autre problème. On est obligé, on n'a pas le choix, on est obligé de partir dans le champ, on est obligé d'aller dans le champ, dans le bois, oui. On est obligé d'aller dans le bois pour faire tes besoins. (Entrevue 22, immigrant)

Les seuls travailleurs agricoles qui auraient **partout** accès à des toilettes sont ceux recrutés par AGRI-AIDE, travaillant dans des serres, donc dans un endroit fermé où il est sans doute plus facile d'aménager des toilettes.

Selon la plupart des répondants, des espaces pour changer de vêtements, pour entreposer le lunch et les sacs ainsi que pour manger ou se laver, ne seraient pas davantage prévus sur les fermes. Plusieurs travailleurs profiteraient du trajet en autobus pour changer de vêtements, en se cachant tant bien que mal derrière les banquettes, pour gagner du temps et pour éviter de devoir se dévêtir devant tout le monde, sans aucune intimité. La possibilité de placer son lunch dans un endroit frais ne serait pas très courante et l'accès à un réfrigérateur, assez exceptionnelle. Les sacs seraient souvent déposés dans le tracteur, en plein soleil, sur une branche d'arbre ou dans un coin de la grange. En outre, il ne serait pas toujours possible de se laver les mains avec du savon avant de repartir. En fait, seuls les travailleurs d'AGRI-AIDE bénéficieraient assez systématiquement d'un certain aménagement des lieux, alors que le témoignage de ceux recrutés par les SEA est clair quant au **laisser-faire** sur certaines fermes:

On se changeait dehors, hommes et femmes. Personne a des places pour se changer, tu n'as pas le choix, là. Soit, avant que l'autobus arrête, tu te changes, ou bien tu te changes devant tout le monde. *(Entrevue 28, immigrante)*

On a des patrons qui donnent des bonnes places pour dîner. Ils donnent des bonnes places pour dîner, la table, la chaise, de l'eau. Mais c'est la même chose, on a des patrons qu'il faut dîner dehors, parce qu'ils n'ont pas de place, ou des fois, c'est sale, y a pas de bonne place. *(Entrevue 22, immigrant)*

Bien, il n'y a pas question que ça reste au frais, tu déposes ça sur le camion et ça reste là, en plein milieu du champ... donc avec le soleil vers l'heure du midi, c'est super chaud. *(Entrevue 4, immigrant)*

Moi, ce que j'aime pas, c'est qu'on n'a pas de place à mettre notre lunch, tout est au soleil. Puis, on n'a pas de place non plus pour se changer. Puis, quand on a fini de travailler, là, à ben des places, on n'a même pas de quoi pour se laver. J'arrivais chez nous les mains ça d'épais, sales. Tu es sale, sale, sale [...]. Tu n'as pas rien pour te laver, la plupart du temps, tu n'as pas de place pour mettre ton linge, mettre ton lunch, ils ne sont pas organisés pour ça, en tout cas. Ben, pas tous, y en a qui sont super ben organisés. Tu arrives, tu peux te laver. S'il mouille, tu peux te mettre à l'abri. Mais les autres places, c'est dans le champ, carré avec notre stock. Y a pas de toilettes, jamais. *(Entrevue 32, native)*

J'ai travaillé chez un producteur qu'après le travail, il n'y avait pas d'eau pour se laver les mains. Après huit heures de travail, il n'y avait pas d'eau pour se laver les mains. Imaginez-vous, dans le métro, les personnes vous regardent comme ça [mimique]. Les personnes vous regardent comme ça, parce que vous êtes sale. *(Entrevue 3, immigrant)*

Le peu de soin avec lequel les lieux seraient aménagés sur certaines fermes illustre un manque de considération certain à l'endroit des travailleurs, de la part de certains exploitants agricoles, portant atteinte à leur dignité humaine. D'autres éléments, tel celui traité dans le prochain point, ne feront qu'ajouter au portrait esquissé ici.

2) L'eau: denrée rare et vitale

À partir des entretiens avec les travailleurs agricoles, la tendance générale, en ce qui concerne l'accès à de l'eau potable dans les champs, est à l'effet que la majorité des producteurs donneraient soit une eau mauvaise, trop chaude ou non potable, soit en quantité insuffisante ou soit encore, n'en fournissent tout simplement pas. Ainsi, les travailleurs agricoles n'auraient pas toujours accès à de l'eau fraîche dans les champs. D'après l'expérience des répondants, une minorité d'employeurs seulement prendraient minutieusement le soin d'approvisionner suffisamment les travailleurs en eau fraîche tout au long de la journée. Ceux-ci seraient souvent obligés d'aviser leur employeur qu'ils ont soif et parfois, l'eau ne serait disponible qu'à la pause:

Il y a des producteurs, que tu lui dis: «de l'eau», il te dit: «après, au 'break', tu vas aller à la ferme, là-bas, et tu vas ouvrir le robinet». Et quand tu goûtes l'eau, elle n'est pas bonne. Le producteur dit: «non, non, elle est bonne, même si ça goûte mauvais» [...]. C'est mieux que tu amènes l'eau avec toi. *(Entrevue 11, immigrant)*

Vous savez, en été, le soleil, il est fort et on a toujours soif, on a soif, souvent. Mais des fois, quand on est dans le rang, c'est des rangs qui sont très longs, des fois, ça prend une heure pour arriver au bout

ou plus d'une heure. Dans ce temps-là, tu ne peux pas boire de l'eau parce qu'il y a de l'eau juste au bout. *(Entrevue 38, immigrant)*

Il ne nous donnait pas de l'eau propre, l'eau dans un seau, le seau que tu vois, tout sale, à côté, là. Ah! le premier producteur, c'était de l'eau propre qu'il nous donnait à boire. Y a une fontaine et tu vas chercher ton eau. *(Entrevue 28, immigrante)*

Une journée de temps, y a pas d'eau fraîche. Et quand, après le travail, tu demandes à ce qu'on vous amène de l'eau, ils diront que la maison est un peu éloignée du champ, ça prendrait à peu près 10 à 15 minutes pour qu'ils aillent chercher de l'eau, qu'ils ne peuvent pas aller là-bas et retourner pour vous amener de l'eau. Donc, ça devient difficile à soutenir. *(Entrevue 33, immigrant)*

C'est petit comme ça, en moyenne cinq litres. Tu as un peu d'eau là. Mais d'autres n'ont même pas de verres à nous donner, on boit à la trompette et on passe à l'autre. *(Entrevue 13, immigrante)*

Des fois, on est obligé de leur dire: «amenez-nous de l'eau»... parce que ça fait déjà trois heures qu'on est dans le champ, puis il fait un gros soleil, des fois, il fait 30 degrés, on n'a pas d'eau, t'sais [...]. On est supposé avoir des charrettes avec des grosses choses d'eau, puis souvent, elles ne sont pas là. Au bout de trois heures, on est obligé de l'avertir de nous amener de l'eau, t'sais. *(Entrevue 32, native)*

La majorité des places, ils sont sévères. Ils ont de l'eau mais c'est strict, je ne sais pas pourquoi. C'est qu'ils ne veulent pas en donner à tout le monde. C'est comme s'ils ont une clientèle visée, comme les personnes qui ont l'habitude de venir. *(Entrevue 4, immigrant)*

Devant l'inconstance des producteurs à fournir de la bonne eau à boire, plusieurs répondants amènent leur **propre bouteille d'eau** avec eux, même si le soleil aura tôt fait de la réchauffer. Dénrée particulièrement précieuse par les temps chauds de l'été montréalais et à plus forte raison dans le travail agricole, l'eau devient un objet de luttes et un enjeu important sur les fermes.

D. RESPECT DES CLAUSES DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la santé et sécurité des travailleurs en milieu de travail concerne autant la prévention active des accidents du travail par la mise en place de règles de sécurité précises, que la protection de la santé des travailleurs à plus long terme par une hygiène appropriée, l'usage d'outils ou l'application de mesures de protection. Ainsi, dans cette section, nous intéressons-nous à la sécurité des travailleurs en examinant les conditions d'hygiène générales, les outils de protection tels les gants ou les lunettes, de même que les modalités de l'usage des pesticides, comme autant d'indicateurs du respect de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ensuite, nous faisons état des blessures ou des accidents dont ont été victimes ou témoins les répondants dans leur expérience de travailleurs agricoles. Leurs propres problèmes de santé nous ont amenés à accorder une attention particulière aux conséquences et aux effets des conditions de ce travail sur la santé, qui ont d'ailleurs un impact direct sur la rétention en agriculture.

À la question posée si leurs conditions de travail étaient sécuritaires, les travailleurs interrogés, en majorité, soit ont mentionné certains dangers inhérents au travail agricole, soit ont parlé de leurs propres problèmes de santé. Quelques travailleurs estiment que le travail agricole ne comporte pas de danger ou de risques pour la

santé. Quelques-uns se sont montrés très évasifs sur la question ou réticents à y répondre. Il est notable que presque seulement des natifs et des Latino-Américains ont mentionné avec précision en quoi, pourquoi et comment certains problèmes de santé et sécurité pouvaient survenir. Les membres de ces deux groupes, les plus informés de leurs droits, sont les plus préoccupés des risques que comportent leurs conditions de travail pour la santé.

1) Conditions d'hygiène générales: malpropreté quasi généralisée

Globalement, la question des **conditions d'hygiène** inadéquates sur plusieurs fermes est très présente dans les entretiens. Des répondants en ont même parlé spontanément: des toilettes sales (s'il y en avait), des espaces pour manger ou se changer malpropres, de mauvaises odeurs ou encore la nécessité de boire dans le même verre que les autres travailleurs. De fait, d'après le témoignage des travailleurs agricoles, la **malpropreté** serait la règle sur un nombre relativement important de fermes :

Ça, c'est vraiment difficile. Oui, oui. Y a des gens que c'est mal, leur garage pour garder des animaux, leur chien... le chien, il est sale... sur les lieux, il y a toutes sortes de choses pas bonnes. C'est là que vous vous déshabillez, c'est là que vous vous habillez, c'est là que vous dînez quand il mouille. Quand il fait beau, on doit se déshabiller dehors, on doit dîner dehors. Mais quand il mouille, on est obligé de rester en dedans avec les animaux qui sont sales, de l'eau à terre, toutes sortes de mauvaises odeurs. (Entrevue 22, immigrant)

Il nous a amenés [...] quelque part où on devait manger sous un arbre où y avait, je pense, un animal qui était mort, là-bas. Alors ça sentait très mauvais, on ne pouvait pas rester pour manger. (Entrevue 33, immigrant)

Dans les places que nous dînons à midi, ce n'est pas propre [...]. Maintenant, c'est très chaud, tout le monde dîne dehors, oui. Pendant les jours qui sont froids, c'est pas propre pour dîner, là-bas, c'est très sale, parce qu'il y a beaucoup de poussière... mais c'est pas partout. Pour moi, c'est pas correct, cette place. (Entrevue 44, immigrante qui travaille dans les serres, AGRI-AIDE)

Y avait une toilette mais c'était tout sale, c'était pas propre [...]. Il n'y a pas d'hygiène. (Entrevue 31, immigrante)

L'un des quelques travailleurs interrogés ayant déjà occupé un travail agricole logé sur la ferme a expliqué que des conditions de logement jugées inadéquates avaient causé directement sa démission⁸⁷ en cours d'emploi.

2) Sécurité des travailleurs: outils de protection et produits chimiques

Du point de vue de la prévention des accidents, la majorité des récoltes, du moins celles peu mécanisées, ne comporteraient pas de risques élevés, d'après les travailleurs. En l'absence de formation et/ou d'expérience dans le maniement du couteau, le travail dans les choux-fleurs, les brocolis ou la rhubarbe, par exemple, entraînerait cependant un certain facteur de risque. Le sarclage également, généralement fait à genoux et à

⁸⁷ Cette question ne fait pas ici l'objet d'une analyse précise puisque les particularités du travail logé ont peu été explorées en entrevue et que le nombre de répondants concernés est peu élevé.

la main, sans pioche, ne serait pas effectué dans une position très ergonomique qui protège les travailleurs de problèmes au dos et aux genoux, comme nous le verrons dans la prochaine section⁸⁸. Par outils de protection, nous entendrons ici les gants, lunettes, bottes et imperméables.

Il est apparu que le travail dans les concombres nécessite le port de gants, étant donné les épines, mais que les producteurs ne les fourniraient pas toujours gratuitement. Plusieurs employeurs vendraient des gants de caoutchouc 1 \$ ou 1,50 \$ ou même, plus exceptionnellement, davantage, soit 2 \$ ou 3 \$. Les travailleurs useraient plusieurs paires de gants par semaine, ce qui peut signifier, *de facto*, une coupure de salaire non négligeable pour les travailleurs. Lorsque fournis, les gants seraient parfois déchirés. Les travailleurs seraient généralement obligés de s'en procurer, de les amener eux-mêmes. Quelques individus ont souligné que ce travail particulier, considérant la hauteur des herbes et les épines des concombres, devrait s'effectuer, pour être plus sécuritaire, avec des lunettes, ce qui n'est pas le cas pour aucun de nos répondants, et aussi avec de longs gants remontant jusqu'aux coudes, ce qui ne serait le cas qu'exceptionnellement.

Quelques rares producteurs fourniraient les bottes à leurs employés. D'autres, plus nombreux, donneraient de quoi s'abriter en cas de pluie, soit un «plastique», soit un imperméable, parfois en mauvais état. Dans les faits, les travailleurs devraient, règle générale, apporter tout ce dont ils ont besoin pour leur journée de travail, excepté les couteaux:

C'est vous qui devez l'apporter [l'imperméable] [...]. Quand il y a de la pluie, si vous êtes parti pour travailler, vous êtes obligé de marcher avec toutes les choses: les bottes, l'imperméable, les gants, toutes les choses. (*Entrevue 22, immigrant*)

La plupart des employeurs, ils ne veulent pas te donner, disons, des imperméables, des bottes. Des fois, ils te disent: «tu travailles pour ça, achète tes affaires». (*Entrevue 38, immigrant*)

Les travailleurs ne seraient pas toujours avertis d'apporter gants, imperméable ou bottes lors de leur premier jour d'emploi sur une ferme.

Quant aux produits chimiques, seuls quelques natifs et Latino-Américains se sont montrés conscients des risques pour la santé de travailler en contact avec ces substances nocives. La manière dont les exploitants agricoles feraient usage des pesticides ou insecticides n'apparaît pas toujours conforme aux normes réglementaires⁸⁹, d'après les témoignages suivants:

⁸⁸ Rappelons qu'au sens de l'article 51, al. 3 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur doit «s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur».

⁸⁹ Rappelons que l'art. 51 al. 8 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule que l'employeur «doit s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail».

Ben, c'est qu'ils se foutent des gens, de la santé, aussi, des gens. Parce que moi, l'année passée, j'ai travaillé chez quelqu'un que lui, il arrosait un champ chimiquement [...]. Il nous restait plus de place à tournailler et à aller récolter, il nous a envoyé dans ce champ-là. Puis, pas de masque, rien, là, le chimique était là... moi, j'ai même pas voulu étendre les bras. Non, non, ça, c'est vraiment abuser, là, c'est pas respecter. (*Entrevue 27, natif*)

Avant de finir la journée, on finissait à cinq heures mais il était peut-être quatre heures [...], y a quelqu'un qui passait et qui mettait de l'insecticide en avant de nous autres, puis moi, j'ai arrêté de travailler. Là, j'ai averti les autres personnes que ça pouvait être dangereux pour la santé [...]. Y en a qui ne savaient même pas c'était quoi [...]. [L'employeur] ne nous a pas avisé du tout. Je lui ai expliqué [au superviseur] que c'était [dangereux], il a dit «oui, c'est vrai» mais il ne pensait pas qu'on s'en serait rendu compte [...]. Puis, il venait juste de le passer, puis, je voyais, ça sent un petit peu, en tout cas, les feuilles deviennent un petit peu... quand ils mettent de l'insecticide. (*Entrevue 17, natif*)

3) *Accidents de travail, blessures et problèmes de santé liés au travail agricole*

En dépit des nombreux facteurs de risques dans certaines récoltes mécanisées (concombres...) et l'utilisation de couteaux dans certaines autres (brocolis, choux-fleurs, rhubarbe...), peu d'accidents graves surviendraient sur les fermes, d'après les témoignages recueillis. La majorité des travailleurs agricoles rencontrés ne se sont jamais blessés gravement ou n'ont jamais été témoins d'accidents. Par contre, plusieurs affirment que les petites coupures et égratignures sont monnaie courante. Dans ces cas, il vaudrait mieux avoir apporté soi-même des bandages ou du désinfectant puisque les employeurs ne les fourniraient pas de façon systématique. Parmi la minorité des travailleurs interrogés s'étant eux-mêmes déjà blessé un peu plus sérieusement (doigt coupé par le couteau ou écrasé sous une roche, problème au dos), certains ont dû arrêter le travail le jour même ou par la suite. Les travailleurs, peu informés de leurs droits quant au recours à la CSST et aux obligations de l'employeur, semblent avoir *pris sur eux-mêmes la responsabilité* de se soigner et de se rétablir avant de pouvoir retourner travailler. Tel est le cas d'un immigrant qui, s'étant blessé au dos dans les concombres, se serait absenté durant 10 jours sans même en aviser le producteur. Un seul répondant, un natif, a déjà eu recours à la CSST pendant deux semaines lorsqu'il s'était grièvement écrasé et déchiré un doigt sous une roche.

Il demeure que le premier sujet de préoccupation des travailleurs interrogés relativement à la santé au travail concerne les effets à long terme du travail agricole. Quasi la moitié des individus sélectionnés aurait déjà eu ou aurait présentement des problèmes de santé: douleurs aux genoux, maux de dos, douleurs aux articulations. Certains travailleurs agricoles seraient contraints de consulter un médecin. Ces problèmes de santé auraient pour effet d'entraîner un arrêt de travail plus ou moins prolongé ou d'écourter la durée de travail à chaque saison. La position de travail est souvent tenue comme la première responsable de ces problèmes de santé :

Y en a des employeurs qui voulaient qu'on reste sur nos genoux, pour toute la journée, pour travailler. Moi, je trouve que c'est un crime, ça. Parce qu'on ne peut pas rester dans une position pour toute la journée. [Dans les fèves], moi, je change de position à chaque seconde, à ce moment-là, on fait des exercices. Mais quand on reste dans une seule position, c'est abominable, je n'aime pas ça. (*Entrevue 20, immigrante*)

On arrive aussi à tomber malade et que le médecin peut te dire: «ne continue pas à travailler dans cette position-là». Par exemple, comme on marche sur les genoux, tu arrives à l'hôpital, le médecin fait des examens et il trouve que tu ne marches plus bien, parce que tu t'es peut-être appuyée sur les genoux, pendant un bon bout de temps. Il va te dire: «non, ne continue plus dans cette position-là, sinon tu peux être handicapée». Dans ce cas, il faut respecter ce que le médecin t'a dit. (*Entrevue 13, immigrante*)

C'est que le poignet va enfler, le poignet va enfler comme si tu avais mangé un coup: rendu à la fin de la journée, tu as le poignet enflé. Puis, le lendemain, les concombres sont encore trop gros, le poignet devient plus enflé, puis... ça fait pas mal mais un moment donné, par exemple, il faut consulter un médecin, le médecin nous dit d'arrêter de travailler (*Entrevue 30, natif*)

Quand il mouille, les gens laissent leurs genoux à terre, dans la boue, dans la pluie et l'humidité, pendant toute la journée, pendant deux jours, pendant trois jours, comme ça... Parce que quand tu commences à être vieux, on n'a pas beaucoup de résistance [...]. Un jeune [...], jusqu'à 30, ça va, mais pour les vieillards qui ont 45-50 et plus loin, ça les achève [...]. Moi, j'ai toujours pensé que le système de travail, quand vous forcez [...] et que vous vous pliez plusieurs fois, que vous travaillez comme ça [fait un geste], ça va produire un choc, ça s'appelle une production. Quand vous vous retrouvez infirme, quand vous vous retrouvez tout courbé, quand vous vous retrouvez mort, bien c'est signe de la production, c'est un signe de production. (*Entrevue 22, immigrant*)

En partie parce qu'ils ne connaissent pas bien leurs droits mais aussi parce que leur situation d'embauche n'est pas claire (qui est *leur* employeur, au juste?) et surtout très précaire, empreinte de peur, que ce soit la peur de perdre leur place de travail ou la peur de devoir rembourser des prestations d'aide sociale «reçues en trop», ces travailleurs n'ont pratiquement pas de protection lorsque des problèmes de santé les obligent à arrêter de travailler. Quelles indemnités leurs seront allouées si plusieurs années d'emploi agricole entraînent des séquelles permanentes sur leur état de santé ? Comme en atteste la littérature québécoise, canadienne et internationale sur le sujet et comme le démontre, une fois de plus, le témoignage de notre groupe, le travail agricole apparaît être à la fois un secteur de travail très dur pour la santé et pourtant mal protégé (CLSC de Portneuf, 1992; Jegouzo, 1981; Moran, 1988; Moran et Trudeau, 1991; Sakala, 1987).

Les travailleurs agricoles saisonniers occasionnels se retrouvent donc dans une position pour le moins inconfortable à plus d'un titre: les ententes entre les producteurs ne seraient respectées qu'en partie sur certaines fermes, la *Loi sur les normes du travail* autorise pour cette catégorie de salariés des conditions au-dessous des normes minimales permises dans la quasi-totalité des autres secteurs d'emploi⁹⁰ et la protection offerte par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, loi d'ordre public, à l'instar de la *Loi sur les normes*, n'atteint que sporadiquement ces travailleurs. Le tableau des conditions de travail de ces travailleurs parmi les plus précaires ne saurait être complet sans une analyse de leurs relations de travail, aspect qui a, sans conteste, été considéré l'un des plus importants par la majorité des individus rencontrés.

⁹⁰ L'exception étant ici les domestiques résidant chez leur employeur, dont les conditions d'embauche ne sont guère enviables à celles des travailleurs agricoles (voir Bals, 1990; CCCI, 1990, par exemple).

4. ORGANISATION DU TRAVAIL ET RELATIONS SUR LES FERMES

La variation d'une ferme à l'autre caractérise l'organisation du travail et les relations. L'organisation du travail concerne ici les activités de gestion de l'employeur, c'est-à-dire, notamment, la manière dont il veille à ce que le travail soit correctement effectué. Les bonnes ou mauvaises relations qui prévalent sur une ferme entre l'employeur ou son représentant (superviseur) et les salariés, témoignant des capacités de gestion et d'organisation de l'employeur, auront un impact direct sur la rétention en agriculture des travailleurs agricoles, comme il sera constaté plus loin.

A. ORGANISATION DU TRAVAIL

L'accueil sur la ferme, l'explication des tâches, la supervision et la capacité d'entrer en relation avec une main-d'oeuvre hétérogène, de même que la répartition des tâches et des espaces, sont révélateurs d'une bonne ou d'une mauvaise organisation du travail. L'analyse des témoignages de l'ensemble des travailleurs démontre la popularité et le succès de certains producteurs à ce propos et, à l'inverse, l'incapacité de certains autres tant à bien prévoir leurs besoins de main-d'oeuvre qu'à entretenir des relations de travail saines ou même, minimalement, à communiquer avec eux. Les natifs se sont montrés plus critiques sur la capacité de gestion des exploitants agricoles, allant même jusqu'à qualifier certains producteurs d'incompétents en la matière:

Y a certains producteurs, c'est l'incompétence totale, un laisser-aller total. Autrement dit, quand on est payé à l'heure, ils ne s'occupent pas de rien; là ce n'est pas moi qui est responsable de leur déficit. C'est [...] eux qui n'ont pas le sens de l'organisation. Le propriétaire, y en a... en tout cas, eux autres, ils l'ont pas du tout. (*Entrevue 30, natif*)

Moi, ce que j'ai remarqué sur les producteurs, ils ne sont pas en business, eux autres, ils ne connaissent pas ben, ben ça tellement. (*Entrevue 27, natif*)

D'après les travailleurs, un bon accueil leur serait généralement réservé le matin mais la situation semble varier beaucoup d'une ferme à l'autre: alors que certains producteurs prendraient le temps de saluer les travailleurs tout en leur expliquant la journée de travail qui les attend, d'autres n'accorderaient aucune importance à ce moment pourtant privilégié pour entrer en contact direct avec leurs employés. Parfois, il n'y aurait pas le moindre accueil, même pas de simples salutations. Pour ne pas perdre une minute, les travailleurs se mettraient à travailler sitôt débarqués de l'autobus.

Dans certains cas, le producteur, peu présent, donnerait toutes les responsabilités de la supervision et de la bonne marche des opérations à une personne de confiance, un superviseur, généralement d'origine ethnique

canadienne-française, souvent du village ou de sa famille ou, plus rarement, choisi parmi les travailleurs transportés⁹¹:

Ben souvent, ce qui est choquant, c'est que c'est des ptits «flots», là. Mettons, c'est les «flots» du propriétaire qui viennent nous dire quoi faire [...]. La plupart du temps, c'est les fils du producteur, c'est des jeunes, t'sais. Ils ont même 13, 14, 15 ans [...]. La plupart du temps, ou c'est quelqu'un du village. (*Entrevue 32, native*)

L'absence fréquente de l'employeur ressort des entretiens puisqu'en général, les seuls moments de la journée où les travailleurs le rencontreraient seraient le matin, à l'accueil, et au moment de distribuer la paie, juste avant de partir le soir. Ainsi, il serait possible qu'après avoir salué ses employés et leur avoir présenté le superviseur, le producteur ne soit plus revu de la journée par les travailleurs. Le superviseur est donc un acteur-clé dans les relations de travail sur les fermes. Précisons cependant que l'employeur demeure toujours *responsable*, au sens juridique du terme, des actions de son superviseur avec les salariés, puisque ce dernier représente l'employeur.

C'est particulièrement dans les plus petites fermes de type familial que le producteur ou ses enfants seraient susceptibles de travailler avec les autres travailleurs agricoles ou d'agir directement à titre de superviseur. L'épouse du producteur, à moins qu'elle ne soit elle-même l'employeuse (ou co-employeuse), paraît jouer parfois un rôle de soutien, fournir de l'eau, par exemple. Le producteur semble, à l'occasion, manger en compagnie de ses employés.

En ce qui concerne l'explication des tâches et du travail lui-même, la majorité des répondants considèrent que le producteur – ou le superviseur, dans bien des cas – prend le temps nécessaire, que ce soit avant même de commencer le travail, en la présence de «nouveaux», ou plus tard dans la journée, si quelqu'un n'effectue pas bien le travail :

Oui, au début de la journée, le propriétaire [...], il est sur le tracteur, lui, puis il surveille. S'il y a quelque chose qui ne fonctionne pas, il arrête le tracteur complètement. Là, il va aller montrer à la personne comment travailler. Puis, il lui dit, à la personne: «je te surveille, là». Puis, il repart la machine. «Si tu ne travailles pas comme il faut, là, demain, oublie-la, ta job». Il lui montre très bien, ça peut lui prendre 5 minutes, 10 minutes, pendant ce temps-là, tu as 27 personnes qui ne font rien. Mais il va simplement s'arrêter à une personne pour lui montrer pendant 10 minutes comment travailler. (*Entrevue 30, natif*)

Toutefois, cette situation ne prévaudrait pas sur toutes les fermes. Des travailleurs ont raconté avoir déjà dû se débrouiller pour apprendre en regardant leurs collègues de travail. Ainsi, certains producteurs n'accorderaient aucune attention à leurs employés quant à l'explication du travail.

⁹¹ Dans notre groupe étudié, près de la moitié des natifs ont déjà joué au moins une fois le rôle de superviseur, alors qu'aucun immigrant ne l'a fait. Dans une étude sur les Néo-Québécois dans l'entretien d'édifices publics, la même tendance a déjà été constatée (Lamotte, 1982).

Le profil de la main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée pose la question particulière des relations entre un employeur d'ethnicité majoritaire avec des salariés en majorité membres des groupes ethniques minoritaires, des personnes souvent assistées sociales et pauvres, par surcroît. Ainsi, à la nécessité première d'une bonne direction des employés, s'ajoute ici la capacité d'entrer en relation avec des personnes qui proviennent d'horizons culturels et sociaux très variés et parfois même avec des individus qui, lorsque d'arrivée récente, ne maîtrisent pas encore tous les éléments de base de la vie au Québec. Sur ce plan, il existerait, comme nous le verrons, une proportion de producteurs et de superviseurs – qu'il est impossible de quantifier dans le cadre de cette étude – qui éprouvent des difficultés à entrer en relation avec les immigrants:

Finallement, c'est comme ça, j'ai dit: «moi, je pensais travailler dans l'agriculture mais avec cette expérience-là, je vais laisser comme ça. Parce que ça ne vaut pas la peine de venir et être stressé à cause d'un monsieur [le superviseur] qui ne sait pas traiter les gens, qui n'a pas une formation pour conduire un groupe de personnes» [...]. Le monsieur n'avait pas l'expérience pour diriger un travail avec des immigrants, ni même la patience pour montrer comment se fait le travail [...]. J'ai parlé un peu avec différentes gens, les différentes personnes, parce qu'il y avait des personnes de beaucoup de pays, à peu près de 10 ou 12 pays. *(Entrevue 24, immigrant, a quitté après une seule journée de travail)*

La seule personne qui compte, pour moi, c'est le producteur. Il faut que la personne soit intelligente, compétente, puis qu'elle sache comment... je n'aime pas l'expression, comme «dealer» avec les employés. Vu que tu as différentes races, différents milieux intellectuels, il faut qu'elle soit capable de «dealer» avec ça. *(Entrevue 30, natif)*

L'arrivée plus ou moins récente au Québec d'une partie de la main-d'oeuvre agricole transportée implique la présence d'«allophones» sur les fermes, ce qui complique la communication entre le producteur et les salariés. En effet, la majorité des répondants affirment avoir déjà constaté la présence d'«allophones» qui, souvent, viendraient travailler en famille. En général, ceux-ci se feraient aider d'un compatriote connaissant aussi le français pour comprendre les instructions du producteur:

Quand ils embarquent des gens de 60 ans, ils ne parlent même pas français, ils parlent le créole, c'est tout. Ils ont toujours un problème avec les patrons, là-bas. Des fois, les gens, [...] ils viennent à peine de venir, de sortir d'Haïti [...]. Quand ils [les patrons] avaient un problème avec les gens qu'ils rencontraient, ils m'appelaient: «viens expliquer quelque chose pour moi, avec les autres» [...]. C'est moi qui va expliquer quelque chose avec les patrons, pour l'autre. *(Entrevue 19, d'origine haïtienne)*

Y en a qui [...] ne parlent pas, c'est des «allophones» [...]. Ben, y en a tout l'temps un [...] de la famille, qui parle soit le français ou l'anglais, [...] qu'il apporte avec [lui]. C'est parce qu'eux autres, ils incorporent tous les membres de leur famille. *(Entrevue 27, natif)*

Il y avait un monsieur d'à peu près 50 ans, il ne parlait pas tellement le français, il ne parlait pas l'anglais, il balbutiait un peu le français. Le monsieur [le superviseur] lui disait, mais il ne comprenait pas... *(Entrevue 24, immigrant)*

Il semble que les difficultés de communication ne soient pas toujours résolues, puisque le producteur déciderait parfois de congédier certains travailleurs le soir même, devant l'impossibilité de communiquer adéquatement avec eux.

Le groupe étudié compte en majorité des immigrants qui ont appris le français relativement vite. La langue utilisée entre l'employeur ou le superviseur et les travailleurs serait quasiment toujours le français, excepté quelques rares communications en anglais. Des immigrants auraient cependant rencontré des problèmes pour comprendre le producteur, surtout au début de leur expérience en agriculture, lorsqu'ils ne maîtrisaient pas encore la langue française. De plus, certains francophones ont éprouvé de la difficulté à saisir l'accent québécois de leur employeur. Seule une minorité des immigrants rencontrés sont encore confrontés à ce genre de difficulté.

La seule chose que j'ai eue, peut-être, un petit peu de problèmes, et ça je pense que c'est tout le monde qui est embarrassé un peu, c'est qu'on parle beaucoup le québécois. Puis, à la campagne, surtout, ce sont des gens qui vivent, dans ces milieux-là, ils sont plus tentés d'utiliser des mots du Québec, donc québécois. Puis là, c'est sûr que des fois, il faut aller avec la logique, des fois avec la supposition, deviner ce qu'il veut dire ou pas. Mais c'est pas tellement embarrassant... des fois c'est moins évident. (*Entrevue 14, immigrant connaissant déjà le français à l'arrivée*)

Au niveau de la répartition des tâches et des espaces, sur les fermes, la **ségrégation ethnique** et la **discrimination** seraient pratiquées par des producteurs, qu'il nous est encore une fois impossible de quantifier. Cependant, nous pouvons affirmer avec assurance que le phénomène existe, considérant le nombre et la concordance des témoignages. Ces pratiques pavent la voie à des effets discriminatoires certains sur le plan des conditions de travail, notamment le salaire et la jouissance des lieux, de même qu'au niveau des relations, qui seront traitées dans la prochaine section.

D'après les témoignages recueillis, des producteurs feraient travailler les groupes séparément et/ou alloueraient des tâches différenciées selon l'origine ethnique. Par exemple, la tâche de couper les laitues, les céleris ou les oignons reviendrait parfois aux immigrants, et celle de les disposer dans une boîte, aux natifs. De plus, certains employeurs refuseraient d'embaucher des Noirs, comme nous l'avons évoqué au chapitre du recrutement:

Moi, l'année passée, l'expérience que j'ai vécue, que j'ai vue là, j'ai vu qu'il y avait de la discrimination qui se faisait, beaucoup, beaucoup [...]. Par les employeurs. Ya des places qui a pas de Noirs qui entrent là [...]. J'ai déjà vu, moi, à une place, que les Noirs étaient refusés, aux pommes: ils les a fait asseoir dans le fossé toute la journée, jusqu'à temps que l'autobus revienne, le soir. L'autobus est revenu à 6h. Oui. Puis, il ne voulait même pas qu'ils mettent les deux pieds dans le verger. (*Entrevue 27, natif*)

Des producteurs donneraient aux immigrants, particulièrement les Noirs, des tâches plus difficiles ou plus dangereuses⁹²:

Ben... les conditions, c'est que des fois, des Noirs, c'est pas eux autres qui avaient les meilleures conditions, c'était vraiment laissé au qui-vive là [...]. Pas aussi flagrantes que ça [ne pas donner d'eau

⁹² La discrimination à l'endroit d'un Noir dans l'application de règles de sécurité au travail a déjà fait l'objet d'une plainte à la Commission des droits de la personne du Québec, qui est devenue une cause tristement célèbre au Québec (*CDPQ c. La Compagnie Bombardier M.L.W. Ltée et Alfred Lamarre* [1983] 4 C. H. R. R. (C. P.) D/1447). À ce sujet, voir Mimeault, 1995 : 88.

à eux en particulier] mais c'est qu'ils les envoyaient à des endroits où c'était dangereux, que je pourrais dire, pour travailler [...]. [Les Noirs], ben ils voyaient pas ça. *(Entrevue 27, natif)*

Travailleurs étrangers mexicains, main-d'oeuvre transportée immigrante et main-d'oeuvre native locale ou transportée travailleraient parfois séparément, aux dires de certains répondants. Les Mexicains et les locaux feraient la récolte pendant que les immigrants transportés feraient les tâches les plus dures, comme enlever la mauvaise herbe à la main, sans aucun outil, tel que l'exprime ce travailleur :

Nous, nous faisons juste enlever les mauvaises herbes et les Mexicains faisaient la récolte. Quand, par exemple, les choux étaient déjà prêts pour enlever, c'était eux qui faisaient ça, la récolte. Qu'est-ce qu'ils faisaient ? Ils prenaient des boîtes et tout ça, ils emballaient tout ça prêt pour l'exportation, ou je ne sais pas quoi, c'était ça. Et les Québécois, ils travaillaient avec les Mexicains. Ensemble, parce que c'était les Québécois qui emballaient tout et les Mexicains qui coupaient les choux, par exemple, avec les couteaux [...]. Ils avaient des tâches différentes, oui, très marquées, très marquées, bien sûr. Nous, on faisait le travail le plus dur, les autres faisaient, on pourrait dire, le travail un petit peu mieux, mais c'était comme ça, avec cet employeur. *(Entrevue 6, immigrant)*

Dans certaines productions au rendement, telles les fraises ou les framboises, il arriverait que natifs et immigrants travaillent séparément, ces derniers se retrouvant dans un champ moins rempli. C'est ainsi que certains travailleurs immigrants réussiraient à accumuler des salaires aussi maigres que 5 \$, 15 \$ ou 35 \$ pour une journée, comme nous l'avons évoqué précédemment. Cette native a bien vu le manège:

C'est comme où on est présentement, la première semaine, ils nous ont mis, nous autres, dans les belles fraises puis le reste de la gang, ils les ont mis dans un champ qui était pas beau [...]. Oui. Puis ça été une semaine, une semaine et demie comme ça. Nous autres, dans l'fond, on était ben content [...]. Oui, les Québécois, leur monde à eux autres qui sont là le matin là, on était dans les belles, dans l'beau champ que les fraises étaient toutes ben sorties [rire] [...]. Oui, ça, j'ai vu ça. *(Entrevue 46, native)*

L'aménagement d'espaces pour les travailleurs, telle une cantine pour le dîner, peut ne pas signifier de meilleurs services, si seuls certains travailleurs ont le droit d'en bénéficier. L'exemple suivant vécu par une répondante d'AGRI-AIDE, représente un cas suffisamment flagrant de discrimination pour qu'il mérite à lui seul d'être cité. Dans cette pépinière où elle a travaillé en 1994, natifs et Latino-Américains auraient mangé dans deux endroits différents: celui des natifs, propre, équipé d'un micro-ondes et comprenant des toilettes et celui des Latino-Américains, sale et mal équipé (micro-ondes défectueux). Elle aurait été réprimandée par la secrétaire le jour où elle aurait tenté d'utiliser le micro-ondes réservé aux natifs. La travailleuse résume l'ensemble de la situation :

Il y a trois toilettes [...] qui sont toutes à la cantine et on a à côté le bureau de la secrétaire [...]. Mais la cantine, c'est pour les Québécois, pas pour les autres. C'est juste pour les Québécois. La secrétaire] dit que c'est trop petit pour dîner tous, là-bas [...]. Elle a dit des phrases [...]. Parce que la première fois que je suis venue pour réchauffer mon diner [...], elle a dit que je n'avais pas le droit d'utiliser ça [...]. C'est une politique, c'est une politique. *(Entrevue 44, immigrante)*

Malgré le constat qu'il existe des exploitants agricoles offrant des conditions de travail peu valorisantes et entachées de discrimination aux travailleurs immigrants, nous avons remarqué que certains autres

employeurs obligerait les travailleurs de toutes origines à travailler ensemble et s'efforceraient de donner des conditions plus intéressantes, par exemple, en variant les tâches comme le montre bien ce travailleur :

J'ai travaillé dans les choux avec [une productrice], elle a [...] une fille et un garçon qui travaillaient avec nous. Elle cassait les choux par terre et puis les deux petits attrapaient les choux et les déposaient dans la boîte. Et à chaque 30 minutes, moi je passe le couteau à la petite fille, elle me remplace. Moi je monte, et vais par terre [...] après chaque 30 minutes [...]. Tous les 30 minutes, oui, on changeait de place. (*Entrevue 16, immigrant*)

D'après des travailleurs, certains producteurs procurent des petits «extra» à leurs employés. Certains donneraient ou vendraient du café, du jus, des liqueurs ou des gâteaux durant la pause du midi. D'autres, particulièrement appréciés des travailleurs, organiseraient une fête avec blé d'Inde, pizza ou bière à la fin de la récolte ou de la saison, pour remercier les employés du travail effectué et resserrer les liens. Ces petits «extra» peuvent avoir une incidence sur la productivité et la rétention des travailleurs, comme se sont empressés de le préciser des répondants:

Moi, j'appelle ça des gâteries parce que d'habitude, ils sont tellement... Elles nous amènent des gâteaux, elles nous amènent des chips. Elles nous amènent de l'eau, puis elles sont de bonne humeur quand elles vont dans l'champ, puis elles nous encouragent. La plupart du temps, c'est les femmes des producteurs. Mais la plupart sont fins, y en a deux ou trois qui sont pas fins, la plupart sont corrects, amicaux. Puis, ils ont ben plus le rendement du monde, aussi. Oui, ça paraît tout de suite. Tu vas aller sur une ferme où les producteurs sont «smates», qui sont fins, puis ils ont un grand sourire, là, ça travaille deux fois plus dans son champ que dans le champ à côté, où le bonhomme nous crie après. Tu vois la différence tout de suite. (*Entrevue 32, native*)

Parce que quand un patron est bien, l'employé, il se sent bien avec l'employeur, alors lui, il donne tout ce qu'il peut [...]. Oui, il y avait des bonnes relations et quand on restait, il nous donnait le souper, il venait nous amener au métro, au métro à Montréal, à Henri-Bourassa, c'est loin. (*Entrevue 38, immigrant*)

Certains producteurs [...] sont vraiment... c'est comme si tu faisais partie de la famille, ils prennent soin de toi. C'est parce qu'ils veulent que tu leur donnes un bon rendement... donc quand tu veux un bon rendement, tu t'arranges, tu mets les conditions pour, tu donnes toutes les possibilités. (*Entrevue 4, immigrant*)

Comme nous l'avons déjà évoqué, certains producteurs donnent leur propre numéro de téléphone à leurs meilleurs travailleurs ou leur demandent aussi leurs coordonnées pour pouvoir les rejoindre à la saison suivante. Une seule personne aurait déjà gardé contact avec son employeur en dehors de la saison agricole. Il s'agit d'une native québécoise qui avait logé à la ferme pendant un été et qui a maintenu un lien pendant un an après la fin de son contrat.

En résumé, la manière dont l'employeur organise le travail sur les fermes, à partir de l'accueil jusqu'à la répartition des tâches, en passant par l'explication du travail, a un impact sur la productivité et la rétention en agriculture des travailleurs agricoles saisonniers/occasionnels. Pour constater à quel point l'ensemble des relations joue un rôle déterminant dans le sentiment d'appartenance à un lieu de travail et donc sur la

rétribution et la productivité, il faut maintenant entrer de façon plus profonde et précise dans l'univers des relations de travail sur les fermes.

B. RELATIONS AVEC LE PRODUCTEUR ET/OU LE SUPERVISEUR

Les relations avec le producteur et/ou le superviseur sont au centre des conditions de travail des travailleurs agricoles et sont apparues comme l'un des premiers sujets de préoccupation des répondants. Cependant, il est difficile de départager, dans quelques entretiens, les relations avec le superviseur de celles avec le producteur. Cette limitation peut être attribuable au fait que les travailleurs rencontrés ont généralement connu de multiples employeurs, de multiples styles de gestion et de fermes. Sur certaines fermes, il n'est pas impossible que certains travailleurs, particulièrement ceux ne comprenant pas bien le français, ne sachent pas qui est au juste le producteur, ce qui peut survenir aussi lorsque les relations sont très lointaines ou distantes. Par conséquent, les relations en cause ici visent toutes les relations explicitement identifiées comme étant celles avec une personne en position d'autorité, qu'il s'agisse du propriétaire ou du superviseur.

1) Nature des relations: la production, d'abord et avant tout

Aux dires des travailleurs agricoles rencontrés, la nature des relations sur les fermes est très **variable**, allant d'autoritaires, en passant par distantes, jusqu'à amicales. Excepté quelques individus isolés et ayant bénéficié de meilleures conditions, les répondants ont tous observé cette variabilité:

Parce que tous les gens [les producteurs], c'est pas pareil. On a des gens qui sont plus attirés, on a des gens qui sont plus familiers, on a des gens qui comprennent plus. C'est la même chose, on a des gens qui maltraitent plus, qui ont plus d'incompréhension. *(Entrevue 22, immigrant)*

Ça dépend, on rencontre des gens [des producteurs], qui nous parlent gentiment. Des fois, on va rencontrer des gens qui parlent, qui vont toujours s'engueuler avec les autres personnes mais c'est pas moi. Non... j'ai toujours entendu des gens qui parlent avec les autres [...], qui les engueulent. *(Entrevue 19, immigrant)*

J'ai vu comment se passe les choses, la gentillesse de certains patrons, je peux dire que ce n'était pas toujours gentil [...]. Mais la plupart d'entre eux, je pense qu'ils ont essayé quand même de créer des bonnes conditions et un bon climat et pas juste pousser les gens, juste les faire travailler. Y en avait d'autres qui étaient moins drôles, peut-être. *(Entrevue 14, immigrant)*

Moi, j'trouve que la relation avec l'employeur et l'employé était très bonne, normalement, elle était très bonne [...]. Ils nous parlaient à tout l'monde aimablement, puis ils ont beaucoup, beaucoup de compréhension aussi [...]. Y en a qui sont plus compréhensifs que d'autres mais la plupart sont ben corrects. *(Entrevue 39, native)*

Rappelons le peu de contacts, pour plusieurs travailleurs, surtout ceux maîtrisant peu ou moins bien le français, et l'absence fréquente du producteur. Cette absence semble moins manifeste, toutefois, dans le discours des natifs qui auraient généralement des relations plutôt amicales avec les producteurs, ce qui est le cas d'une minorité d'immigrants.

D'après les répondants, certains superviseurs (qu'ils soient ou non l'employeur) sont **durs et autoritaires**. Ils feraient généralement beaucoup de **pressions** auprès des travailleurs pour qu'ils augmentent leur rythme de travail, dans les productions rémunérées à taux horaire. Parfois, la relation se résumerait à ce **rapport d'autorité**:

Il y a des employeurs qui affichent vers toi une indifférence et une sorte de laisse-moi tranquille, tasse-toi, fais ce travail. Si tu n'aimes pas, reste à la maison... *(Entrevue 23, immigrant)*

Dans ce travail-là, j'ai vu des Québécois [...] diriger. Des Québécois qui disent: «ça, c'est mal fait, ça se fait comme ça», en criant. Mais ils ne le faisaient pas avec une méthodologie, un respect, une approche. Ils donnaient les informations en criant: «ça se fait comme ça, on doit le faire comme ça». Et si une personne ne faisait pas bien, il lui criait. Il lui criait très proche des oreilles. Je me suis dit: «s'il me crie comme ça, je vais le frapper». *(Entrevue 24, immigrant, a démissionné après un seul jour)*

Quand on ne travaille pas à la job, on travaille à l'heure [...]. Moi, j'aime pas ça [...], ils poussent, comme: «avance, avance, avance»... on doit donner plus. On doit donner plus d'ouvrage. *(Entrevue 20, immigrante)*

Il existerait cependant des superviseurs davantage intéressés et compréhensifs:

Il y avait un contremaître qui était un monsieur québécois, il était gentil, on pourrait dire. Il était une bonne personne, parce que jamais, il nous traitait... non, non, même, il faisait des blagues avec les personnes et tout ça. Lui, il nous demandait de faire un bon travail, parce que c'était sur son dos que marchaient les choses [...]. Peut-être qu'il parlait fort, à des personnes qui ne faisaient pas bien le travail, mais c'était très rare, là-bas. *(Entrevue 6, immigrant)*

De façon générale, les femmes immigrantes ont été plus nombreuses à avoir parlé explicitement de relations difficiles avec le superviseur alors qu'avec l'employeur, contrairement aux natives québécoises, elles auraient rarement eu un rapport direct : par exemple, plusieurs immigrantes trouvent que le producteur a «l'air gentil» mais n'ont jamais échangé aucune parole avec lui. En fait, globalement, les femmes, plus que les hommes, ont évalué leurs relations positivement avec l'employeur. Les femmes travaillant plus souvent au rendement que les hommes, il est possible qu'elles soient effectivement moins exposées aux pressions qui caractérisent le travail rémunéré à taux horaire et aient davantage été à même d'apprécier la différence au niveau de la relation d'autorité entre les deux types d'emploi. Certains témoignages nous ont mises sur d'autres pistes d'explications, comme nous le verrons dans la prochaine sous-section sur les difficultés.

2) Difficultés

Il n'est pas étonnant que la majorité des répondants affirme avoir déjà rencontré des difficultés dans leurs relations avec l'un de leurs supérieurs, considérant leurs allégations quant à l'attitude autoritaire et aux pressions multiples pour un meilleur rendement de certains superviseurs ou employeurs. Les travailleurs déclarent avoir vécu ou avoir été témoins de deux types de difficultés sur certaines fermes: un **manque de respect** pouvant aller jusqu'aux mauvais traitements physiques et une **attitude discriminatoire** à l'endroit de certains immigrants. Malgré cette situation, l'évaluation globale des répondants est qu'il n'y a pas de difficultés très importantes dans les relations avec le producteur ou le superviseur sur les fermes.

Cette apparente contradiction peut s'expliquer. En premier lieu, si, de façon générale, les travailleurs rencontrés ont volontiers accepté de raconter des *anecdotes* ou des *faits vécus* ou, de préférence, dont ils ont été témoins, relativement aux relations avec les employeurs, la majorité s'est réfugiée dans les litotes et les euphémismes au moment d'en donner une *évaluation globale personnelle* – donc *subjective*. Ces abondantes réserves rendent à nouveau compte d'une attitude de *déni*, stratégie d'adaptation fréquente de la part des membres des groupes dominés, tel que démontré, notamment, par des auteurs en psychologie sociale (de Gaulejac, 1989; Lalonde et Silvermann, 1994) et certaines études portant sur certaines communautés (Chan, 1987 pour les Asiatiques; Frenette, 1985 pour les Haïtiens). Tous ces auteurs montrent, en définitive, que l'hésitation des minoritaires à attribuer leurs difficultés à de la discrimination raciale ou à parler ouvertement de leurs difficultés peut venir en partie d'un sentiment de honte de la situation vécue, honte de la pauvreté, honte de cette perte d'humanité et, par conséquent du besoin d'associer leurs problèmes à de banales lacunes personnelles plutôt qu'à leur appartenance ethnique, dimension beaucoup plus profonde et sensible de leur identité individuelle et collective. En second lieu, il faut émettre l'hypothèse que ces travailleurs, lorsqu'ils travaillent en dehors de la saison agricole, occupent un autre emploi se trouvant sur le marché secondaire, comme en manufacture, où les relations ne sont pas reconnues pour être particulièrement harmonieuses ni respectueuses. Ainsi, il est possible qu'un niveau de tolérance élevé – une endurance, en quelque sorte – face aux conditions de travail difficiles vienne affecter leur évaluation générale des relations de travail sur les fermes. En troisième et dernier lieu, l'absence courante de réaction de la part des travailleurs agricoles, face aux comportements de l'employeur, peut expliquer qu'il soit très rare que des altercations ou prises de bec adviennent entre employeurs et salariés⁹³. Ainsi, hormis les relations parfois conflictuelles entre certains travailleurs agricoles dont il sera question dans une prochaine section, les conflits ouverts ne seraient pas monnaie courante, sur les fermes.

a) *Manque de respect*

Le manque de respect a été soulevé comme étant la **principale difficulté** vécue par les travailleurs agricoles, qu'ils soient natifs ou immigrants, dans leurs relations avec les producteurs ou les superviseurs. Plusieurs travailleurs qualifient en effet ces relations comme étant souvent **dévalorisantes**. Le manque d'hygiène, en particulier, a été considéré comme un manque de respect et comme une condition de travail humiliante:

Les propriétaires... les propriétaires doivent comprendre que nous sommes des gens, que nous sommes des personnes [...]. Ils doivent améliorer les conditions sanitaires. Il n'y a pas de toilettes, il n'y a pas d'eau, il n'y a pas de savon pour se laver. Parfois, ils vendent des gants, les gants, ils les vendent, ce n'est pas correct. (*Entrevue 3, immigrant*)

⁹³ Les réactions des travailleurs face aux difficultés vécues sur les fermes seront traitées plus en profondeur dans la dernière section de ce chapitre. Nous constaterons une disparité notable entre les immigrants et les natifs à ce propos.

Certains producteurs ou superviseurs feraient des menaces de congédiement tout au long de la journée pour maintenir une pression sur les travailleurs. Ils annonceraient parfois à un travailleur son congédiement de façon humiliante, abruptement et devant tous les autres travailleurs. De plus, certains superviseurs ou producteurs se montreraient particulièrement irritables lorsqu'un travailleur «ose» aller leur adresser la parole pour demander quelque chose, ne fut-ce qu'une toilette ou de l'eau.

La position sociale très précaire et le moindre pouvoir dans lesquels se trouvent ces travailleurs, souvent prestataires de l'aide sociale⁹⁴, ne seraient pas étrangers au manque de considération, aux insultes, à la brutalité et la grossièreté avec lesquels ils sont traités sur certaines fermes, comme l'observent d'ailleurs avec insistance ces travailleurs:

Y en a qui se prennent pour plus qu'un patron, c'est ça, ils sont désagréables. Parce que j'suis un petit travailleur, ben, ils en profitent pour insulter un peu. Mais y en a d'autres, la majorité, ça s'est bien passé. (*Entrevue 10, natif*)

Souvent, pour les agriculteurs... souvent on passait pour des vauriens, souvent. De la main-d'oeuvre «cheap». Puis, y en n'avait pas aucun de bon dans ça, puis t'sais, c'était classé direct : tu n'avais même pas débarqué de l'autobus [...]. Puis... y étaient stricts, on se faisait gober, puis il fallait fermer nos boîtes. (*Entrevue 27, natif*)

Des allégations de mauvais traitement physique sur certaines fermes ont été faites. En plus de menaces de congédiement et de mauvais mots, des légumes, à portée de main, auraient déjà été lancés sur des travailleurs. De plus, des travailleurs auraient même déjà été frappés:

Mon ami, qui avait travaillé auparavant avec plusieurs employeurs, il m'avait dit [...] qu'il a été témoin qu'on frappait des personnes. (*Entrevue 6, immigrant*)

Y a seulement un endroit que je trouvais qu'il y avait de l'exagération. Là, c'est dans le désherbage [...]. Vu qu'il y avait des personnes qui ne travaillaient pas assez vite, une des [...] femmes qui dirigeaient donnait des coups de pied au derrière aux autres filles... c'est strictement interdit. Des coups de pied dans le derrière. (*Entrevue 30, natif*)

Toutes nos données indiquent que le manque de respect, de la part de certains producteurs, ne touche pas également tous les travailleurs, comme nous allons maintenant le constater en examinant les pratiques discriminatoires dans les relations.

b) Pratiques discriminatoires

L'attitude des répondants face à la question de la discrimination s'est avérée typique des relations entre minoritaires et majoritaires et elle-même révélatrice de l'existence pour le moins d'un malaise dans les

⁹⁴ Quant aux effets de l'aide sociale et ses liens avec la pauvreté et la (non)-insertion en emploi analysés en termes de rapports sociaux, lire McAll, 1995; 1996; et McAll *et al.*, 1995, par exemple.

relations entre travailleurs immigrants et producteurs natifs: plusieurs ont refusé de répondre, d'autres ont cherché à justifier l'existence de discrimination, certains ne se «souvenaient plus»...

De façon générale, ce sont les individus les moins scolarisés qui ont été portés à nier l'existence de discrimination. C'est de façon quasi unanime que les Haïtiens ont refusé d'en parler alors que seulement quelques répondants d'origine africaine, latino-américaine et asiatique ont été portés à dénier l'existence de discrimination, à éviter la question ou à ne l'admettre du bout des lèvres que pour les autres que soi. Pourtant, que ce soit pour se loger (Garon, 1988) ou sur le marché du travail (CCCI, 1993; CDPQ, 1984, 1988; Ledoyen, 1992), les Haïtiens représentent l'un des groupes minoritaires reconnus comme rencontrant le plus de barrières dans la société.

Bien que, généralement, ce soit en exprimant un malaise à peine dissimulé et en n'osant pas prononcer certains mots, la grande majorité des immigrants apparaissent avoir été *témoins* de conditions de travail discriminatoires. Certains ont confié en avoir été victime *personnellement*, non sans retenue. Les membres des groupes minoritaires tendent en effet, souvent, à accepter de percevoir l'ensemble de leur groupe comme pouvant être la cible de discrimination et non eux-mêmes, personnellement, comme l'ont aussi observé Taylor, Wright, Moghaddam et Lalonde (1990). En définitive, une minorité des immigrants se sont montrés vigilants sur ce plan et suffisamment à l'aise pour aborder la question en entrevue. En revanche, plusieurs natifs ont manifesté beaucoup de sensibilité face à la situation vécue par les immigrants et ont exprimé de vives critiques sur la manière dont ceux-ci étaient traités sur certaines fermes. Des Européens de l'Est ainsi qu'une native québécoise ont pour leur part eux-mêmes affiché des préjugés racistes à l'endroit des Noirs. Notons enfin que certains travailleurs, tant natifs qu'immigrants, n'ont accepté de parler de la question de la discrimination qu'à la seule condition de ne pas être enregistrés.

Si l'on excepte les groupes des Haïtiens et des Européens de l'Est, une très grande majorité de travailleurs agricoles a affirmé l'existence de différences dans l'attitude des producteurs à l'endroit des immigrants par rapport aux natifs. Pour certains, ces **disparités** seraient assez généralisées, alors que pour d'autres, elle ne concerneraient que certaines fermes.

Plusieurs travailleurs observent ces différences dans l'attitude, c'est-à-dire les **regards** ou la **manière** d'adresser la parole. Certains témoignages sont à l'effet que des producteurs auraient une attitude plus irrespectueuse envers les hommes que les femmes, particulièrement les **hommes immigrants**. De fait, il y a deux fois plus d'hommes que de femmes, chez les immigrants, à avoir spontanément parlé de ce problème. Des travailleurs immigrants ont d'ailleurs affirmé s'être parfois sentis traités comme des **animaux**:

Parce que c'est vrai, même si on a besoin de travailler, on est des humains, on a besoin que le patron, il se comporte comme une personne adulte. Parce que des fois, on disait: «on n'est pas des animaux, ici, on est des humains, comme toi. On a des sentiments, aussi». (*Entrevue 38, immigrant*)

Vous trouvez des gens, des patrons, qui rejettent les gens qui travaillent, qui les regardent comme des animaux. Oui, oui, comme des animaux. (*Entrevue 22, immigrant*)

Les relations ne sont pas normales, elles ne sont pas bonnes. Parce qu'ils pensent que les travailleurs, ce ne sont pas des personnes normales. Ils pensent que le personnel agricole, ils sont des chiens, c'est un chien qui va travailler pour 50 \$, 48 \$. (*Entrevue 3, immigrant*)

Ce sont les Noirs qui feraient face aux attitudes les moins respectueuses. La différence serait même énorme selon certains natifs. De plus, des **paroles** offensantes et blessantes à l'endroit d'un groupe particulier, surtout les Noirs, certains travailleurs en ont déjà entendu. «Des paroles, ça arrive parfois», «il y en a», «ah, ils parlent», «il dit des phrases», ont souvent avancé les premiers intéressés, très laconiquement. Seule une répondante d'origine haïtienne a été moins évasive et a même parlé d'une expérience personnelle, mais en changeant immédiatement de sujet: devant plusieurs travailleurs Blancs, un employeur l'aurait traitée de «négresse» en lui lançant un objet au visage.

La discrimination ne se profile pas toujours derrière les comportements flagrants. Outre les paroles désobligeantes ou l'attitude peu engageante, ce peut être aussi la méfiance, l'absence de contact direct ou de paroles adressées aux immigrants qui ont fait dire à certains répondants qu'il existait une différence dans les relations. Les natifs considèrent que les immigrants, de façon générale, ne peuvent généralement pas *s'apercevoir* de ces différences de traitement. Il serait arrivé, par exemple, qu'un producteur s'amuse à faire des blagues et des commentaires racistes à propos des Noirs aux travailleurs natifs, à *l'insu* des travailleurs Noirs eux-mêmes. Ainsi, le traitement discriminatoire serait dans certains cas assez subtil, pour ne pas dire dissimulé.

Les disparités de traitement ne concerneraient donc pas seulement la *qualité* des relations mais aussi, en quelque sorte, la *quantité*. Comme il en a déjà été fait mention, ce qui différencierait les immigrants des natifs serait parfois l'absence de toute relation avec les producteurs. Il s'agirait parfois non pas d'une *commission* d'actes mais d'une *omission*. Même si le fait peut ne pas être toujours associé à un comportement clairement discriminatoire, le peu de communication entre les travailleurs immigrants et leur employeur, affectant leur relation et provoquant inévitablement des attitudes et des réactions de part et d'autre, peut parfois être la porte d'entrée vers des difficultés réelles.

Mais c'est drôle, ça me tanne de dire ça, mais moi, peut-être parce que je suis Québécoise, ils sont moins pire avec moi [...]. Oui. Mais en tout cas, je sais que les Haïtiens, puis les Mexicains, c'est terrible comment ils se font pousser dans l'cul. C'est deux fois pire, j'te l'jure. (*Entrevue 32, native*)

Quand on les entend parler [les producteurs et/ou les superviseurs], ils se dégènent avec nous autres, ils nous connaissent ben, puis on fait des farces, ils sont racistes sur les bords. (*Entrevue 46, native*)

Y a des attitudes très radicales de la part de certains producteurs, une attitude très dure à l'égard des Noirs. En comparaison, il va être plus sévère à l'égard des Noirs que pour les autres personnes [...]. Dans l'approche, oui, dans la façon de leur parler. Ils écrasent la personne, y a pas de respect. Ça

veut dire, bien... c'est parce que j'étais essentiel moi, c'est pas pareil. Eux autres, ils ne les perçoivent pas de la même manière que moi. Ils parlent à la personne comme si c'était un petit chien, comme si c'était un petit chien, un petit chiwawa, là. C'est de même, que la personne est traitée. (*Entrevue 30, natif superviseur*)

Le premier producteur [...], je n'ai jamais vu qu'il faisait des choses différentes. Il s'adressait à tout le monde comme il faut, poliment et gentiment. Mais les autres, non [...].

J'ai travaillé, là-bas, durant plus d'un mois... mais ce qui est arrivé, le monsieur, il nous ridiculisait, tout le monde en même temps, sauf certains Québécois. Moi, je travaillais avec des Québécois qui se droguaient pour travailler, qui fumaient trop, et le monsieur, il ne se plaignait jamais d'eux. Il venait derrière seulement les étrangers, il contrôlait, il disait: «ah! ce n'est pas assez ramassé, quelqu'un qui ne ramasse pas, il ne va plus mettre les pieds ici. Je vais appeler [un SEA] qu'il ne mette plus les pieds ici». (*Entrevue 28, immigrante*)

Y a des propriétaires qui voulaient qu'on travaille comme des esclaves. Jusqu'à maintenant, y en a des employeurs qui pensent que les Noirs qui viennent travailler aux champs, ce sont des esclaves, ils les achètent pour une journée. (*Entrevue 20, immigrante*).

Ça arrive souvent, des choses discriminatoires. Eux autres, ce qu'ils se disent dans leur tête, c'est que nous sommes immigrants, ce qui veut dire qu'on ne parle pas leur langue. Là, ils nous prennent pour des gens sans instruction. Rendu là-bas, on arrive, ils nous mettent là et ils disent: «OK, vous me faites ceci, à la fin de la journée, vous recevrez votre argent». (*Entrevue 4, immigrant*)

À l'instar des travailleurs agricoles migrants d'origine canadienne-française, chinoise et indienne notamment, en Colombie-Britannique étudiés par Wong (1988), la discrimination raciale semble faire partie des relations de travail des travailleurs agricoles immigrants transportés autour de Montréal. Nous avons constaté qu'il existe une plus grande complicité entre travailleurs natifs et producteurs mais certaines allégations nous permettent de supposer que cette complicité viserait toutefois davantage la main-d'oeuvre «locale» que la main-d'oeuvre native transportée.

Si les relations sont apparues comme un sujet d'inquiétude pour la plupart des individus sélectionnés, ceux-ci semblent avoir peu souvent tenté de revendiquer un changement sur cet aspect de leurs conditions de travail, comme nous le montrerons plus loin. C'est ainsi que, sous la menace latente de «perdre leur place» et un traitement parfois très irrespectueux, ces travailleurs agricoles espéreront tout de même travailler le plus souvent possible.

C. RELATIONS ENTRE COLLÈGUES

La nature de l'emploi agricole, soit un travail physique, manuel, généralement monotone et individualisé et, par surcroît, instable, ne favorise généralement pas des relations de travail étroites. Ainsi, en plus de regrouper des personnes qui se rencontrent parfois pour la première fois, le travail agricole se caractérise par un haut niveau d'*aphonie*: l'utilisation du langage peut parfois atteindre le degré zéro (McAll, 1992). Dans un article sur l'utilisation du langage dans les milieux de travail au Québec et l'intégration linguistique des immigrants, McAll montre que le travail ne joue pas le rôle intégrateur qu'il pourrait jouer normalement, considérant la concentration des immigrants dans des secteurs où l'utilisation de la langue est presque nulle

(manufactures, par exemple) et leur exclusion assez massive des secteurs d'emploi où le français prédomine (par exemple, la fonction publique).

Quant à nos répondants, ils n'entreraient que sporadiquement en relation avec leurs collègues. Les pauses, l'heure du diner ou le transport dans l'autobus semblent représenter les seuls moments où il soit vraiment possible de socialiser et de se parler. Même en ces moments, plusieurs travailleurs ont expliqué être souvent trop fatigués, de toute manière, pour avoir envie de parler.

1) *Évaluation des relations par les travailleurs: de l'entraide à la ségrégation*

La situation est apparue, une fois de plus, plus contrastée et variée qu'elle ne semblait l'être à première vue. Ainsi, malgré une relative ségrégation fondée sur l'origine ethnique, les travailleurs, en majorité, évaluent positivement les relations avec leurs collègues de travail. Les relations seraient généralement **amicales** et basées sur l'**entraide**:

L'monde, ça s'entraide au bout. Moi, ils m'ont donné des trucs, parce qu'eux autres [les femmes haïtiennes] ça fait dix ans, qu'ils font ça. Ils m'ont donné des trucs pour les fraises, puis les framboises [...]. J'ai tout l'temps eu ben du fun avec eux autres, puis il chante au bout, ce monde-là. Ils sont dans les champs, puis ils chantent. (*Entrevue 32, native*)

Certains croient toutefois qu'il y a de la **méfiance** entre les travailleurs, surtout au début, pendant que quelques autres qualifient de «**mauvaises**», les relations entre collègues, parce qu'elles seraient **compétitives**:

Il y avait des personnes qui croyaient, juste... comment on pourrait dire ça? Juste pour se vanter devant le patron, ils travaillaient vite. Je ne sais pas, il y avait des personnes qui, au bout d'une demi-heure, ils se retrouvaient à 200 mètres devant nous. Il y avait un groupe de personnes qui étaient vraiment fâchées de voir ça et c'était la division [...]. C'est juste pour assurer sa place pendant quelques jours mais je trouvais ça dégueulasse, dans mon cas personnel, parce que moi, je n'étais pas habitué à voir ça, une compétition d'esclaves, on pourrait dire. (*Entrevue 6, immigrant*)

Ces évaluations subjectives seraient peu significatives s'il n'était possible, en parallèle, d'entrer quelque peu dans les relations préférentielles des individus et des groupes concernés, c'est-à-dire de savoir *avec qui*, au juste, ces personnes entrent en relation. L'«entraide», dont parlent certains travailleurs ici, se limite nécessairement à des conseils quant au travail lui-même ou à des «trucs» donnés aux «nouveaux», plutôt qu'à des actions ou des gestes concrets, posés en faveur d'un collègue, pour lui venir en aide dans le contexte d'un conflit avec le producteur ou le superviseur. Ce genre de solidarité existe parfois mais comme nous le constaterons dans la prochaine partie, elle serait relativement peu courante.

Dans l'ensemble, les relations entre les natifs et les immigrants apparaissent assez variables. Elles seraient bonnes sur certaines fermes et sur d'autres, pratiquement inexistantes. Il est notable que les travailleurs à s'être prononcés le plus positivement quant aux relations entre collègues sont les natifs et les Haïtiens: ces

deux groupes sont les plus anciens en agriculture au Québec. Cependant, il est difficile de dégager clairement la nature de leurs relations, à partir des entretiens. Seule une native, qui en était à sa première année en 1994, a affirmé que c'était «rough» entre les Haïtiens et les Québécois, sans vouloir donner plus de précision.

Si les femmes ont donné une meilleure appréciation de leurs relations avec l'employeur que les hommes, pour des raisons que nous avons évoquées, elles se sont montrées plus critiques quant aux relations entre collègues. La moitié des femmes ont parlé spontanément de méfiance ou d'absence de relations entre travailleurs. Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à avoir fait cette observation. Cependant, les groupes des natives et des Haïtiennes ont, tout comme leurs collègues masculins, évalué beaucoup plus positivement les relations entre travailleurs agricoles que les autres groupes: les natives, qui ont presque toujours connu de bonnes conditions de travail, ont expliqué avoir «du fun avec les autres» alors que les Haïtiennes, parmi les plus âgées et les moins scolarisées du groupe, semblent davantage travailler entre femmes haïtiennes.

Quelques femmes affirment s'être déjà retrouvées en minorité parmi un groupe composé majoritairement d'hommes. Une seule, une immigrante, témoigne avoir déjà été l'unique femme sur une ferme et avoir vécu difficilement cette situation: il faisait chaud et le superviseur, pour faire rire les autres hommes (ce qui arriva), aurait baissé ses culottes pour travailler, ce qui aurait eu pour effet de l'intimider et de lui faire peur. Il s'agirait de la seule pratique de «harcèlement-climat de travail», forme possible du harcèlement sexuel (Drapeau, 1991), à nous avoir été rapportée. Cette question n'ayant pas été explorée en entrevue, il est cependant difficile d'émettre toute hypothèse quant à la fréquence de tels climats de travail à l'endroit des femmes.

Il est remarquable que la majorité des travailleurs, même ceux affirmant que les relations sont «bonnes», déclarent une **ségrégation ethnique**, recherchée par les travailleurs eux-mêmes, relativement courante sur les fermes. Non seulement le travail s'effectuerait souvent séparément, par groupe ethnique, mais les travailleurs de diverses origines ne se mélangeraient pas davantage durant les pauses. Il y aurait surtout une coupure entre immigrants et natifs québécois mais plusieurs travailleurs expliquent que chaque groupe tend à se séparer des autres. Ironiquement, plusieurs répondants immigrants ont expliqué cette situation par le fait que les natifs québécois se tiennent «entre eux» alors que ces derniers ont fait la même observation de leurs collègues immigrants :

Ils mettent leur «walkman», puis ils fument une cigarette et c'est tout [...]. Ils ne veulent pas. Moi, je ne cherche même pas ça, je ne cherche pas. Quand tu mets ton «walkman», tu ne me dis rien. Bon, je ne cherche pas à t'affronter, moi non plus, parce que quand tu mets ton «walkman», c'est que tu ne veux pas de bruit. Donc il faut comprendre les gens. (*Entrevue 13, immigrante parlant des natifs*)

Ils se parlent entre eux, puis nous autres, entre nous autres, c'est de même que ça marche. Même si tu essaies, ils ne veulent pas. Ils sont entre eux autres, puis dans l'autobus, ils sont tous entre eux

autres, dans l'fond de l'autobus, puis ils se parlent. Puis au dîner, ils s'en vont ensemble [rire], c'est tout l'temps comme ça. (*Entrevue 46, native parlant des immigrants*)

Si quelques répondants ont déploré cette relative ségrégation, la majorité apparaît avoir trouvé «normal» que les travailleurs agricoles se regroupent en fonction de leurs affinités linguistiques et culturelles:

Très généralement, si tu vas par groupe ethnique, c'est parce qu'il y a eu problème de communication. Tu trouveras que certaines personnes ne sont pas à l'aise pour causer avec une autre personne qui parle anglais ou français, donc il va s'approcher de la personne qui comprend sa langue maternelle pour essayer de causer avec celle-ci. (*Entrevue 33, immigrant*)

Ça arrive, de travailler ensemble, même l'employeur demande ça. Mais s'il ne le demande pas, toujours, les travailleurs d'une même nationalité se regroupent inévitablement entre eux. Parce que nous parlons dans notre langue, nous nous aidons entre nous, nous avons des sujets communs pour discuter pendant notre travail et les Noirs font la même chose. (*Entrevue 23, immigrant*)

En définitive, de multiples facteurs semblent intervenir dans les relations entre les travailleurs sur une ferme donnée : mentionnons les pratiques de gestion de l'employeur, la stabilité ou l'instabilité d'emploi, souvent étroitement liées à ces pratiques, ainsi que l'attitude des travailleurs eux-mêmes. Les pratiques de l'employeur et du superviseur jouent évidemment un rôle fondamental. Ainsi, une gestion autoritaire peut provoquer un climat de peur parmi les travailleurs et miner leurs relations tout comme un traitement différenciel entre différents groupes peut provoquer frictions, jalousies, ou compétition. Au contraire, une gestion soucieuse du respect des employés et de leur bien-être aura pour effet de créer un climat plus chaleureux et des relations de travail plus valorisantes pour tous les travailleurs, quelle que soit leur origine.

La stabilité ou l'instabilité d'emploi aurait quant à elle un impact direct sur les relations entre travailleurs. La stabilité et son corollaire, l'ancienneté, favoriseraient les rapprochements et un climat de complicité. Plusieurs travailleurs ayant bénéficié de conditions plus stables ont expliqué que, sur une ferme, les relations ne tendent à s'améliorer ou la méfiance première à se dissiper qu'avec la période de *temps* passé chez un *même* employeur. Ainsi, la stabilité en emploi serait un facteur facilitant les relations plus cordiales entre tous les travailleurs. À l'inverse, l'instabilité, synonyme d'un roulement de main-d'oeuvre important, entraînerait un nombre élevé et fréquent de «nouveaux» plus isolés. Pour un «nouveau», surtout s'il est «allophone», la présence d'un ami, d'une connaissance ou de plusieurs compatriotes travaillant déjà sur la ferme, serait un facteur important pour surmonter la première réaction de méfiance et déterminant du type de relations entre les travailleurs.

Enfin, l'attitude des travailleurs même, ouverte ou fermée, risque d'intervenir dans l'ensemble de ces facteurs. Étant donné les différentes interactions entre ces facteurs, les relations entre travailleurs sont susceptibles de varier non seulement d'un individu à l'autre, mais d'une ferme à l'autre, d'une récolte à l'autre à l'intérieur d'une même saison et parfois même d'un jour à l'autre.

2) Difficultés

La quasi-totalité des travailleurs rencontrés affirme ne pas avoir vécu, personnellement, de difficultés ou de conflits avec leurs collègues mais certains disent en avoir été témoins. Quelques individus ont mentionné l'existence de conflits fréquents entre Africains et Haïtiens:

C'est des rapports qui sont très, très tendus entre eux. C'est que dans les champs, il y a des chicanes verbales, sans arrêt. Dans les autobus, le matin, en allant travailler; le soir, en revenant, en sortant de l'autobus. Le soir, en attendant d'entrer dans l'autobus, le matin, y a des chicanes verbales et physiques. *(Entrevue 30, natif)*

Quand [ma copine] est rentrée dans l'autobus, y avait une Haïtienne qui lui a dit: «c'est la place à [un parent ou ami], ce n'est pas ta place». Ma copine a dit: «il n'est pas question de place ici» [...]. Ils ont commencé à se disputer, ils ont commencé à faire une question de place [...]. Moi, je trouvais que c'était inutile. *(Entrevue 5, immigrante d'origine africaine)*

L'origine de ces conflits à première vue étonnants se situe probablement au niveau du profil et de l'origine sociale clairement différents de ces deux groupes minoritaires de travailleurs agricoles. Ainsi, les Haïtiens de notre groupe faisant du travail agricole sont presque tous d'origine paysanne, peu scolarisés, sinon analphabètes, et faisaient déjà du travail agricole en Haïti avant d'émigrer. Au contraire, les Africains, dont seule une minorité est d'origine paysanne, s'ils ne sont pas tous très scolarisés, ont généralement étudié pendant plus longtemps, ont appris un métier et peuvent l'avoir pratiqué un certain nombre d'années avant de fuir les troubles politiques de l'Afrique des années 90. Ainsi, le conflit entre les deux groupes pourrait avoir son origine dans la classe sociale et la scolarisation différentes de l'un et l'autre de ces groupes.

Quant aux relations entre main-d'oeuvres locale et transportée, elles ne seraient pas toujours très bonnes, comme le fait remarquer cette répondante native:

Quand on arrive dans une ferme, la plupart du temps, y ont déjà [...] une dizaine de personnes qui sont tout l'temps là, eux autres, à toutes les années, qui sont là «steady». C'est du monde du village. Souvent, ben c'est eux autres, qui nous traitent de vache, le monde qui arrive de la ville, ils nous traitent de vache, parce qu'ils disent qu'on ne travaille pas fort mais c'est pas vrai, ça. *(Entrevue 32, native)*

Quelques travailleurs immigrants ont aussi parlé de ces travailleurs locaux. Certains estiment que ceux-ci ont une attitude plus offensante à leur endroit que leurs collègues natifs transportés:

Surtout ceux qui habitent à la campagne, là-dedans, c'est partout, quand y a un groupe d'immigrants, ils pensent qu'on vient voler leurs jobs [...]. Si on n'était pas là, peut-être qu'ils vont travailler [entendre gagner] plus cher, c'est à cause de nous autres [...]. Ils parlent, ils s'expriment. Parfois, ils critiquent, ils regardent notre nourriture et ils vont dire: «wash», comme pour nous humilier, mais on le sait, on s'en fout, des autres. Parce qu'on sait que comme ça, on vient chercher quelque chose... enfin, c'est parce qu'on a besoin d'argent, qu'on laisse notre maison pour aller travailler, on s'en fout des autres. *(Entrevue 20, immigrante)*

Dans l'ensemble des entretiens, le peu de place réservé à la main-d'oeuvre locale par les travailleurs interrogés est notable et révélateur, minimalement, d'une certaine distance ou méfiance. Ce genre de

distance sociale entre travailleurs saisonniers et communautés locales a aussi été constaté relativement à la main-d'oeuvre agricole temporaire en Ontario (Cecil et Ebanks, 1991; Wall, 1987). Nos données ne permettent pas d'établir dans les détails la portée de la méfiance et de la compétition entre locaux et transportés dont nous ont parlé quelques individus ni de cerner avec précisions les différenciations entre les différentes catégories de main-d'oeuvre évoquées ici. Cependant, les relations entre travailleurs locaux et transportés apparaissent avoir pour effet d'accentuer le statut inégalitaire de ces derniers sur les fermes. La dernière partie de ce chapitre, où sont examinées les réactions et les stratégies de revendications des travailleurs rencontrés, démontre à nouveau le caractère précaire de l'emploi agricole occasionnel.

5. REVENDICATIONS ET RECOURS: PEUR, RÉSIGNATION ET PRAGMATISME

Les conditions de travail que nous venons d'examiner en profondeur rappellent avec éloquence le peu de protection juridique de la main-d'oeuvre agricole occasionnelle. Théoriquement, certains recours s'offrent à eux : soit faire une «plainte à l'interne», auprès d'un SEA pour le non-respect des ententes, ou soit exercer un recours légal contre leur employeur. On se souvient que formellement, les lois d'ordre public du Québec telles la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles* et même la *Loi sur les normes du travail*, malgré les exclusions touchant les salariés agricoles, s'appliquent⁹⁵. Cependant, il est permis de supposer que l'exercice d'un recours pourrait être rendu très complexe, par exemple, par la difficulté de clarifier le lien d'emploi avec un employeur en particulier. De fait, dans le contexte néo-libéral actuel, la précarisation des emplois et les coupures budgétaires dont sont l'objet les organismes de protection des droits (tels que la Commission des normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail...) tendent à rendre les recours plus difficilement accessibles pour les plus démunis⁹⁶.

Dans cette partie, nous cherchons à expliquer et comprendre les réactions des travailleurs interrogés, leurs stratégies de résistance pour contourner le manque de recours et les résultats obtenus dans leurs démarches. Dans la première section, nous dressons un bref tableau des différentes réactions privilégiées par les travailleurs agricoles. Comme nous le démontrons dans la seconde section, il apparaît très clairement qu'à la base, ce sont les caractéristiques mêmes de l'emploi agricole occasionnel, *emploi précaire* par excellence, qui expliquent tant la peur de protester des travailleurs, la difficulté technique et pratique de revendiquer de meilleures conditions de travail, l'inexistence de recours efficaces et, donc, la difficulté à parvenir au résultat souhaité.

⁹⁵ Concernant l'application de la *Loi sur les normes du travail*, on sait que des problèmes au niveau du traitement des plaintes à la Commission des normes du travail (CNT) ont été relevés par l'organisme Au bas de l'échelle. Une partie de ces problèmes semble avoir sa source dans un changement d'orientations politiques à la direction de la CNT, un revirement par lequel l'organisme gouvernemental apparaît ne plus chercher l'application de la Loi mais plutôt le développement de relations «harmonieuses» entre employeurs et employés (ABE 1994b: 7-9).

⁹⁶ Le projet de loi 31 modifiant la *Loi sur les normes du travail*, déposé le 15 mai 1996, va dans le même sens: les travailleurs non syndiqués seraient mis à contribution pour pouvoir exercer un recours en vertu de la Loi sur les normes à partir de 1997 (ABE, 1996b).

A. RÉACTIONS AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES: «TIMIDITÉ SOCIALE»⁹⁷, PRAGMATISME?

L'ensemble des témoignages et des propos recueillis démontre que la grande majorité des travailleurs agricoles rencontrés, s'ils parlent abondamment entre eux de leurs conditions de travail, hésitent à faire des revendications aux employeurs. Comme nous l'avons déjà évoqué, les travailleurs sont parfois portés à revendiquer leurs droits – bien que non systématiquement – lorsque surgissent des problèmes de rémunération et de durée de travail mais avec peu de résultats, comme nous le verrons. C'est beaucoup plus rarement que les individus interrogés auront démontré leur opposition face aux écarts de langage, à la manière peu respectueuse de leur adresser la parole, aux pressions, cris ou mouvements d'impatience qui ont été discutés dans la précédente partie. Sur ce plan, se remarque une importante différence de comportements entre immigrants et natifs.

La majorité des immigrants, en particulier ceux d'origine haïtienne, laisseraient passer ces mauvais traitements, apparemment sans réagir. Ils ne diraient pas un mot au producteur. À l'inverse des immigrants, les natifs rencontrés n'accepteraient généralement pas de ne pas être minimalement respectés. En effet, ils tendraient davantage à réagir verbalement et directement ou quitteraient tout simplement le travail, parfois même avant la fin de la journée:

Non, je l'ai trouvé vraiment bête [...]. Non, je n'ai pas aimé ça, ça m'a fâché, d'ailleurs, la façon dont il était [...]. C'est plus de diriger et d'être bête, là... non, je n'ai pas aimé ça [...]. Autoritaire, mais autoritaire il faut quand même être un peu... non, je n'ai pas aimé ça, ce qui fait que je ne suis pas resté là. (*Entrevue 17, natif*)

Elles [les femmes haïtiennes] ne disent pas un mot [...]. Le monde ne dit pas un mot, le monde se laisse traiter de tous les noms, puis ça ne dit pas un mot. T'sais, moi, j'ai déjà entendu: «ma grosse calisse»... puis moi, je m'étais virée de bord puis j'ai dit: «si tu m'avais dit ça à moi, tu aurais eu une 'ostie' de claque sur la gueule, je te jure» [...]. Mais ça dit pas un mot, ce monde-là. C'est doux, doux, comme des moutons. Ils sont tous de même, c'est de valeur. Moi, me semble que j'irais les défendre tout l'temps. Je serais tout l'temps en train de défendre les madames qui se font pousser dans le dos, tout l'temps. Eux autres, ils vont là pour faire de l'argent, je les comprends [...]. Puis moi, ben... j'suis maligne, moi je les envoie quasiment chier, parce que moi c'est: «parle-moi comme du monde, si tu veux que je travaille, si tu veux un bon rendement de ma part, ne me pousse pas dans l'cul comme ça». Parce que j'm'en va, carrément, je me lève, puis j'pars. (*Entrevue 32, native*)

Les travailleurs, dans une grande majorité, ont parlé assez ouvertement de leurs difficultés et de leurs réactions. Plusieurs ont confié généralement décider de quitter un emploi, si les conditions étaient jugées inacceptables, mais peu se plaindraient formellement. Globalement, plutôt que de s'opposer et de protester, les travailleurs opteraient pour une stratégie d'**évitement**, la meilleure manière d'éviter les ennuis étant d'exclure les fermes réputées problématiques. L'information concernant les «mauvaises fermes» circulerait rapidement et une «liste noire» des mauvais producteurs se serait constituée :

⁹⁷ Nous empruntons cette expression à Florakas-Petsalis et Varsos (1990).

Moi, je connais des fermes où le monde ne veut pas aller, partout, parce que les messieurs sont pas bien, ils sont vraiment pas fins. Puis moi avec. Ça, c'est le monde qui me le dit: «va pas à cette place-là, parce que tu vas le regretter, le bonhomme est débile, va-y pas». J'ai une couple de fermes, moi, que je vais pas, je l'sais, le monde me l'a dit, de ne pas y aller, parce qu'il est vraiment pas fin. (*Entrevue 32, native*)

Des fois, on se dispute avec [l'employeur], oui, des fois, on se dispute avec. Sinon, on travaille juste une journée, deux journées, bye, bye. C'est les seuls moyens que nous on a, disons, pour nous protéger, parce qu'on ne peut pas travailler avec quelqu'un comme ça. Lui, il a toujours des nouveaux travailleurs [...]. Il passe toute la saison comme ça. (*Entrevue 38, immigrant*)

Malgré cette tendance à la résignation, due, en partie, à une certaine «timidité sociale» ou au pragmatisme de certains individus préférant se taire, plutôt que de risquer de perdre le salaire d'une journée, une petite minorité réagirait fortement, se ferait d'abord un devoir de parler au producteur et ensuite, déciderait de ne plus revenir travailler à cet endroit. Il est arrivé – et, apparemment, le fait serait plutôt rare – que les travailleurs se solidarisent et s'entendent, tous ensemble, d'un commun accord, pour ne plus revenir le lendemain, en guise de protestation.

Toutefois, peu importe l'attitude privilégiée – l'évitement ou la confrontation – les travailleurs agricoles occasionnels se retrouvent à toutes fins pratiques sans réel recours en raison du rapport de force qui les oppose à leur employeur.

B. UN RAPPORT DE FORCE EN FAVEUR DE L'EMPLOYEUR

L'employeur bénéficie d'un rapport de force en sa faveur en raison tant du profil socio-économique des salariés agricoles transportés que des caractéristiques de l'emploi agricole saisonnier occasionnel: emploi «sur appel», donc instable, et souvent non déclaré.

Le travail agricole saisonnier occasionnel recrute en partie du côté des personnes assistées sociales, ce qui permet aux exploitants agricoles de maintenir des bas salaires et d'être plus compétitifs sur les marchés. Cette situation constitue un premier avantage de l'employeur sur les salariés agricoles occasionnels et introduit un élément de peur qui a été une constante dans les entretiens, tout comme dans l'organisation de la recherche⁹⁸.

Franchement, ce sont des lois... je ne sais pas qui les appliquent mais nous, comme c'est un travail «cash», on a peur de demander. On a peur d'exiger, c'est pour ça... c'est juste pour ça. (*Entrevue 6, immigrant*)

Nous avons vu que les travailleurs agricoles occasionnels, surtout les immigrants d'arrivée récente, ne connaissent généralement pas leurs droits et qu'il s'agit d'une main-d'oeuvre fortement motivée à travailler en raison d'une charge familiale élevée et d'une pauvreté bien réelle. De plus, souvent, une partie de ces

⁹⁸ Pour plus de détails sur les entretiens, voir la méthodologie, en annexe.

immigrants ne maîtrisent pas encore le français et ne disposent donc pas des outils nécessaires pour réagir. S'ils sont en attente de statut ou même *sans statut*, ils auront peur de se voir refuser leur résidence permanente ou pire, d'être refoulés dans un autre pays, s'ils n'acceptent pas la situation sans broncher :

Comprenez-vous, ils ne sont pas des personnes éduquées, ils ne connaissent pas les droits, ils ne connaissent pas qu'est-ce que c'est les droits de la parole et de la liberté. Ce sont des personnes qui parlent un peu mais [qui ne disent] pas tout. *(Entrevue 3, immigrant, réfugié)*

C'est juste cette année, que je peux avoir un peu du chômage. Avant, pendant quatre ans, j'ai pas eu de chômage, j'ai pas eu l'aide sociale [...]. Parce que j'ai toujours eu peur de me faire prendre, toujours. J'allais travailler et je ne disais rien, je disais rien, rien à personne pour pas... vous savez, quand on parle [...]. J'ai dit: «si je parle, toujours, y a des personnes autour de nous qui peuvent parler [...]». Non, je disais rien, rien rien. *(Entrevue 31, immigrante, travailleuse temporaire à son arrivée, a travaillé clandestinement pendant quelques années)*

Il y a un gros problème, aussi, c'est que la plupart des gens qui travaillent à la campagne ne parlent pas vraiment français et ils ne sont pas capables de se défendre. Ça, c'est plutôt ennuyant, parce que des fois, le patron, il parle aux travailleurs d'une mauvaise façon... eux autres, ils ne s'en rendent pas vraiment compte, de qu'est-ce qu'il leur a dit [...]. Alors, c'est pour ça que des fois, les producteurs en profitent de dire tellement des bêtises aux travailleurs, parce que peut-être, y en a un qui va comprendre, mais pas tout le monde. *(Entrevue 38, immigrant, revendicateur du statut de réfugié à son arrivée, a déjà travaillé sans permis)*

Tu vois, c'est ça l'affaire, quand vous vous rendez chez les producteurs, il y en a beaucoup qui ne comprennent pas le français [...]. Pour qu'ils puissent comprendre, tu dois leur faire des signes ou leur montrer comment. Là, j'ai dit: «eux, ils profitent de vous, ils profitent de l'avantage que vous ne comprenez pas leur langue. Si vous faites une pétition, il faut qu'il y ait un leader, quelqu'un qui va parler en votre nom, mais que vous êtes tous en accord avec ce qu'il va dire, parce qu'il ne peut pas se permettre de dire n'importe quoi en votre nom, parce qu'il vous représente». *(Entrevue 4, immigrant, parlant de ses collègues immigrants)*

L'instabilité de l'emploi agricole, la précarité et l'isolement des travailleurs annihilent ou rendent très difficiles l'émergence de réelles solidarités et mobilisations entre collègues de travail. S'expliquent ainsi certaines attitudes de «méfiance» décrites plus haut. Les travailleurs tendent à justifier cette attitude, et plus encore les immigrants, par la nécessité de travailler, la peur de «perdre leur place» s'ils rétorquent, et le sentiment d'être impuissants à changer quelque chose à la situation. Plusieurs ont répété qu'ils «n'avaient pas le choix».

Il y a beaucoup d'employés, comme moi, qui préfèrent se taire, pour qu'ils gardent leur travail [...]. Si, par exemple, il y a un employeur qui chicane un autre travailleur, les autres, une grande majorité, ça veut dire 90 %, ferment la bouche, parce qu'ils ont peur que le patron se jette sur eux aussi. Ils disent: «OK, je reste... pour que demain, je puisse travailler encore». *(Entrevue 23, immigrant)*

N'importe quoi qu'on va te dire, tu essaies de t'y soumettre [...]. Donc tu acceptes toutes sortes de conditions, pour travailler. Si on te dit que tu n'es pas rapide, tu vas te rendre rapide, pour qu'on puisse te garder, pour que tu travailles. *(Entrevue 28, immigrante)*

Les racines des gens sont comme tellement... eux autres, ils font leurs remarques entre eux autres en disant: «elle n'a pas d'affaire à faire ça»... mais ils n'appuient rien. Y a pas d'appui aux personnes qui en sont victimes. *(Entrevue 30, natif parlant de l'absence de réaction des autres travailleurs face aux coups de pied donnés à des femmes dans le champ)*

Moi, je fais ma petite affaire, je fais mon ouvrage, puis je sais ce que j'ai à faire, puis je ne me mêle pas des troubles des autres, j'en veux pas. *(Entrevue 27, natif)*

Y a cette peur qui existe, oui. Oui, y a cette peur, y a certains employeurs qui peuvent décider que tu ne reviens pas. Pas [...] parce que tu ne travailles pas, mais parce que tu n'as pas d'eau, tu demandes de l'eau. *(Entrevue 33, immigrant)*

Comme je vous disais, c'est toujours dur et à part de ça, nous on fait toujours de notre mieux parce que c'est normal, on a besoin de travailler, on ne veut pas perdre la place. Comme c'est toujours difficile de trouver du travail, alors on met tout notre effort pour faire de notre mieux pour que le patron soit satisfait avec ton travail. Mais même des fois, si tu fais de ton mieux, le patron, il en a jamais assez. *(Entrevue 38, immigrant)*

Il y avait des protestations et il y avait des personnes qui se faisaient punir [...]. Le patron appelait au SEA, au bureau, pour dire: «s'il-vous-plait, n'envoyez pas cette personne-là, parce que j'ai eu des problèmes». C'est arrivé plusieurs fois. *(Entrevue 6, immigrant)*

Plusieurs travailleurs sont témoins que des plaintes seraient parfois déposées aux SEA. Dans certains cas graves, par exemple pour régler un problème de chèque sans provision ou de légumes lancés sur les travailleurs, l'intervention d'un SEA auprès du producteur aurait pour effet d'améliorer la situation, de l'avis même des travailleurs interrogés. Mais, dans la majorité des cas, les «plaignants» ne seraient jamais tenus au courant des suites de leurs plaintes. Les protestations verbales adressées au producteur n'aboutiraient qu'exceptionnellement à la résolution réelle des problèmes, celui-ci ne sentant pas nécessairement dans l'obligation d'acquiescer aux demandes qui lui sont faites. Le chauffeur d'autobus serait déjà intervenu pour qu'un producteur paie les travailleurs à la fin d'une journée. La question des recours face aux difficultés et aux abus vécus par les travailleurs agricoles saisonniers occasionnels transportés pose donc un épineux problème.

Ben, personne avait le droit de chialer. Si tu chialais, tu perdais ta place, tu allais travailler ailleurs... puis même, souvent, tu étais même plus engagé, s'il y avait plus de places disponibles [...]. Tu protestes mais on dirait que ça n'avance pas. Ça donne rien. Parler à un monument, c'est ben plate [...]. J'ai passé à travers [un SEA], je pense que [le SEA] a annulé ma plainte pour pas que j'aie de trouble [...] par l'employeur [...]. Mais c'est pas grave, le trouble, tu le traînes avec toi. C'est en campagne, puis ça s'parle d'un voisin à l'autre là, de la clôture à l'autre. On dirait que les feuilles se parlent. *(Entrevue 27, natif)*

Comme j'ai eu déjà à le souligner précédemment, ceux qui remplissent ces conditions sont très rares. Alors, il y a ces plaintes-là. Puis quand tu continues à les faire et qu'ils se rendent compte que tu te plains, que tu risques de révolter les autres, il [l'employeur] peut demander [au SEA] à ce que tu ne reviennes pas, parce que tu te plains. *(Entrevue 33, immigrant)*

Eux autres, c'est comme... ils commencent à rire, parce que tu es le seul qui vient le dire. Mais moi, je suis plus «smate» qu'eux autres, la plupart du temps, avant d'aller leur dire ça, je m'arrange pour voir si tout le monde va être d'accord quand lui, il va poser la question. Parce qu'il va te répondre vaguement: «oui, oui, mais tu es le seul qui me dit ça»... puis, il va leur poser la question quand ils vont avoir la paie. Si tout le monde répond, en général... donc il n'aura pas le choix de le faire. *(Entrevue 4, immigrant)*

Ainsi, il apparaît que de véritables recours n'existent pas dans la pratique et que lorsqu'ils existent, il n'y a pas de suivi. Mais aussi, et c'est peut-être ici que le bât blesse, les travailleurs semblent parfois eux-mêmes se

résigner et abdiquer de leurs droits. Il en résulte une plus grande marge de manoeuvre des employeurs et une moins grande rétention en agriculture.

CONCLUSION

Les entretiens avec les travailleurs agricoles ont confirmé l'existence de conditions de travail dures en agriculture. L'horaire de travail de la main-d'oeuvre transportée, de l'aube au soir, exige d'emblée une santé de fer. De plus, certaines tâches à effectuer sont exigeantes, tel le désherbage ou la récolte des concombres ou des petits fruits. Outre cette situation générale, nous avons observé une importante variabilité des conditions de travail offertes d'une ferme à l'autre. Nous avons vu que certains producteurs rendent les conditions de travail plus attrayantes par une gestion efficace et soucieuse du bien-être des travailleurs. Cependant, nous avons aussi constaté que les conditions sont, dans certains cas, en deçà du niveau minimal légalement et humainement admissible, en ce qui concerne, par exemple, le respect du temps de travail des salariés ou des normes de santé et sécurité. Des travailleurs voient leurs pauses écourtées, leur temps d'attente non payé et même des minutes de leur temps de travail leur être retranchées de leur maigre paye. Certains producteurs ne donnent aucuns services à leurs employés: pas de toilettes ni d'eau fraîche, aucun aménagement propre des lieux, aucun endroit pour se laver et changer de vêtements à la fin de la journée. Ainsi, certains exploitants agricoles profiteraient de la méconnaissance, très courante chez les travailleurs, des lois et des ententes entre les producteurs relativement aux conditions de travail. Sur certaines fermes, la rémunération, les pauses et la durée du travail, ainsi que l'octroi d'eau fraîche, sont des sources de conflits. Toutefois, il est rare que les travailleurs se plaignent réellement, par peur de «perdre leur place» de travail. De fait, peu de recours s'offrent à eux, en dehors d'une «plainte au SEA» dont le résultat demeure incertain. En plus, aucun suivi n'est effectué de ces plaintes.

À l'instar de l'ensemble des conditions de travail, les entretiens ont démontré une grande variabilité au niveau des relations de travail d'une ferme à l'autre. Sur certaines fermes, l'accueil, l'explication des tâches, la supervision, la répartition des tâches et des espaces et les relations, témoignent d'une bonne organisation et d'une gestion efficace du travail. À l'inverse, sur d'autres fermes, ces éléments, bien qu'importants pour la rentabilité de l'entreprise et la rétention des travailleurs, apparaissent complètement délaissés. De fait, le manque de respect de la part de certains producteurs a été une préoccupation majeure des individus rencontrés. Les entretiens ont aussi révélé qu'il existait, dans certaines exploitations agricoles, des conditions de travail non seulement peu valorisantes mais également entachées de discrimination à l'endroit des travailleurs immigrants. Les relations entre collègues de travail ont été évaluées plus positivement par les travailleurs. Toutefois, dans l'ensemble, les conditions d'emploi rendent difficiles de réelles solidarités entre travailleurs. En définitive, l'emploi agricole saisonnier transporté semble être parmi les plus durs du «marché secondaire» qui, rappelons-le, est caractérisé par des emplois instables, flexibles et peu qualifiants.

CHAPITRE IX

PISTES D'AMÉLIORATIONS: VISION DES TRAVAILLEURS

Un des objectifs de la recherche était de faire connaître la vision des travailleurs quant aux améliorations souhaitées dans l'emploi agricole saisonnier. Une grande attention a été portée sur cette question lors des entretiens afin de fournir des pistes pour l'élaboration de politiques nouvelles et innovatrices, soucieuses d'améliorer un cadre de travail de qualité apte à entraîner motivation et stabilité auprès des salariés agricoles et à consolider le secteur horticole.

1. PREMIÈRES RÉACTIONS À LA QUESTION: SURPRISE ET INTÉRÊT

La grande majorité des répondants ont répondu très **consciencieusement** à notre invitation à donner des suggestions d'améliorations pour les conditions de travail ou l'organisation du recrutement dans le travail agricole.

Une minorité soit s'est sentie *mal à l'aise* avec la question, soit était prise de court ou ne savait trop que répondre. Chez les immigrants, cette réticence est venue des individus les plus craintifs à émettre des critiques ou même à donner leur avis sur les conditions de travail. Certains répondants ont réagi avec une certaine *dérision* et ont rétorqué que, de toute manière, c'était le producteur qui décidait de tout. Du côté des natifs, la majorité des femmes n'a pas voulu donner de pistes d'améliorations. Elles ont expliqué qu'elles n'avaient pas de propositions d'améliorations à faire puisqu'elles avaient de *très bonnes* conditions de travail.

2. PISTES D'AMÉLIORATIONS SUGGÉRÉES PAR LES TRAVAILLEURS

La plupart des répondants ont donné des suggestions d'améliorations **spontanément**. Seulement une minorité a demandé de préciser la question. Les améliorations des conditions de travail suggérées couvrent une quantité d'aspects différents. Les pistes d'améliorations quant aux SEA et l'organisation du recrutement ont pris beaucoup d'importance chez la majorité des répondants plus scolarisés et ont toutes été suggérées spontanément.

A. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AGRICOLE: RESPECT DE LA PERSONNE

L'une des revendications essentielles des travailleurs agricoles rencontrés concerne le traitement de la personne. Ils demandent que le traitement soit **plus humain**, qu'il y ait **plus de respect** de la part de l'employeur. Le respect devrait commencer dans le fait d'être attentif aux besoins des travailleurs et de fournir un minimum d'accueil sur les fermes :

La personne, ils doivent valoriser la personne avant tout. Et on doit mettre les gens à l'aise. C'est-à-dire, on doit nous considérer comme des êtres, communiquer avec nous comme il faut, de ne pas être

agressif ou bien arrogant avec les gens [...]. Qu'ils apprennent à nous respecter. (*Entrevue 28, immigrante*)

Au niveau du patron, de porter plus attention à la relation humaine, aussi... puis aux besoins, pas nécessairement juste physiologiques des gens mais aux besoins psychologiques aussi, parce que c'est un travail qui se déroule assez vite et c'est un travail de longue durée. Pendant neuf heures, on est pris dans la même position, dans les mêmes choses. Là, c'est sûr qu'il faut créer un climat quand même agréable, pour que les gens arrivent à être détendus, à être bien dans leur peau [...].

De la part des employeurs, peut-être, revoir un peu leurs attitudes envers les employés [...]. Ils nous prennent pour des machines: on est juste des machines qui ne font toute la journée que ramasser, ramasser. On n'est pas juste ça. Il faut savoir aussi travailler avec les gens. (*Entrevue 14, immigrant*)

Être un petit peu plus humain envers ces personnes-là, même si ce sont des personnes humbles, comme on pourrait dire, ce sont des personnes qui n'ont pas de scolarité forte [...]. Un minimum de respect pour chaque personne. (*Entrevue 6, immigrant*)

Moi, c'est surtout que les producteurs arrêtent, t'sais, on dirait quasiment qu'on est une gang de vaches qui suivent toutes, puis il s'en va avec un bâton. Crime, on est des travailleurs, qu'ils soient polis avec nous autres, moi, c'est ça. Soyez polis, puis demandez-nous ça comme du monde, puis on va le faire, t'sais. Parce que moi, je trouve qu'ils ont aucune politesse [...]. J'sais pas, ils devraient faire attention, comment ils nous parlent, on travaille fort pour eux autres, t'sais, mais ça, ils le voient pas. (*Entrevue 32, native*)

Les travailleurs nous ont aussi fait part de revendications plus précises au sujet du respect de certaines normes minimales de travail et de la santé des travailleurs agricoles qui, en retour, auront un effet positif sur la personne humaine.

1) *Respect de normes minimales*

Concernant les normes du travail, les travailleurs interrogés réclament un meilleur salaire et le respect du temps de travail des salariés agricoles.

La quasi-totalité des répondants se sont prononcés sur la question du *salaire*, aspect fondamental dans les propositions d'améliorations. En effet, à la question générale sur les améliorations à apporter en agriculture, la moitié des travailleurs rencontrés ont spontanément suggéré que le salaire soit augmenté. Plusieurs ont émis ce souhait en l'appuyant sur des arguments objectifs, par exemple, sur l'opportunité de tenir compte de l'effort à fournir, sur le fait que les travailleurs de Montréal doivent se déplacer de plusieurs kilomètres matin et soir pour pouvoir effectuer ce travail ou encore sur le fait que le salaire minimum n'a pas suivi le taux de l'inflation depuis plusieurs années :

Ça devrait être payé plus cher, parce que le salaire minimum, il n'a pas augmenté au même rythme que l'inflation depuis 1980, d'après moi. C'était plus payant de travailler au salaire minimum en 80 que maintenant. (*Entrevue 10, natif*)

Améliorer un peu le salaire. Parce que le salaire, vous savez, ça fait déjà au moins quatre ans que c'est toujours le même salaire. Ça ne monte pas et le coût de la vie, ça monte. C'est vrai que c'est pour ça qu'il y en a plein qui, comme moi, font ce travail quand ils ne trouvent rien ailleurs. (*Entrevue 38, immigrant*)

Avant d'évaluer à quel taux devrait être augmenté le salaire, des répondants tant immigrants que natifs ont dit comprendre la situation du producteur et son incapacité de payer un salaire qui soit équivalent à l'effort fourni en agriculture. L'augmentation suggérée varie entre un taux de 7 \$ et 12 \$ l'heure mais la majorité a dit qu'une augmentation du taux horaire à 7\$ ou 8 \$, 8,50 \$ serait «raisonnable» :

Je pense qu'un 7 \$, 7,50 \$, ça serait à discuter. Peut-être au moins 7 \$, je pense que c'est un chiffre qui va bien. Parce que pour le travail et pour les profits que fait le patron aussi. Je pense qu'ils peuvent se permettre, ce n'est pas la fin du monde. En tout cas, c'est à suggérer, c'est à discuter, peut-être. (Entrevue 14, immigrant)

Plusieurs immigrants ont insisté sur la nécessité de rendre le salaire «assuré», c'est-à-dire que les travailleurs aient l'assurance, lorsqu'ils vont travailler dans un champ, d'être payés le taux fixé et pour la totalité des heures de travail effectuées durant la journée. D'autres ont suggéré qu'une compensation soit prévue chaque fois que les travailleurs se rendent sur la ferme et doivent rebrousser chemin, qu'ils aient travaillé ou non.

Plusieurs travailleurs ont réclamé spontanément que le travail agricole soit un travail *déclaré*, à condition que les conditions et le salaire soit meilleurs. Dans le cas d'un travail déclaré, le salaire ne saurait être en dessous des 8 \$ l'heure, selon les répondants à s'être prononcés sur la question:

Si tu vas te déclarer dans ce travail-là, tu vas travailler dur, dur, dur, tu vas te faire enlever des impôts, tu ne vas même pas avoir rien presque toute la semaine et tu vas être probablement malade. Moi, je trouve que si ce travail doit être déclaré, pour moi, ça doit être au moins 8 \$. (Entrevue 31, immigrante)

D'après des travailleurs, si le système actuel changeait pour un système permettant un salaire un peu plus élevé, assuré et déclaré, ce serait un incitatif à quitter l'aide sociale et ainsi, à intégrer le marché du travail déclaré. Quelques individus ont décrété que, selon eux, dans la mesure où il s'agit d'un travail non déclaré et que le producteur rencontrerait de la difficulté à payer davantage, le salaire était parfait comme il était. Quelques personnes ont trouvé qu'ils étaient *bien payés*, que l'important était en fait *d'être payés*.

Une répondante inscrite auprès d'AGRI-AIDE a dit apprécier et se sentir encouragée par le principe d'une augmentation de salaire pour les travailleurs revenant d'année en année.

Devant les problèmes de respect de leur temps de travail, quelques répondants immigrants pensent que le Gouvernement devrait légiférer sur les conditions de travail des travailleurs agricoles. Il devrait voter des lois pour protéger les travailleurs de l'exploitation et des mauvais traitements et faire en sorte qu'ils aient toutes les conditions minimales sur les fermes. Ils proposent que ces lois sanctionnent explicitement le non-respect du temps de travail des travailleurs agricoles et qu'elles prévoient des recours pour que les travailleurs se sentent protégés:

C'est le Gouvernement qui doit, par exemple, passer un ordre pour que quelqu'un qui travaille doit être protégé, l'employé doit être protégé. Par exemple, on a des patrons qui, vraiment, maltraitent leurs employés. Comme y a pas de surveillant, pas personne à qui parler [...], c'est obligé de rester comme ça, de continuer. (*Entrevue 22, immigrant*)

Moi, je trouve qu'on doit faire un règlement, là-bas, que les agriculteurs doivent respecter. On s'en va pas là-bas pour niaiser, évidemment, on vient pour travailler. Mais quelqu'un qui vient, qui fait son travail comme il faut, on doit le payer comme ça doit. On doit essayer de nous mettre à l'aise, aussi [...]. Tu vas nous mettre à l'aise pour nous valoriser, quoi... valoriser l'humain. (*Entrevue 28, immigrante*)

2) Respect des règles de santé et sécurité

Quant aux règles de santé et sécurité au travail, les travailleurs agricoles interrogés ont émis plusieurs demandes spontanées. L'absence d'eau et de toilettes étant une question qui les préoccupe, il n'est pas étonnant que des travailleurs ait mentionné ces éléments comme des améliorations prioritaires à apporter :

Moi, je crois que le problème... C'est au moins, les employés, ils ne sont pas des sauvages. Il faut qu'ils vivent aussi, n'est-ce pas? Au moins une toilette, la première des choses, parce que tu arrives dans un endroit, y a pas de toilette, vraiment, c'est très, très difficile. (*Entrevue 18, immigrant*)

L'important, c'est que quand on arrive au champ, ces gens nous respectent. Ça, c'est très important. Qu'ils nous donnent la facilité, quand au moins tu veux faire tes besoins, ça c'est important, pour une personne. Ça, c'est très normal, c'est une chose qui est naturelle. (*Entrevue 28, immigrante*)

Je pense que normalement, pour faire travailler une personne [...], il y a des règles auxquelles on doit toujours obéir au niveau de l'employeur comme de l'employé. Et l'employeur, généralement, ne respecte pas ces règles parce que la règle préliminaire, le besoin préliminaire d'un travailleur, c'est de pouvoir boire et d'aller aux toilettes dans la plus grande discrétion. Ça n'existe pas dans la plupart des cas. Alors ça, c'est très déplorable. (*Entrevue 33, immigrant*)

Plusieurs ont aussi souligné l'importance d'améliorer les *conditions d'hygiène* sur les fermes : toilettes entretenues, disponibilité de lavabo avec de l'eau et du savon pour se laver avant de partir. L'endroit où les travailleurs mangent, minimalement, devrait être également *propre*. L'entretien des machines ou des tracteurs devrait être amélioré. D'autres ont recommandé qu'il y ait partout des *espaces aménagés* pour les travailleurs, en plus des toilettes et du lavabo pour se laver. Six éléments sont particulièrement ressortis : 1- un endroit propre où manger, avec des tables, des verres, protégé du soleil; 2- un endroit où mettre le lunch et garder la nourriture au frais: un frigidaire; 3- un espace pour changer de vêtements; 4- un espace de rangement pour le sac à dos; 5- un endroit pour s'asseoir un peu, durant les pauses; 6- un endroit où il y ait de l'eau chaude pour pouvoir se réchauffer, en automne.

En définitive, les travailleurs demandent d'avoir un **minimum** :

Moi, en résumé, c'est d'avoir le minimum, au moins le minimum. Je veux dire de l'eau, que le producteur respecte... bien, y en a plusieurs qui sont corrects mais y en a peut-être qui le sont moins que les autres... qu'ils respectent les personnes qui vont travailler. D'avoir les toilettes, d'avoir un lavabo puis du savon, c'est pas grand-chose, mais c'est d'avoir le minimum. (*Entrevue 17, natif*)

Au sujet des équipements et des outils de protection, certains travailleurs estiment que les producteurs devraient *fournir* les imperméables, les bottes, les gants, ainsi que de bons outils de travail, au lieu de les faire acheter sur place. De plus, afin de veiller à la santé et sécurité des travailleurs agricoles, quelques travailleurs proposent que les producteurs se penchent sur la nécessité de réviser la *position de travail*⁹⁹ dans certaines tâches, comme le sarclage, et certaines productions, comme le concombre. Afin d'éviter les problèmes physiques ultérieurs (maux de dos, douleurs aux genoux...), la CSST devrait visiter les producteurs agricoles pour évaluer concrètement les conditions de travail quant à la santé et sécurité des travailleurs et proposer des mesures de prévention.

B. AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE RECRUTEMENT ET DES SEA

Même si peu d'entre eux connaissent bien le fonctionnement des SEA, les travailleurs interrogés en ont une connaissance pratique et ils ont formulé plusieurs suggestions d'améliorations quant à la sélection et au recrutement des travailleurs agricoles. Ici aussi la question du respect est centrale: les travailleurs rencontrés ont réclamé que tous les employés de l'UPA les *respectent*, particulièrement à l'embarquement.

1) Sélection des travailleurs

Le processus entier serait à améliorer à partir de l'accès, par des lignes téléphoniques plus nombreuses pour rejoindre les responsables, jusqu'à une meilleure collaboration entre les SEA, les producteurs et les services de transport :

L'agence, je pense que c'est de leur suggérer une meilleure collaboration entre les autobus et les gens [...]. Pour éviter les retards, pour éviter que le monde qui est déjà assez fatigué après une journée de travail, après être resté en plein soleil et tout ça... [pour qu'ils] réussissent à retourner à leur maison, pour être prêt à nouveau. Je trouve que c'est important [...]. Disons qu'au niveau de l'organisation du travail, c'est un peu à travailler là-dessus. (*Entrevue 14, immigrant*)

Aussi, il faudrait sélectionner la main-d'oeuvre en fonction de son expérience et de ses compétences manuelles et bien diriger les différents travailleurs, selon qu'ils soient hommes, femmes, petits, gros, forts, faibles, vers les productions recommandables pour eux. Il est recommandé que les SEA soient plus sélectifs lorsqu'ils recrutent pour une ferme particulière. Par exemple, si le travail nécessite beaucoup de compréhension au niveau du français, ne pas envoyer d'«allophones». Enfin, il est suggéré que le fait de s'absenter un jour n'entraîne **pas** la perte de sa place de travail.

2) Responsabilités des SEA

Des responsabilités nettement *élargies* sont recommandées par les travailleurs, concernant tant les fonctions de base que la gestion quotidienne, le suivi et la formation.

⁹⁹ Par exemple, pourquoi le secteur agricole ne mettrait-il pas les universités à contribution, en incitant les étudiants de génie industriel à faire des travaux en *ergonomie* du travail en agriculture ?

Une recommandation émerge plus souvent que les autres: que les SEA encadrent les producteurs et veillent de près au respect des droits des travailleurs ainsi qu'au maintien des conditions de travail minimales: eau, toilettes, bon accueil sur les fermes... En conséquence, que les producteurs ne respectant pas les règles ne reçoivent pas de main-d'oeuvre des SEA :

Moi, je suggérerais qu'à la longue, on impose à tout employeur agricole de se munir de ces éléments primordiaux pour employer les travailleurs. Ceux qui ne pourront pas le faire, qu'on ne leur envoie pas de travailleurs. Puis, ils se sentiront dans l'obligation de le faire, parce qu'ils ont déjà semé leurs fruits et il faut les récolter. Et s'il n'y a pas de travailleurs... on est en train de dépendre l'un de l'autre, s'il n'y a pas de travailleurs, ça ne peut pas marcher pour eux non plus. Alors, ça, c'est très important. (Entrevue 33, immigrant)

En contrepartie, les producteurs pourraient envoyer périodiquement un rapport aux SEA sur leur satisfaction par rapport au personnel expédié.

Dans la gestion quotidienne des services des SEA, principalement trois aspects à améliorer sont mentionnés. D'abord, une *explication préalable du travail* devrait être faite systématiquement, laquelle consisterait à expliquer aux travailleurs quel est le travail qui les attend et ce qu'ils auront à faire, lorsqu'ils partiront sur une ferme. Ensuite, au niveau de l'*embarquement*: les SEA devraient être responsables de veiller à ce qu'il se déroule sans bousculades et que l'autobus parte à temps le matin et respecte ses horaires. Enfin, relativement à la *cigarette* dans les autobus: il devrait y avoir des zones de non-fumeurs et les fumeurs pourraient, par exemple, aller en arrière de l'autobus pour ne pas déranger les non-fumeurs ou encore, la cigarette pourrait y être carrément prohibée.

Des travailleurs suggèrent que les SEA aient la responsabilité de la formation des travailleurs à leurs droits. Les SEA devraient ainsi recevoir les plaintes des travailleurs, toujours y *donner suite* et tenir les personnes au courant de ce qu'il advient de leurs demandes:

Qu'on tienne compte des plaintes, des différentes plaintes. Parce que ce n'est pas parce que les gens ne se plaignent pas. Non seulement les gens ont peur de se plaindre mais aussi quand ils se plaignent, très souvent, il n'y a pas de suite [...]. Il faut qu'il y ait des suivis pour que ces plaintes puissent avoir un aboutissement. (Entrevue 33, immigrant)

C. AMÉLIORATIONS SUGGÉRÉES DANS LE SECTEUR AGRICOLE EN GÉNÉRAL

Différentes mesures de formation et de prolongation de la durée de l'emploi agricole pouvant améliorer la *ré rétention* en agriculture et la *satisfaction* de tous les acteurs, tant les travailleurs que les producteurs, ont été soumises par quelques individus.

1) Formation aux producteurs

Une formation devrait être donnée à tous les intermédiaires avec lesquels les immigrants entrent en contact dans le cadre de leur travail, tant aux SEA que sur les fermes, pour les sensibiliser à la réalité des immigrants :

Que les contremaîtres, les patrons, soient aussi formés pour savoir qu'ils vont travailler avec des immigrants, que ce sont des immigrants qui viennent de partout, qu'ils sont de différentes cultures, qu'ils ont des connaissances dans différents domaines. Différentes formations, ce ne sont pas des ouvriers, dans leur pays, il y a des intellectuels aussi, il y a un peu de tout. Il faut profiter aussi des gens, parce qu'il y a des gens de qualité. Ces qualités-là, il faut les mettre dans ces services, on aurait beaucoup plus de résultat. (*Entrevue 24, immigrant*)

2) Formation aux travailleurs agricoles

Le tiers des répondants se sont prononcés sur la possibilité de mettre en place des formations, possiblement en hiver, comme moyen d'améliorer la situation dans l'emploi agricole. Des cours variés sont proposés pour donner des informations minimales sur l'agriculture et la façon de travailler, sur les différentes cultures, ce qu'il faut faire et ne pas faire. Également, une formation est suggérée pour apprendre aux travailleurs à manipuler les *couteaux* de la manière la plus sécuritaire possible. Enfin, la nécessité de donner aux travailleurs toute l'information pertinente concernant les *pesticides* et les produits chimiques est relevée afin d'apprendre aux travailleurs à se protéger.

3) Durée d'emploi plus longue et plus stable

La question de la durée d'emploi est omniprésente dans les entretiens. Ce qui importe, pour plusieurs répondants, serait de rendre la période d'emploi suffisamment longue et stable pour que les travailleurs aient droit au chômage. Ces considérations rejoignent ce qui a été dit sur le salaire.

CONCLUSION

La grande majorité des travailleurs agricoles interrogés ont répondu très généreusement et spontanément, avec un souci de «servir la cause» des autres travailleurs, à notre demande de suggestions d'améliorations. Les pistes proposées sont variées et semblent, à première vue, facilement réalisables pour les intervenants du secteur ou le gouvernement. Sur les fermes, dans leurs rapports avec les employeurs, les travailleurs demandent le *respect*, à trois niveaux: respect de la personne humaine, respect de conditions sanitaires et hygiéniques de base, respect de leur temps de travail. Les répondants ont remarqué qu'un bon rendement au travail était, de façon générale, directement lié au souci et à l'attention qu'accorde le producteur à ses salariés. Concernant leurs rapports avec les organismes de recrutement, les individus rencontrés veulent aussi une amélioration du respect de la personne, particulièrement aux points d'embarquement des autobus. Ils espèrent de plus voir les SEA assumer un rôle de supervision et de suivi dans le respect des normes du travail. Par ailleurs, les travailleurs souhaitent voir instaurées des mesures de formation et de sensibilisation

aux producteurs, en ce qui concerne la réalité des immigrants, et aux travailleurs eux-mêmes, concernant les différentes cultures, leurs droits et l'usage des pesticides, notamment. Finalement, les travailleurs veulent une durée d'emploi plus longue et stable.

CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE: IMPACT DU TRAVAIL AGRICOLE DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Pour une première fois au Québec, des travailleurs agricoles saisonniers transportés ont pris la parole pour témoigner de leur insertion socio-économique et professionnelle, de leurs raisons d'entrée et des conditions de travail dans le secteur horticole, de leurs besoins et désirs ainsi que de leurs projets d'avenir. Les entretiens ont permis de dégager des différenciations entre groupes natifs/immigrants, hommes/femmes, tout comme certains facteurs pouvant bonifier l'emploi agricole et, par conséquent, favoriser la rétention en agriculture.

Les travailleurs agricoles rencontrés, tant natifs qu'immigrants, sont généralement confrontés à des difficultés pour se trouver un emploi, *a fortiori* un emploi stable: l'alternance travail/chômage/aide sociale exprime la vulnérabilité et marginalisation vécues par ces travailleurs sur le marché de l'emploi. Ils peuvent parfois occuper, en dehors de la saison agricole, de petits boulots dans les agences de placement de main-d'oeuvre ou les manufactures, reconnus pour leurs bas salaires. De fait, nous avons constaté d'emblée que l'emploi agricole saisonnier transporté est conçu comme – et semble effectivement être – un emploi de **dépannage**. Ainsi, l'emploi agricole est pour la majorité des immigrants – qui ont une **charge familiale élevée** et, par surcroît, qui envoient de l'argent à leurs parents restés au pays d'origine – une question de *survie*. La différenciation importante constatée à ce chapitre entre immigrants et natifs s'explique par cette charge familiale des premiers, sans aucune mesure avec celle des seconds, et par les contraintes et obstacles supplémentaires vécus par les requérants du statut de réfugié, immigrants les plus vulnérables, qui composent une partie importante de la main-d'oeuvre agricole occasionnelle autour de Montréal. Plusieurs immigrants vivent de toute évidence une situation de dénuement quasi total au moment d'entrer dans le secteur horticole.

À partir de la parole donnée aux travailleurs agricoles eux-mêmes, en tant qu'acteurs minoritaires, il a été possible de reconstituer leurs rapports avec certains acteurs majoritaires que sont les producteurs agricoles, ainsi que les employés de l'UPA et/ou des SEA (et, dans une moindre mesure, d'AGRI-AIDE). Ces rapports, parfois respectueux, porteurs de rêves et de l'espoir d'un lendemain meilleur, ou parfois offensants, porteurs d'une violence qui déshumanise – que cette violence soit symbolique ou des plus manifestement concrète – ont un impact sur la vie quotidienne des travailleurs agricoles saisonniers transportés et leurs projets occupationnels futurs.

Ainsi, sur le plan des conditions de travail, le **manque de respect** caractérise les rapports sur certaines exploitations agricoles: non-respect des normes de travail, non-respect de la santé des travailleurs, non-respect de leur dignité humaine. De façon quasi unanime et en concordance avec l'ensemble de nos données objectives, les répondants affirment l'existence de **discrimination**, sur certaines fermes, à l'endroit des immigrants, particulièrement les Noirs, et peut-être davantage encore les hommes Noirs. La discrimination peut se constater dès l'étape du recrutement, puisque tous les répondants immigrants ont déjà connu des difficultés pour se faire embaucher et que des Noirs se trouvent être exclus de certains lieux, de certaines fermes, situations que n'ont pas connues les natifs de notre groupe témoin. La brutalité langagière et les pressions, le non-paiement de temps de travail, l'absence de toilettes, la rareté ou l'insalubrité de l'eau, toutes ces atteintes à la dignité des travailleurs dévalorisent l'emploi agricole. Des rapports sociaux bien concrets sont donc à la source et entretiennent l'inégalité caractérisant le statut de travailleur agricole occasionnel.

L'ensemble de ces rapports, que seule une approche qualitative pouvait mettre en lumière, montre à quel point les problèmes de pénurie dans le secteur horticole dissimulent en fait des conditions de travail mauvaises sur certaines fermes. Ainsi, le roulement de la main-d'oeuvre s'explique en partie par ces conditions, auxquelles s'ajoutent le manque de formation de certains travailleurs et parfois le manque des plus élémentaires explications de l'employeur sur la prestation de travail à fournir. Tel que nous l'ont d'ailleurs suggéré des travailleurs, des cours pourraient être offerts pour améliorer leurs connaissances, tout comme des efforts de sensibilisation pourraient sans tarder être entrepris à l'endroit des producteurs agricoles. Peut-être ce genre de mesures auraient-elles pour effet de limiter le nombre des travailleurs qui se découragent, lorsqu'ils constatent toute la force physique et surtout morale, disproportionnée par rapport à leur salaire, qu'ils doivent déployer pour poursuivre? En effet, ces difficultés en ont conduit plusieurs, certains dès le premier jour de travail, à *abandonner* le secteur agricole. Pourtant, certains travailleurs, d'origine paysanne, nous ont confié aimer le travail en agriculture mais devoir quitter en raison des conditions de travail. Ces mauvaises conditions peuvent donc avoir un impact dans leur insertion professionnelle et leur rétention en agriculture. Tout nous porte à croire que le secteur horticole gagnerait beaucoup à ne pas perdre des travailleurs *a priori* intéressés à oeuvrer en horticulture, s'attaquant rapidement à la tâche urgente de bonifier les conditions de travail ainsi que les relations employeurs/salariés agricoles.

En définitive, l'analyse de l'ensemble des entretiens a révélé que l'insertion dans le secteur agricole a pour effet de permettre aux travailleurs de survivre ou, au mieux, d'améliorer leurs conditions économiques et parfois, surtout chez les hommes, natifs ou immigrants, d'aider à concrétiser un projet de réorientation professionnelle. Nous avons vu que l'insertion des immigrants sur le marché de l'emploi ne s'appréhende pas en dehors des explications d'ordre systémique, c'est-à-dire en considérant une multiplicité de facteurs interreliés, parmi lesquels une segmentation du marché de l'emploi et une discrimination *cumulative*, à plusieurs niveaux, que révèlent leurs trajectoires et leurs vécus particuliers. Si l'insertion des immigrants au

Québec tend à se construire de façon «bipolaire», celle des travailleurs agricoles, dont une majorité sont des immigrants récents et des requérants du statut de réfugié, se situe certainement du côté où se dressent le plus de barrières.

QUATRIÈME PARTIE

ATTRACTION ET RÉTENTION EN RÉGION

Les travailleurs agricoles saisonniers transportés, par la nature même de leur emploi, sont en contact quasi quotidien avec les régions pendant la saison agricole. Ceux-ci, bien que vivant déjà dans la région métropolitaine, seraient-ils éventuellement intéressés à déménager et vivre en région? Quelles en seraient les conditions fondamentales? L'un des objectifs de l'étude, rappelons-le, était d'examiner, dans la perspective de régionalisation de l'immigration, les facteurs susceptibles d'attirer et de retenir cette catégorie particulière de travailleurs en région.

Afin de répondre à ces questions, nous avons procédé en *deux étapes*, lesquelles coïncident avec les deux derniers chapitres x et xi. Nous avons d'abord cherché à cerner le genre de vie de ces travailleurs dans les quartiers urbains habités ainsi que leur enracinement, à travers notamment leurs rapports de sociabilité et l'implication communautaire. En lien avec l'approche de Robert Castel, l'examen des interactions des travailleurs agricoles avec leur environnement immédiat permettait de déborder le strict point de vue économique de leur insertion professionnelle, pour aborder l'axe complémentaire de l'insertion relationnelle. Ces deux axes, rappelons-le, facilitent l'appréhension de la zone de *vulnérabilité*, dans laquelle les travailleurs saisonniers sont susceptibles de se retrouver tout en permettant d'inscrire la marginalisation ultime dans un double processus de décrochage graduel, aussi bien au niveau du travail qu'au niveau des relations sociales. Puis, dans une deuxième étape, nous avons examiné plus directement les conditions cruciales posées par les travailleurs eux-mêmes pour aller vivre en région et y élever une famille.

CHAPITRE X LIEUX DE RÉSIDENCE ET VIE DE QUARTIER

Trois aspects sont particulièrement considérés dans ce chapitre destiné à présenter un premier portrait du genre de vie des travailleurs agricoles dans leurs quartiers et de leurs principales interactions sociales: 1) les lieux de résidence; 2) les réseaux de sociabilité et d'entraide; 3) la participation communautaire. Nous verrons qu'il en ressort un isolement relatif et une faible implication, à nuancer toutefois avec la durée habituellement courte de séjour en contexte métropolitain de ces travailleurs et le choix personnel, dans certains cas, d'un mode de vie individualiste.

1. LIEUX DE RÉSIDENCE

Une répartition résidentielle *diversifiée* et *dispersée* entre sept municipalités (Montréal, Saint-Léonard, Saint-Laurent, Montréal-Nord, Pierrefonds, Laval, Longueuil) caractérise le groupe de travailleurs agricoles étudiés. C'est dans la ville de Montréal que se concentre la majorité, plus des deux tiers des répondants ayant choisi d'habiter dans une douzaine de quartiers montréalais. Rares sont ceux qui résident en dehors de l'Île de Montréal. La plupart des quartiers habités par les travailleurs agricoles sont reconnus pour leur composition multiethnique, où cohabitent des communautés culturelles variées.

À l'examen de la carte de défavorisation de l'Île de Montréal, nous constatons que plusieurs des quartiers choisis par les travailleurs agricoles interrogés affichent un indice global de défavorisation élevé, soit de 41,45 et plus (CSIM, 1993)¹⁰⁰. Rappelons que dans l'espace tant canadien que québécois, la région métropolitaine de Montréal abrite le plus fort taux de familles à faible revenu. Pour l'ensemble du Québec, Montréal concentre 51,4 % de toutes les familles à bas revenu en 1990, avec 159 120 familles sur un total au Québec de 309 600 familles pauvres (CSIM, 1993: 11-12). La pauvreté semble donc être une des tristes réalités de Montréal¹⁰¹.

Trois motifs majeurs guident clairement le choix du lieu de résidence: d'abord, le coût raisonnable des logements, ensuite la tranquillité et la sécurité de l'environnement, y compris la présence de parcs et une moins grande densité de circulation automobile, et enfin la proximité des services tels métro et autobus, supermarchés, hôpitaux, écoles, postes, magasins variés comme le montrent ces extraits:

C'est très tranquille [dans ce quartier]. La vie est très tranquille. Le logement ne coûte pas tellement cher. Alors surtout pour les enfants. J'ai un petit, je préfère le garder. On a des parcs partout. C'est très tranquille, c'est pas comme au centre-ville. (*Entrevue 5, immigrante*)

Moi, je n'aime pas Montréal, c'est trop mouvementé [...]. [Ce quartier-ci, c'est à cause de] l'argent parce que quand on n'a pas de revenu, ils nous aident à payer notre logement. (*Entrevue 20, immigrante résidant dans une municipalité hors de Montréal, dans un complexe d'appartements à coût modique*)

[Si j'aime ce quartier] c'est parce qu'ici tout est proche, la banque, la poste, le supermarché, les autobus, tout est proche [...]. Tous les autobus sont ici chaque cinq minutes [...]. (*Entrevue 9, immigrante qui a déménagé d'un quartier en raison de l'éloignement des services*)

¹⁰⁰ Il s'agit d'une mesure synthétique construite à partir d'une série de variables socio-économiques issues du recensement canadien de 1991, et destinée à cerner la *pauvreté économique* des familles avec enfants de 0 à 17 ans. Le «faible revenu», appelé également «taux de pauvreté» en constitue la variable-pivot. Trois variables complémentaires sont également utilisées pour affiner la mesure: 1) absence du père dans la famille, soit le pourcentage de familles monoparentales-femmes; 2) sous-scolarisation des mères (moins de 9 années de scolarité); 3) absence prolongée du père de famille du monde du travail (au moins 18 mois) (CSIM, 1993: 13-14). Dans le présent cas, 100 est le point absolu de la pauvreté et 0 représente le point absolu de la non-pauvreté (p. 12).

¹⁰¹ Pour une brève synthèse de l'évolution de la localisation des zones de défavorisation sur l'Île de Montréal, voir le chapitre 2 du rapport du Conseil scolaire de l'Île de Montréal sur la défavorisation: au «T renversé» de la pauvreté des années 60 succède le «S étiré» dans les années 80, pour se muter présentement, dans les années 90, et se diffuser en un «U» de la pauvreté (CSIM, 1993: 15-24).

J'habite dans [ce] quartier parce que tout est proche de moi, le marché, l'hôpital tout à côté de moi, les cafés et tout, le métro est proche de moi. J'habite juste dans ce quartier comme ça. Je connais des amis qui habitent à côté de moi, c'est tout. Parce que j'ai trouvé le loyer un petit peu moins cher, je paie 320 \$ et j'habite là-bas. C'est un quartier italien, propre. (*Entrevue 11, immigrant*)

Les éléments négatifs évoqués par quelques-uns concernent tant l'état délabré du logis et l'insuffisance du système de chauffage en hiver que l'intensité du trafic automobile et la présence de prostitution, violence, drogues et vols dans le quartier. La combinaison de ces divers éléments viendront ultérieurement expliquer la position des travailleurs agricoles quant à l'idée d'aller vivre en région, puisque la sécurité et la quiétude ainsi que l'accès facile aux services paraissent des aspects cruciaux, surtout pour ceux ayant une famille, comme nous le verrons plus loin.

Une certaine stabilité résidentielle ressort des entrevues, la plupart étant dans le même logement depuis, en moyenne, trois ans. S'il y a mobilité, elle s'effectue généralement dans le même quartier ou dans un quartier avoisinant. On peut s'interroger si cette stabilité favorise un enracinement et une participation communautaire dans le quartier.

2. RÉSEAU DE SOCIABILITÉ ET D'ENTRAIDE

Un premier constat s'impose: la *moitié* des travailleurs agricoles interrogés, immigrants ou pas, évoluent dans un univers relationnel relativement restreint et paraissent isolés socialement. Ce sont davantage les hommes qui en sont affectés, la majorité de ceux-ci éprouvant une solitude évidente, qu'ils soient âgés ou pas. En ce qui concerne les immigrants, aucune catégorie n'est à l'abri puisque aussi bien des réfugiés que des parrainés et des indépendants connaissent cet isolement, même après les cinq premières années de leur arrivée¹⁰².

Deux sous-groupes émergent clairement parmi ces individus isolés. Le premier, composé majoritairement d'«allophones» ou de personnes parlant très peu le français, de même que d'analphabètes ou de personnes peu scolarisées, semble davantage «subir» cet isolement en raison de lacunes dans les conditions de base pouvant faciliter aussi bien l'approvisionnement que la maîtrise de l'environnement immédiat (**isolement subi**). La méconnaissance de la langue française de même que le faible taux de scolarité figurent ici comme des obstacles à l'accès à des ressources destinées à faciliter leur intégration (accueil, cours de langue...). De nets sentiments d'insécurité et de peur, bien sentis lors de nos entretiens auprès de ce type de répondants, tous immigrants en l'occurrence, se greffent à cet isolement subi. L'espace relationnel est limité à un réseau fragile et très restreint de membres de la famille ou de la parenté et de rares amis compatriotes.

¹⁰² À noter le cas extrême de cinq immigrants qui se sentent isolés après plus de dix ans de leur arrivée au Québec. Il s'agit, pour la plupart, d'individus se débrouillant mal en français et peu scolarisés.

Par contre, le deuxième sous-groupe, composé majoritairement de travailleurs immigrants et natifs moyennement ou bien scolarisés, semble davantage «avoir choisi» ce type de rapport avec la société environnante (**isolement choisi**). Un discours sur la prégnance du mode de vie individualiste dans la société occidentale et sur la nécessité de se protéger de problèmes interpersonnels éventuels par un retrait calculé des réseaux de voisinage et d'amitié, traverse les entrevues de ces individus. Ceux-ci tiennent à leur intimité, préfèrent se tenir à l'écart et se disent extrêmement sélectifs quant aux relations amicales véritables:

Ça va [dans le quartier] parce qu'on garde la distance pour ne pas faire des problèmes. C'est un peu comme [froid]. Parce qu'il y a beaucoup de personnes, même pas l'amitié. Et si vous faites l'amitié, ils font des problèmes. (*Entrevue 44, immigrante*)

Ça fait déjà 14 ans que je reste là [...]. C'est assez distant les voisins. On se dit bonjour, c'est tout. Mais j'ai des amis qui habitent ailleurs [...]. J'ai jamais pensé à m'impliquer dans des activités communautaires [...]. J'ai pas ben, ben l'esprit d'équipe [je suis] normal. (*Entrevue 10, natif*)

Je le vois pas vraiment le quartier parce que je n'ai pas le temps [...]. Je suis très franc moi. Et bien sûr que pour mes amis, je suis un peu sélectif pour l'approche de la qualité des personnes. Il y a des personnes avec qui je ne pourrais pas être ami. C'est pour ça que je vous parlais des compagnons. (*Entrevue 47, immigrant*)

Moi, je suis un petit peu une personne qui m'isole. C'est mon caractère. C'est parce que moi j'ai peur. J'ai vécu une mauvaise expérience en arrivant ici. C'était une personne [...] qui dérangeait ma femme [...]. On a dû faire des plaintes à la police et tout ça [...]. C'est pour ça qu'on a décidé de nous isoler un petit peu, de sélectionner nos amitiés. (*Entrevue 6, immigrant*)

Moi, j'me mêle pas tellement. J'suis solitaire [...], où j'va c'est rien qu'à la bibliothèque quand j'en ai besoin parce qu'elle est en face de chez moi. (*Entrevue 27, natif migré d'une région limitrophe de Montréal*)

Le réseau de sociabilité de ces travailleurs se limite souvent à quelques amis de confiance, compatriotes ou pas, habitant fréquemment en dehors du quartier du répondant. Certains, surtout des immigrants, déplorent néanmoins ce type dominant de relations impersonnelles qui paraissent alors davantage imposées par le contexte nord-américain que complètement choisies, comme en fait foi ce témoignage:

C'est le mode de vie que j'ai trouvé ici. Je suis un immigrant. La vie au Québec, au Canada en général comme dans tous les pays occidentaux, c'est l'individualisme. Je ne m'occupe pas des autres, c'est ça que j'ai trouvé là [rire] [...]. C'est isolé, ça nous fait beaucoup de peine [...]. C'est très différent de ce que nous avons vécu parce que chez nous, ça bouge toujours, ça bouge dans le sens des relations entre les individus. Nous, celui qui ne te connaît pas te parle. Chez nous, c'est comme ça. Mais ici tu ne retrouves jamais... [ne termine pas sa pensée]. (*Entrevue 8, immigrant*)

Rappelons que la fragilité des supports de sociabilité est l'une des composantes du processus de décrochage et de marginalisation, l'autre se situant au niveau du travail. Couplée à la précarité d'emploi, cette fragilité rend les travailleurs saisonniers particulièrement vulnérables et risque constamment de les faire basculer dans la marginalité et ultimement l'exclusion (Castel, 1994, 1995).

Quant à l'autre moitié des travailleurs agricoles qui affirment ne pas connaître d'isolement en raison de réseaux de sociabilité diversifiés, ils se subdivisent également en deux sous-groupes. Le premier, constitué exclusivement d'immigrants peu ou pas scolarisés ou parlant peu le français, bénéficie d'un soutien relationnel soutenu principalement de la part de la famille ou parenté et plus rarement de voisins compatriotes. Sécurisés par ce contact quasi quotidien, ces individus ne paraissent pas souffrir de solitude même s'ils n'ont pas encore acquis une entière maîtrise de leur environnement. Leur réseau relationnel déborde rarement les cercles de la famille ou parenté et du voisinage.

En revanche, le deuxième sous-groupe constitué de travailleurs agricoles moyennement ou bien scolarisés, aussi bien immigrés que natifs, bénéficie d'un réseau de sociabilité plus élargi même si la famille et la parenté continuent d'y occuper une place centrale. S'y rajoutent des liens d'amitié et d'entraide créés à l'occasion de loisirs (basket, soccer, promenades dans les parcs...) ou d'activités variées dans le quartier, telles que les fêtes multiculturelles, services paroissiaux, jardins communautaires... Ces liens concernent, pour les travailleurs immigrés, surtout des compatriotes ou des immigrants d'autres groupes ethniques et peuvent déborder le cadre étroit du quartier. Une timide implication communautaire s'observe, comme il sera constaté dans la partie suivante, même si les répondants affirment entretenir avec le voisinage des rapports davantage réservés et de politesse.

En fait, une nette *distance sociale* avec les Québécois natifs ressort des entretiens auprès des travailleurs agricoles immigrés. Près du tiers y ont, en effet, spontanément évoqué la difficulté de créer des liens profonds avec les «natifs», au-delà des rapports superficiels de courtoisie:

Les voisins, j'en connais quelques-uns par l'intermédiaire de mes enfants, de ma fille surtout. On se salue quelques fois, là. Mais pas plus que ça. On n'a pas d'autres contacts. Y a des fêtes [de quartier] qui se font de temps en temps [...]. Alors, s'il y a des rencontres de ce genre, ça m'intéresse et je m'y rends. Mais à part ça, le contact n'est pas facile dans le concept même de la culture du pays où nous sommes quoi. Parce que vous savez, ce n'est pas facile d'avoir des contacts. Personne ne parle à personne [...]. J'ai vécu cette expérience très longtemps dans ce pays [Québec]. J'ai trouvé ça très déplorable [...]. [Il y a] une méfiance. Alors que chez nous, quand tu salues, on te répond très bien et puis vous pouvez sympathiser un peu partout [...]. [À mon arrivée, j'ai trouvé ça], très difficile, oui, très difficile. (*Entrevue 33, immigrant*)

On se dit bonjour entre nous les étrangers. Non, les Québécois, c'est rare qu'ils t'arrêtent [pour te parler]. Même quand ils te voient entrer, ils ne t'ouvrent pas la porte. (*Entrevue 28, immigrante arrivée au pays depuis près de 20 ans*)

On sent que chaque partie est un peu isolée. Parce que chaque partie a tendance à chercher le plus proche si vous voulez. On voit la plupart des Marocains, ils vont se contacter entre eux. Les Italiens se contactent entre eux. Les Québécois aussi se contactent entre eux. (*Entrevue 2, immigrant*)

Famille, parenté, voisins et/ou amis compatriotes demeurent donc les principaux réseaux de sociabilité pour les immigrants, en dépit de la volonté de certains de déborder ce cercle étroit. Même si la prudence est de

mise ici quant à la généralisation¹⁰³, il semble qu'il y ait peu d'échanges interethniques et interculturels. En fait, une cohabitation ethnique distante paraît se discerner, en accord avec les résultats d'une étude sur la vie quotidienne dans les lieux publics de sept quartiers multiethniques de la région montréalaise. Cette étude démontre un modèle de coexistence pacifique mais distante d'individus aux origines géographiques et ethnoculturelles diversifiées, typique du milieu urbain. Il s'agirait alors davantage d'une stratégie de survie et d'une forme de civilité garantissant une relative tranquillité en contexte de grande densité et de promiscuité urbaine. Outre cette réserve vis-à-vis autrui, cette même étude a notamment mis en évidence l'enchevêtrement des variables ethniques et socio-économiques, telles que la pauvreté, la sous-scolarisation, le chômage... dans l'explication de cette sociabilité distante (Germain *et al.*, 1995).

3. PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE

Une minorité, moins du quart des travailleurs agricoles aussi bien immigrants que natifs, s'engage activement dans des organismes communautaires qui vont, à l'occasion, déborder le quartier. Étant tous moyennement ou bien scolarisés, ces individus s'impliquent bénévolement soit dans l'organisation de fêtes de quartiers (musique, repas, activités pour les enfants, expositions...), la mise sur pied de coopératives d'habitation ou de services, le bénévolat auprès de jeunes, de personnes âgées ou de malades chroniques, la radio communautaire, le fonctionnement d'activités liées à des associations ethniques (revues, conférences...) ou à des regroupements religieux spécifiques (chorales, bazars...). Les immigrants impliqués ont généralement entre 5 et 13 ans de séjour au pays. Ceci met en évidence la *gradation* du processus d'insertion, les premières années étant davantage accaparées par l'insertion professionnelle alors que l'insertion socioculturelle se manifeste plus tardivement.

Trois motifs sont particulièrement évoqués pour expliquer l'absence d'implication: 1) la connaissance insuffisante du français pour le tiers du groupe étudié; 2) le désintérêt total à l'égard de ce type d'activités pour un autre tiers; 3) enfin, le manque de temps et d'énergie pour une minorité, lié notamment aux responsabilités familiales, à l'épuisement en fin de journée de travail agricole ou à des études à temps partiel:

En hiver, je vais à l'école, donc je ne participe pas à aucune activité. Ce sont les enfants qui participent. [En été] parce que je termine [au champ] à 4h30 pour revenir à 7h30, donc je reviens toute fatiguée. Je n'ai pas le temps d'aller, de m'introduire dans des activités sauf le dimanche où je vais à l'église. C'est seulement là-bas que je me rends chaque semaine. (*Entrevue 13, immigrante*)

Maintenant que je suis devenu un travailleur agricole, quand j'arrive chez moi, je suis presque mort. Je n'ai pas le temps ni l'énergie [de participer aux activités du quartier]. J'ai simplement besoin de récupérer parce que, demain matin, il faut que je sois en forme. C'est dur le travail. (*Entrevue 47, immigrant*)

¹⁰³ La dernière partie du guide d'entrevue portant sur les réseaux d'entraide et de sociabilité et la vie de quartier dût être abordée plus rapidement, faute de temps. En outre, certains individus furent laconiques sur ces aspects, moins directement liés au travail agricole. Il faut donc rester prudent quant aux conclusions à tirer et se rappeler qu'il s'agit ici de tendances générales à explorer davantage dans une recherche ultérieure. Mentionnons également à quel point les notions de «vie de quartier» et «d'isolement» sont complexes et revêtent des significations différentes, selon les cultures, traditions et pratiques des répondants.

Se retrouve ici, en filigrane, le même discours sur l'individualisme ambiant mentionné dans la section précédente, couplé de considérations purement utilitaires selon lesquelles l'implication ne rapporte rien de tangible pour soi-même. Les témoignages suivants sont éloquentes:

Je fais mes affaires [...]. Quand j'arrive chez moi, l'extérieur je m'en fous éperdument [...]. Je laisse vivre les gens [...]. Je n'aime pas dépenser de l'énergie inutile. C'est parce que là, actuellement, je suis en train de me préparer pour mes examens. Mais c'est parce qu'après, ça va être mon travail. Je vais dépenser de l'énergie pour mon travail, pas dépenser de l'énergie qui ne me servira à rien. Ça me rapporte rien. Ça ne me sert à rien de m'impliquer socialement en ce qui me concerne. (*Entrevue 30, natif migré d'une région périphérique*)

Non, pantoute, pantoute [j'ai aucune activité de quartier]. Moi, j'suis une fille de parc, j'va dans les parcs. Je suis quand même solitaire moi. J'fais ma petite affaire. J'aime pas trop avoir des familiarités quand même. J'veux quand même garder mon petit coin à moi. (*Entrevue 32, native migrée d'une région périphérique*)

Franchement, ça ne m'intéresse pas [de participer à des activités communautaires] parce que j'ai assez de mes problèmes [...]. J'évite en général le contact avec les voisins parce que j'ai encore une parole à moi. Moi, ça ne m'intéresse pas ce que fait mon voisin. Donc, lui aussi. Ça, pour moi, c'est un respect réciproque [...] J'ai employé ces manières parce que, déjà, j'ai eu des problèmes. J'ai payé beaucoup, même en argent, des centaines de dollars à cause que j'ai eu un grand coeur. J'ai essayé d'aider, de faire comme ça mais bon j'ai eu une fois, deux fois, dix fois, des problèmes. Comme ça, il arrive que tu dis: «c'est assez, c'est fini, ok, on change». (*Entrevue 23, immigrant*)

CONCLUSION

Les travailleurs agricoles saisonniers interrogés, immigrants ou pas, habitent des quartiers diversifiés où les coûts de logement sont raisonnables et les services à proximité. La moitié évolue dans un univers relationnel relativement restreint et paraît isolée socialement selon deux modes: isolement subi, isolement choisi. Les réseaux de sociabilités liés à la famille, la parenté, et plus rarement à des amis compatriotes, sont particulièrement importants pour les immigrants. Seule une minorité s'implique dans les activités communautaires, faisant ainsi ressortir la nécessaire gradation du processus global d'insertion, passant de l'économique d'abord au social par la suite. Les travailleurs agricoles saisonniers semblent ainsi plus vulnérables par rapport à la marginalisation et l'exclusion, en raison de la fragilité des soutiens relationnels et de leur situation économique et professionnelle précaire. Une claire distance sociale avec les Québécois natifs ressort des entretiens auprès de la main-d'oeuvre agricole immigrante, nul doute alimentée par la méfiance ou les préjugés à l'égard de la «différence» et par l'individualisme typique des sociétés occidentales.

CHAPITRE XI TRAVAILLER ET VIVRE EN RÉGION

Ce dernier chapitre est consacré presque exclusivement aux exigences fondamentales posées par les travailleurs agricoles saisonniers transportés pour déménager en région et y élever leur famille. Comme préalable, il convient de mentionner que le groupe étudié comporte, tout à fait par hasard, *cinq cas de régionalisation de l'immigration*: un étudiant ayant fait un stage d'étude dans la région de Québec (9 mois), deux femmes ayant vécu dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (3 et 4 ans), un réfugié de la mer ayant vécu à Trois-Rivières (1 an), un réfugié ayant étudié dans un COFI à Sherbrooke (1½ an). Tous ont quitté leur région d'accueil pour s'établir à Montréal. Trois affirment, cependant, qu'ils retourneraient vivre en région sous certaines conditions. L'analyse de la trajectoire de ces cas de régionalisation de l'immigration s'est révélée particulièrement éclairante quant aux facteurs d'attraction, de rétention ou de déperdition en région. En outre, la quasi-totalité des Québécois(es), excepté un seul, se sont révélés à l'analyse être des «migrants» originaires surtout des régions périphériques (Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Abitibi) et plus rarement des régions intermédiaires (Montérégie et Estrie). Ici encore leurs témoignages ont permis d'enrichir l'analyse, à partir de cas concrets ayant connu tant les avantages que les désavantages d'habiter en région. La moitié de ces Québécois migrants retourneraient volontiers vivre en région, sous certaines conditions.

1. CONDITIONS DE BASE: EMPLOI ET QUALITÉ DE VIE EN RÉGION

Près de la *moitié* des travailleurs agricoles interrogés, immigrants ou natifs, aimeraient éventuellement vivre en région si certaines exigences de base, exposées plus loin, étaient respectées. S'y rajoute une minorité démontrant un intérêt mitigé, selon les circonstances et les conditions offertes. Ensemble, ils forment un groupe de travailleurs encore dans la force de l'âge, étant en moyenne à la fin de la trentaine. La quasi-totalité est moyennement ou bien scolarisée. Tant des immigrants réfugiés, que parrainés ou indépendants démontrent un intérêt positif, et ce dans des proportions identiques. Seuls les individus haïtiens et asiatiques semblent se démarquer de cette tendance, affichant une certaine opposition à tout projet de déménager en région. En fait, le tiers des répondants se disent nullement intéressés à déménager en région soit par désir de rester à proximité de la famille et parenté, par crainte de l'isolement, de l'ennui, des difficultés de transport et de l'insuffisance de services ou tout simplement par préférence de la vie urbaine:

C'était trop tranquille [en région périphérique]. Parce que moi [dans mon pays d'origine], j'habitais dans la ville et on avait beaucoup de gens autour de nous, les autobus, on pouvait se transporter facilement dans les autobus. On allait magasiner. Mais là-bas [en région périphérique], c'était dur [...], on n'a pas la liberté de se transporter comme on veut. Ici dans la ville [Montréal], on peut prendre n'importe quel métro, autobus [...]. Là-bas, tu vas avoir besoin d'une auto. Des fois, tu n'as pas les moyens pour l'entretenir si elle va se briser. On a des voisins, mais trop loin [...]. [Alors], on ne visite pas beaucoup. Mais moi, je me sens comme si j'étouffe là-dedans. C'est pas mon style de vie. (*Entrevue 31, immigrante*)

ayant déjà vécu en région périphérique pendant trois ans et qui a déménagé à Montréal de façon définitive)

Je suis une personne qui aime bien la vie à la campagne, mais pas à un tel point d'y vivre toute ma vie là-bas. J'aime bien la nature, j'aime bien la vie là-bas, mais c'est juste peut-être pour la fin de semaine, pour me reposer, me recréer ou reprendre mes forces [...]. J'aime la vie qui bouge qui se passe autour de moi et puis Montréal, c'est une ville vivante. Y a tellement d'activités en plein air qui se passent, y a des choses toujours qui se passent. C'est une vie culturelle et ça, j'aime beaucoup ça. Avec des festivals qui se passent durant l'été, le Festival du rire, le Festival du jazz et tout ça, c'est sûr que ça me manquerait beaucoup si jamais je décidais de déménager à la campagne. *(Entrevue 14, immigrant)*

Non *(pas vivre à la campagne)*, parce que franchement les villages qui sont autour de Montréal à mon avis ne sont pas des villages par rapport à ceux que je connais, en comparaison avec l'Europe. En Europe, les villages sont plus compacts, plus proches, plus peuplés. Ici, il y a une maison à 200 mètres et tous les villages commencent avec des Saint. Ça, c'est drôle [...]. *(Entrevue 23, immigrant)*

Moi, c'est Montréal, J'me suis trop ennuyée là-bas *(en périphérie)*. J'aime ça, pour y aller comme deux semaines ou un mois par exemple, mais pas pour y rester [...]. J'y retournerais pas. Je me suis essayé une fois, puis ça pas marché. Je ne retournerais pas rester là. Mais l'été, ça m'manque des fois. C'est pour ça que je me lance dans l'emploi agricole l'été. Ça m'manque, ça me rappelle un peu là-bas t'sais. *(Entrevue 39, native d'une région périphérique)*

Je préfère rester ici parce que tout est proche et le travail est proche. C'est pas loin. Mon travail c'est pas loin, 20-25 minutes d'autobus, moi j'arrive là-bas [...]. Ici moi, je suis bien et pour aller travailler dans la ville ou dans les manufactures près d'ici. Mais partir à l'extérieur de Montréal, non, non. *(Entrevue 9, immigrante)*

De façon globale, les hommes, aussi bien immigrants que natifs, paraissent légèrement plus disposés que les femmes à aller vivre en région. Parmi l'ensemble des individus intéressés à vivre en région, près de la moitié a une origine paysanne, c'est-à-dire des parents propriétaires ou employés agricoles¹⁰⁴. Ils ont, eux-mêmes, souvent eu à travailler sur la ferme familiale pendant leur enfance. On peut s'interroger sur l'impact de cette origine paysanne quant à l'attrait et le désir d'aller vivre en région. Quel est le lien entre ces deux facteurs? Jusqu'à quel point l'expérience passée en milieu rural peut-elle entraîner une attitude positive relativement aux régions? Les résultats de la recherche ne permettent pas d'approfondir cet aspect¹⁰⁵.

Si la moitié des répondants affichent une attitude positive à l'égard de vivre en région, ils ne le font toutefois pas aveuglément ni sans condition. L'emploi est unanimement la *condition primordiale et incontournable*. Un déménagement en région n'est envisagé sous aucune considération, s'il n'y a pas d'emploi stable, c'est-à-dire à plein temps et couvrant la quasi-totalité de l'année, ainsi que rémunération adéquate. Pour certains, les plus scolarisés, il s'agirait d'un emploi intéressant dans leur champ de compétence, une fois les études terminées ou la reconnaissance des diplômes obtenue. Pour les autres, il s'agirait de tout type d'emploi,

¹⁰⁴ Il s'agit fréquemment d'agriculture de subsistance, pour les immigrants. Rappelons que près de la moitié du groupe étudié a une origine paysanne.

¹⁰⁵ Parmi ces individus, d'origine paysanne, se remarque une faible proportion qui opterait de *loger temporairement* à la ferme pendant la saison agricole, si un emploi leur était offert en agriculture. Ce sont surtout des Latino-Américains qui choisiraient cette stratégie résidentielle, à la condition de pouvoir y amener leur famille et d'avoir un logis convenable. Par contraste, la quasi-totalité des Québécois natifs rejettent cette alternative en raison notamment des piètres conditions de vie qui s'y retrouvent (logement, hygiène...).

convenablement rémunéré et présentant certaines garanties de stabilité et de permanence. Les témoignages suivants sont sans équivoque:

J'aimerais ça beaucoup [vivre en région] [...]. Si je demeure à Montréal, c'est pour le travail. Sans ça moi j'aime beaucoup la campagne. J'ai été élevé à la campagne. J'ai été élevé sur une ferme jusqu'à l'âge de 16 ans [...]. Mais y a pas de travail [en région]. Quand y a pas de travail, on peut pas. À Montréal, on peut toujours se débrouiller, avoir quelque chose en quelque part, mais en région c'est plus difficile. Certain, certain [si on m'offrait un emploi], si c'était un bon travail, oui, [j'irais] s'il y avait des bonnes conditions, oui. *(Entrevue 17, natif d'une région périphérique)*

Si j'ai un emploi garanti, oui je suis prête [à déménager] [...]. Si on me donne du travail là-bas, pourquoi pas! Tu te rends utile et tu n'as pas besoin d'attendre un chèque à la fin du mois, tu travailles, tu gagnes ton pain. N'importe où s'il y a du travail [...]. Moi je connais des gens, des étrangers, des nouveaux immigrants qui veulent même avoir des adresses s'ils peuvent avoir du travail en dehors d'ici, même si c'est loin d'ici [dans le Nord chez les Indiens] [...]. Ils ont peur du froid, mais ils veulent travailler. Mais comment peux-tu rester sans travailler sur l'aide sociale? Ça ne valorise pas l'homme, le restant de tes jours sur l'aide sociale. C'est pas faisable. *(Entrevue 28, immigrante ayant déjà vécu quatre ans en région périphérique)*

Si j'avais un bon travail, oui [je vivrais en région]. Un travail que je pourrais faire de journalier dans n'importe quoi [...]. Un travail qui est plus valorisant. Si c'était un travail plus payant que les fermes, j'irais rester en région. *(Entrevue 10, natif)*

Cette exigence de base s'accompagne, la plupart du temps, de considérations supplémentaires à propos de la qualité de vie en région: accès facile aux services essentiels (écoles, hôpitaux...), présence d'activités socioculturelles et récréatives variées, disponibilité d'emplois diversifiés pour la famille, comme le démontrent les propos suivants:

Maintenant, tout ce qui concerne pour moi le déménagement sera en fonction de l'école de ma femme parce qu'elle va étudier dans un cégep [...]. À moins que ce soit un bon travail dans ma carrière, peut-être que je pourrais déménager [...]. Ça dépend de l'emploi et tout ça. Ça va dépendre de plusieurs facteurs. *(Entrevue 6, immigrant)*

L'intégration passe par le travail. Si la personne ne travaille pas, jamais elle va s'intégrer [...]. Oui [j'irais] à l'extérieur. Que ça soit convenable pour vivre. Je ne suis pas du tout exigeant, mais il faut avoir les conditions. *(Entrevue 47, immigrant)*

Si c'est intéressant, que les conditions soient correctes, trouver du travail qui est rentable et trouver des conditions de vie qui permettent à mes enfants de vivre normalement. Je crois que c'est la meilleure solution pour dégager le centre-ville. *(Entrevue 2, immigrant)*

J'accepterais [de vivre en région] s'il y a des moyens que je puisse mieux vivre à l'extérieur de Montréal, s'il y a du travail [...]. J'aimerais mieux vivre à la campagne qu'à la ville parce que je suis bien dans la campagne. Tu es bien, tu as tout, tu es bien équipé [...]. Moi je te dis, si j'avais les moyens, j'aurais une grosse terre et je ferais une bonne récolte et tout, si j'avais les moyens, je vivrais à l'extérieur. C'est ça qui m'attire parce que j'aime cette vie-là. C'est mieux que d'être entre quatre murs. La nature, l'espace et tout. Pas de «traffic», rien qui est à côté de toi. *(Entrevue 11, immigrant)*

Il en ressort très clairement qu'aussi bien les immigrants que les natifs aimeraient déménager en région à la condition d'y trouver un milieu de vie attrayant et dynamique. Lucides et réalistes quant au dépérissement démographique, économique, social et culturel de plusieurs régions, ils ne veulent pas s'établir dans un

espace dévitalisé et déstructuré. S'impose alors la nécessité d'articuler la politique de la régionalisation de l'immigration à une politique de développement régional vigoureuse orientée vers le développement *global* de communautés locales et régionales dynamiques (Simard, 1996). Sinon, l'établissement d'individus en région, notamment des immigrants, risque de demeurer une *utopie*, puisque la décision d'aller vivre en région est une décision rationnelle en fonction, principalement, des opportunités professionnelles et économiques régionales.

2. ÉLEVER UNE FAMILLE EN RÉGION

L'immigration en région est avant tout un processus «familial» où la conjointe et les enfants tiennent une place centrale. La préoccupation de l'impact d'un déménagement en région sur la famille est, par conséquent, omniprésente chez les travailleurs immigrants interrogés. Ainsi, les avantages escomptés réfèrent principalement aux bienfaits d'un contexte régional pour l'ensemble de la famille: air pur, tranquillité, espace pour jouer librement, possibilités de jardinage, absence de «trafic», facilité de créer des liens, faible taux de criminalité... En contrepartie, les désavantages mentionnés concernent le risque d'isolement, les difficultés de transport, la moins grande disponibilité d'institutions d'enseignement pour les enfants aux niveaux collégial et universitaire. Les témoignages suivants sont révélateurs:

Mon projet, c'est de déménager de Montréal à une autre place, un petit village par exemple. La première chose, c'est que je dois trouver un travail parce qu'il y a des villages où c'est moins cher [...] Ma femme veut [absolument]. Moi aussi je préfère parce que tout est bon, et y a de l'air pour respirer. La ville, ce n'est pas bon pour les enfants [...]. Il y a beaucoup de voleurs, c'est pas tranquille. (*Entrevue 1, immigrant ayant déjà vécu en région intermédiaire pendant près de deux ans*)

Les enfants, ils vont être mieux. Ils pourront avoir de la place, ils pourront avoir un terrain pour jouer et tout ça. C'est pour ça que j'ai pris la décision [...]. Je vais déménager [en banlieue] la semaine prochaine. Je suis bien content. Je sais que c'est quelque chose vraiment aussi dur et difficile parce que c'est des paiements pas mal élevés mais ça vaut la peine! (*Entrevue 38, immigrant ayant acheté une maison en banlieue, hors de l'Île de Montréal et en voie de déménager pour y loger sa famille [huit enfants]*)

Ça m'attire, c'est une autre façon de voir les choses. D'abord c'est calme, puis je crois qu'il y a d'un côté plus de chance de trouver de l'emploi parce qu'il y a peu de gens. Sauf qu'il y a encore moins d'infrastructure, d'usines. Donc ça pourrait contrebalancer [...]. Mais je crois que la vie en région convient mieux aux enfants. Ici en ville, il y a beaucoup de tracas, c'est le laisser-aller. (*Entrevue 8, immigrant ayant déjà vécu près d'un an en région intermédiaire*)

L'avantage qu'il y aurait c'est qu'on mange tout naturel. Et c'est naturel, tu respire de l'air pur [...]. Le problème c'est l'enfant parce que, lui, il étudie à l'école. Et là-bas [en région], je pense qu'il n'y a pas de cégep ni d'université. Lui il devrait voyager tous les jours. C'est pour ça que nous devons, comme on dit, attendre que lui ait un peu grandi pour déménager. Nous attendons ça. (*Entrevue 44, immigrante*)

Je pourrais pas, à cause de nos enfants. On ne peut pas déménager pour un emploi agricole. Nos enfants vont abandonner leur école. Je ne pense pas, surtout les enfants maintenant, ils vont se révolter complètement. (*Entrevue 20, immigrante*)

Déménager en région? [rires]. Plus proche du travail agricole? Je ne pense pas. Pour quelle raison? Parce que le travail ne dure pas très longtemps. Si c'était 12 mois ou 11 mois dans l'année, ça vaudrait le coup. Surtout avec des enfants, c'est pas possible. (*Entrevue 5, immigrante*)

[Élever une famille] à la campagne? Non parce que la famille serait trop isolée de la société. (*Entrevue 23, immigrant*)

Tenant compte de toutes ces considérations, près de la moitié des répondants immigrants, ayant des enfants ou se proposant d'en avoir, affichent une attitude positive à l'égard d'élever une famille en région¹⁰⁶. L'absence de noyaux communautaires régionaux ne semble pas perçue comme un obstacle majeur, sauf pour quelques individus, surtout ceux ne maîtrisant pas le français. Certains y voient même un atout, facilitant l'intégration et empêchant la formation de «ghettos ethniques». En fait, la présence d'une masse critique d'immigrants en région paraît secondaire, comparativement à l'emploi comme le soulignent quelques immigrants:

Ce n'est pas une raison [absence de compatriotes] pour ne pas aller dans un milieu où je pourrais trouver de la stabilité d'emploi et pour dire que je n'ai pas de compatriotes, c'est pas une raison qui m'empêcherait d'y aller [...]. Si je suis bien payé, je déménagerais là-bas [en région] [...], un minimum de 8,00 \$ aux champs. Si je trouve un travail de ce genre, ça ne me dérange pas d'y être parce que je trouve que la nature est belle là-bas, c'est plus calme, on dort tranquillement sans être réveillé par le bruit des voitures, et ainsi de suite. Moi j'aime là-bas, j'aime beaucoup [...]. Mais, je ne peux pas élever ma famille dans un lieu où je n'ai pas de sécurité d'emploi. Quand tu ne travailles pas, tu ne peux pas, c'est difficile, très difficile. (*Entrevue 33, immigrant*)

Non, ça [absence d'une communauté africaine] ne me dérange pas parce que souvent, quand j'étais à l'école, c'est juste moi qui était africaine ou parfois s'il y a beaucoup de Blancs c'est juste moi qui suis Noire. J'ai déjà passé des choses comme ça moi. Non, ça ne me dérange pas [...]. Oui, c'est ça [l'emploi est plus important]. (*Entrevue 40, immigrante*)

Pour moi, c'est pas important ça [présence d'une communauté latino-américaine]. Mais moi, et faut que je vois des gens, n'importe quelle personne. Il faut que je me sente vivante parce qu'il y a des gens autour de moi. Si je suis tranquille, je vais devenir folle. (*Entrevue 31, immigrante ayant déjà vécu en région périphérique pendant trois ans*)

Il y a beaucoup d'immigrants, tout le monde vient ici [Montréal] [...]. C'est pas tranquille [...]. À la campagne, c'est très tranquille parce qu'il y a quelques maisons et beaucoup d'habitants. On connaît tout le monde. (*Entrevue 1, immigrant ayant déjà vécu en région intermédiaire pendant près de deux ans*)

Par ailleurs, il s'avère essentiel pour une minorité de répondants immigrants d'avoir la possibilité de revenir à Montréal les fins de semaine, soit pour visiter les membres de la famille ou de la parenté, soit pour relaxer et avoir des loisirs. Se pose alors la question si les régions limitrophes de Montréal sont favorisées et avantagées, au détriment des régions plus éloignées où il devient impossible de visiter régulièrement la famille et parenté vivant à Montréal.

¹⁰⁶ À noter que la quasi-totalité des Québécois n'ont pas d'enfant ou n'ont pas l'intention d'en avoir.

3. MÉCONNAISSANCE DES RÉGIONS DU QUÉBEC

En fait, malgré l'intérêt de la moitié des répondants à aller vivre en région, peu manifestèrent de préférence marquée pour des régions particulières. Seuls les Québécois natifs spécifièrent certaines régions à partir soit de leurs expériences passées, soit de considérations personnelles (lieu d'emploi du conjoint, retour dans la région natale...). L'imprécision des autres répondants peut s'expliquer par la *profonde méconnaissance des régions* qui ressort très clairement des entrevues. Le Québec des régions est une réalité totalement inconnue par la presque-totalité des travailleurs agricoles immigrants, même s'ils sont transportés quotidiennement dans les régions avoisinantes de Montréal¹⁰⁷. Non seulement ceux-ci pouvaient difficilement préciser les régions où ils avaient travaillé pendant la saison agricole, mais encore ils furent incapables d'indiquer leur préférence quant à un éventuel lieu de vie régionale. À la limite, le choix de la région semble peu important pourvu qu'il y ait emploi et bonnes conditions de vie.

Il faut également mentionner à quel point la notion de «région» a suscité des réactions inattendues. Pour quelques rares immigrants, vivre en région signifie davantage aller s'établir dans d'autres provinces canadiennes (Île-du-Prince-Édouard, Ontario, Colombie-Britannique...) que d'aller dans les régions québécoises. Pour d'autres, être en banlieue de Montréal (Laval, Longueuil, Pierrefonds) signifie vivre en région. Cette notion de «région» fut comprise avec difficulté par le sous-groupe des «allophones» et des faiblement scolarisés. Visiblement, les régions québécoises ne font pas partie de leur univers, à la lumière de leur désarroi face à cette question et de leurs réponses laconiques.

4. ABSENCE DE RAPPORTS AVEC LA COMMUNAUTÉ LOCALE

La méconnaissance des régions est renforcée par le peu de contact des travailleurs agricoles transportés avec les communautés locales. Confinés sur les fermes, hors des villages, ces travailleurs n'ont jamais l'occasion de rencontrer les villageois, hormis les rares fois où l'autobus s'arrête rapidement chez le dépanneur, lors du retour à Montréal, pour permettre d'acheter des breuvages frais. Tel que vu précédemment, cette absence de contact entre les travailleurs agricoles transportés et les «locaux» se remarque même dans les champs, ces derniers formant un groupe à part en occupant notamment les postes de superviseurs. Les témoignages suivants sont éloquentes:

Non, pas [de contacts avec la communauté locale] parce qu'on est tellement loin si on veut de la civilisation. Ça va arriver des fois qu'on va arrêter au dépanneur pour une liqueur vite, vite mais on n'a pas l'temps de jaser avec le monde du village, ça s'fait tellement vite. (*Entrevue 25, natif*)

¹⁰⁷ Plusieurs réponses incohérentes quant au lieu de travail agricole nous révélèrent cette méconnaissance des régions par les immigrants: ainsi, cet immigrant qui affirma aller travailler dans les champs au Nord de Montréal en prenant les autobus des SEA partant du métro de Longueuil.

C'est pas vraiment [de contacts avec les gens de la place]. Pour commencer, il y a quelques fois qu'on a eu des compagnons de la place, mais c'est rare. Généralement, ils sont aux niveaux des chefs, des sous-chefs, des choses comme ça. (*Entrevue 47, immigrant*)

On n'a pas l'temps [d'avoir des relations avec le village]. Moi, j'en ai déjà eu parce que j'ai vécu dans les villages, parce que des fois je faisais arrêter l'autobus au dépanneur, ces affaires-là, puis c'est là qu'on avait des contacts avec le village. Parce que nous autres, on n'avait pas d'eau [...]. C'était bien [les relations]. Mais, ils [travailleurs locaux] se séparaient encore. C'est une clique, oui ça c'est une autre clique [...]. Ils se mettent, ils se regroupent banc par banc là, comme on pourrait dire lit par lit là. (*Entrevue 27, natif ayant déjà logé sur une ferme*)

Il se dégage ainsi des entrevues une impression d'éloignement, de clivages et d'absence de communication entre les travailleurs transportés et les locaux. Les circonstances ne permettent guère de développer des rapports étroits avec la communauté locale et de démystifier les régions et les modes de vie régionaux. Ceci renvoie également, pour les travailleurs immigrants, à la distance sociale avec les Québécois natifs, évoquée dans le chapitre précédent.

CONCLUSION

Cette brève analyse sur «vivre en région» contribue à questionner et ébranler un mythe trop souvent propagé, à savoir le refus catégorique des immigrants d'aller s'établir en région. Sur cet aspect, leur comportement ne se distingue guère de celui des natifs. Certains seraient prêts à aller vivre en région à condition d'y trouver un emploi stable et une qualité de vie convenable: accès aux services essentiels, système d'éducation de qualité, activités socioculturelles et récréatives variées, emplois diversifiés pour l'ensemble de la famille... Les mêmes objectifs de vie décente et attrayante unissent les deux groupes, ce qui renvoie à la nécessité d'une politique de développement régional énergique destinée à dynamiser et revitaliser les milieux régionaux et locaux.

La méconnaissance des régions du Québec par les immigrants, en dépit du fait qu'ils travaillent pendant la saison agricole en région, est également un autre élément qui ressort de l'analyse. Ceci renvoie, à son tour, à la nécessité de resserrer les contacts avec la communauté rurale et les travailleurs locaux ainsi que de faire connaître et de promouvoir les régions québécoises – leurs caractéristiques spécifiques, leurs forces et avantages, les possibilités d'emplois, les services disponibles, les distances... – non seulement auprès des postulants immigrants à l'étranger, mais également auprès des immigrants déjà établis à Montréal.

CONCLUSION DE LA QUATRIÈME PARTIE: RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION, ATTRACTION ET RÉTENTION EN RÉGION

Au fil de cette partie, nous avons pu percevoir aussi bien certains des facteurs d'enracinement des travailleurs agricoles saisonniers en contexte métropolitain – proximité des services, facilités de transport, réseaux de sociabilité basés sur la famille et la parenté, accès à des activités et divertissements variés,

atmosphère dynamique et animée – que les conditions de base pour une régionalisation de l'immigration réaliste et attrayante. L'emploi et une qualité de vie décente s'avèrent primordiaux à cet égard.

Nous avons également pu réaliser que les travailleurs agricoles saisonniers transportés présentaient non seulement une insertion professionnelle précaire, mais également une insertion relationnelle relativement fragile, ce qui vient inévitablement accentuer leur vulnérabilité quant à une éventuelle marginalisation et exclusion globale. Les risques d'appauvrissement économique et d'isolement social sont alors élevés, dans leur cas.

Au terme de l'analyse, certaines réflexions supplémentaires s'imposent quant au rôle des noyaux régionaux de communautés culturelles dans l'attraction et la rétention des immigrants en région, ainsi qu'à la viabilité d'une politique de la régionalisation de l'immigration en l'absence d'une politique vigoureuse de développement régional. En regard des témoignages recueillis, l'importance des noyaux de communautés culturelles en région paraît minimisée contrairement à ce qui fut maintes fois postulé sur la «masse critique obligée» d'immigrants en région. Certes, la présence d'une communauté culturelle en région peut s'avérer un atout pour le nouvel immigrant qui arrive, en lui fournissant un support et des ressources variées (accueil, apprentissage linguistique...). Mais, elle ne semble être nullement une condition *sine qua non*, des stratégies alternatives et innovatrices pouvant certainement compenser l'absence de communautés culturelles et de réseaux de sociabilité basés sur la famille ou la parenté pour assurer une transition en douceur dans les régions, tels stages en région, jumelage, parrainage informel... En dernier lieu, il faut constamment se rappeler que ce sont les *opportunités réelles d'emplois*, couplées à la disponibilité de services diversifiés, qui représentent la condition première, incontournable et déterminante pour attirer et convaincre les immigrants d'aller vivre en région et s'y enraciner de façon durable et permanente.

Cette dernière remarque démontre à quel point il peut être illusoire d'appliquer une politique de régionalisation de l'immigration si elle ne s'accompagne pas d'efforts concertés pour entreprendre des actions dynamiques de développement régional. Ces actions devront, en outre, déborder le niveau économique pour s'attarder également à la revitalisation sociale et culturelle des communautés locales (Simard, 1996). Ce n'est qu'à cette condition d'un *développement régional global* que les immigrants accepteront de s'établir définitivement en région.

CONCLUSION

Cette recherche s'est intéressée au processus d'insertion professionnelle des travailleurs agricoles saisonniers transportés de la région de Montréal, examinant notamment les trajectoires et parcours différenciés au centre du processus. Nous voulions cerner la situation de ces travailleurs dans sa globalité, allant au-delà des propos recueillis lors des entretiens pour les inscrire dans un contexte économique difficile ainsi que de crise de l'emploi, de crise de l'État et de vulnérabilisation/marginalisation des travailleurs précaires.

Le sens attribué par ces travailleurs à leur expérience agricole semble relever davantage d'éléments liés à la survie économique, au dépannage, au dernier recours en l'absence d'alternatives plus attrayantes. Les conditions de travail difficiles obligent à renverser la manière de penser habituelle de l'*instabilité* et du *roulement* caractéristiques de ce type d'emploi et de le considérer dans une perspective non plus individualiste, c'est-à-dire liée à un manque de motivation de ces individus, mais structurelle et systémique, c'est-à-dire articulée à la segmentation et à la dualisation accrues de l'économie et du marché du travail ainsi qu'à la discrimination.

La double alternance emploi/chômage, ou travail au champ/travail en manufacture marque d'un sceau indéniable le vécu des travailleurs agricoles saisonniers transportés et semble les conduire souvent à un cul-de-sac. En ce sens, l'emploi agricole figure rarement comme une passerelle ou un tremplin vers de meilleures perspectives professionnelles, se révélant plutôt une trappe et un ghetto où l'accès à de meilleurs emplois est bloqué, notamment par la crise actuelle de l'emploi qui affecte autant les différents secteurs économiques que les travailleurs, natifs et néo-québécois. Dans ce contexte, l'insertion professionnelle de qualité paraît plus difficile et plus longue, en terme de temps pour réaliser le projet occupationnel initial. La continuité, l'hiver, dans le même type d'emplois instables semble enfermer les employés agricoles occasionnels dans le cercle vicieux de la précarité et de la pauvreté. Ils représentent une catégorie de travailleurs particulièrement exposés à la vulnérabilité et à l'exclusion, surtout ceux peu scolarisés. Ceci concorde avec les résultats d'études internationales sur les salariés agricoles et qui démontrent bien les

conditions fort précaires de ces travailleurs désignés comme «les plus pauvres d'entre les pauvres». Leur salaire ne leur apporterait même pas le minimum vital (OIT, 1996)¹⁰⁸.

L'étude a révélé des disparités entre travailleurs immigrants et natifs tant au niveau de l'embauche que des conditions de travail. Il importe de prendre en considération l'impact de la discrimination, sous toutes ses formes (refus d'accès, traitement différenciel, harcèlement...), sur la trajectoire occupationnelle des immigrants de même que sur leur processus d'intégration à la société québécoise. En tant que «ghetto d'emploi» peu spécialisé et présentant un haut taux d'«aphonie», l'emploi agricole n'apparaît guère être, dans l'état actuel, un lieu favorisant l'intégration ni même l'adaptation harmonieuse des nouveaux arrivants à la société québécoise.

Il demeure que les travailleurs agricoles saisonniers transportés détiennent un rôle important dans l'industrie bioalimentaire. Étant le *premier maillon de la filière horticole*, il faut demeurer vigilant quant à leur précarisation exacerbée par le contexte actuel de libre-échange, de concurrence internationale et de remise en question des modes d'organisation traditionnelle du travail avec la demande croissante de flexibilité. Les piètres conditions de travail, même si elles ne sont pas le lot de toutes les fermes, ne doivent être aucunement tolérées. Il est donc impératif de se soucier de la *valorisation* de l'emploi agricole saisonnier et de la *bonification* de ses conditions de travail, dans un esprit de respect de la personne et de justice sociale, tout en tenant compte des contraintes internes et externes de ce secteur économique. Ceci, ultimement, ne pourra qu'entraîner la rétention de ces travailleurs en agriculture, la consolidation des assises de l'horticulture, sa dynamisation de même que l'amélioration de sa performance globale, tant aux niveaux de la productivité, de la compétitivité, de la gestion, de la qualité et de l'innovation. L'impact ultérieur sur la revitalisation du milieu rural est indéniable, d'autant plus qu'il pourrait s'agir là d'un premier geste concret destiné à attirer et retenir en région une population ayant, pour certains, un rapport particulier à la terre et une volonté de quitter Montréal.

Pour terminer, nous proposons quelques **pistes d'actions**, nullement exhaustives, qui nous paraissent fondamentales pour la valorisation de ces travailleurs ainsi que l'amélioration de leurs perspectives d'emploi et conditions de vie globale. Des actions multidimensionnelles et sur plusieurs plans sont nécessaires, à la fois destinées aux employeurs et aux employés agricoles. La *sensibilisation des employeurs* et la *formation des employés* sont au coeur de ces stratégies qui devront être innovatrices et adaptées à la réalité du secteur agricole. D'abord, sensibilisation des employeurs à la réalité quotidienne des travailleurs agricoles (tracer une journée-type à partir du départ tôt de Montréal, charges familiales, non-reconnaitances des diplômes, pauvreté...), au respect et à la diversité culturelle de ces travailleurs, aux nouveaux modes de «gestion des ressources humaines», aux diverses formes de discrimination subtile et indirecte, aux droits et obligations des

¹⁰⁸ La main-d'oeuvre agricole mondiale compte environ 1,1 milliard de travailleurs dont la *moitié* sont des salariés.

deux parties... À l'analyse des entretiens, il nous est apparu que les *femmes productrices*, qu'elles soient copropriétaires, collaboratrices sur l'entreprise ou propriétaires uniques, pourraient avoir un rôle stratégique dans la promotion d'un secteur horticole humain, dynamique et soucieux d'aménager un cadre de travail de qualité apte à entraîner motivation et stabilité auprès de la main-d'oeuvre. Ces femmes, selon des témoignages recueillis, sont celles qui, sur certaines fermes, parvenaient davantage à créer un climat de complicité avec les travailleurs (diversification des tâches, petits extra pour reconnaître le travail accompli...). Elles pourraient donc figurer comme première «courroie de transmission» à l'égard de la sensibilisation des propriétaires agricoles, susceptible d'entraîner des changements de mentalité et d'attitudes.

Ensuite, formation des employés à la réalité du Québec des régions, aux caractéristiques bioclimatiques, culturelles et socio-économiques de chacune, à la vie quotidienne sur une ferme (stages d'hiver leur permettant de pénétrer l'univers de la ferme au-delà des champs et de rencontrer des «locaux» dans le village), aux principales législations concernant les conditions de travail, aux droits et obligations des deux parties, à certaines nouvelles techniques de travail... Il devrait s'agir d'une formation vraiment *qualifiante* dont le contenu, les modalités et les rythmes de formation pourraient être adaptés aux spécificités du secteur horticole et à la main-d'oeuvre concernée. Un contenu spécial pour la main-d'oeuvre immigrante, destiné à la familiariser avec le nouvel environnement agricole québécois, pourrait être conçu en fonction de leurs besoins particuliers.

La formation comme facteur de compétitivité et de rentabilité a été maintes fois mentionnée dans la littérature. Or, un paradoxe majeur existe à cet égard au Québec, puisqu'il y a contradiction entre le discours (importance de la formation et de la stabilisation de l'emploi, nécessité d'investir dans la qualification de la main-d'oeuvre...) et la pratique alors qu'au moins la moitié des entreprises québécoises ne font pas de formation (D.-G. Tremblay, 1995: 13) et choisiraient des stratégies à court terme de «coupures» dans les coûts de main-d'oeuvre. Il faut donc favoriser en agriculture une véritable prise de conscience de la nécessité et de l'urgence de former un salariat agricole qualifié, même si cette idée peut paraître incongrue aujourd'hui.

L'acquisition et l'accroissement des compétences, entendues ici dans un sens large, des deux partenaires employés/employeurs par cette sensibilisation et cette formation permettront de créer un environnement de travail plus stimulant aussi bien pour le travailleur que le propriétaire agricoles. Ils encourageront l'émergence d'un sentiment d'appartenance et d'accomplissement chez le travailleur à l'égard de son milieu de travail, ainsi que de reconnaissance de la valeur du travail de l'employé agricole chez l'employeur. Il nous paraît toutefois essentiel de mettre en place une *structure indépendante* des deux parties pour assurer non seulement le respect des conditions minimales de travail mais également le suivi lors des plaintes.

Mais, à la base de ces diverses stratégies d'actions demeure l'incontournable impératif d'élaborer une *politique énergique d'emploi et de main-d'oeuvre*, afin de contrer la précarisation, la marginalisation et

l'appauvrissement de ces travailleurs et de briser ce ghetto d'emplois instables pour nouveaux immigrants. La *stabilisation de l'emploi* revêt ici une importance cruciale de même qu'une politique de développement économique et de développement régional destinée à *créer* de nouveaux emplois et à revitaliser l'ensemble des régions du Québec. La stabilisation devrait être pensée de sorte qu'elle pourrait faire échec à l'arbitraire et aux menaces trop souvent rencontrés dans le travail agricole (cf. liste noire des travailleurs revendicateurs, menace d'enlever son nom sur la liste des «engagés quotidiens», en cas d'absence même justifiée [visites de médecin, rendez-vous avec un fonctionnaire du ministère de l'Immigration...]). Outre la formation continue en emploi et l'augmentation des protections (en cas de maladie, de congédiement...), la stabilisation devrait également impliquer de multiplier les chances d'avancement au sein du travail agricole, telles que quitter les champs pour aller travailler à l'entrepôt ou dans les serres, et de créer des mesures assurant un minimum de travail pendant la saison morte, tel le jumelage avec des entreprises actives en hiver... Ces multiples modalités demeurent à explorer.

Une analyse comparative pourrait s'avérer ici enrichissante et source d'inspiration de pistes d'interventions. Elle viendrait compléter et approfondir la présente étude en comparant la situation de la main-d'oeuvre agricole du Québec avec celle d'autres provinces canadiennes et éventuellement d'autres pays (Sud des États-Unis, France...) partageant les mêmes caractéristiques quant aux travailleurs agricoles saisonniers. Les similitudes et divergences seraient à dégager quant à l'insertion et aux facteurs explicatifs. Une attention serait accordée aux diverses stratégies adoptées par ces autres provinces et/ou pays pour bonifier les conditions de travail, mettre en valeur la main-d'oeuvre et la former, encourager sa rétention en agriculture et en région et harmoniser les rapports avec la société d'accueil.

ANNEXES

ANNEXE I MÉTHODOLOGIQUE

1. RECHERCHE QUALITATIVE

Une méthodologie *qualitative*, basée sur des *entretiens semi-directifs avec les principaux intéressés, soit les travailleurs agricoles eux-mêmes*, fut adoptée. La recherche qualitative est reconnue, en sciences humaines et sociales, comme «particulièrement appropriée pour l'analyse fine de la complexité, proche des logiques réelles, sensible au contexte dans lequel se déroule les événements étudiés, attentive aux phénomènes d'exclusion et de marginalisation, etc.» (Mucchielli, 1996: 196). Elle s'avérait donc la plus pertinente dans le cadre de l'étude, puisque par sa nature elle vise avant tout la *compréhension globale* de l'objet étudié et des processus, dans sa quête du sens des vécus et des événements. Comparativement à la recherche quantitative, elle privilégie la profondeur des analyses plutôt que la multiplication des cas, la richesse des données au lieu de la précision des mesures, la logique de la découverte plutôt que celle de la vérification... (Mucchielli, 1996: 159 et 197)¹⁰⁹.

La méthode qualitative utilisée permet donc de déborder la description statistique de la main-d'oeuvre agricole et la seule vision des employeurs pour approfondir la réalité des travailleurs agricoles saisonniers transportés, immigrants ou pas, et la complexité du processus d'insertion professionnelle. De plus, elle se révèle l'approche préalable la plus adéquate pour mettre à jour la situation exacte de la main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée, les spécificités de certains sous-groupes et dégager des pistes d'interventions. Des entretiens supplémentaires auprès de personnes-clefs dans ce dossier (organismes d'embauche, comité de concertation sur l'emploi agricole, associations ethniques...) sont venues compléter les données.

¹⁰⁹ Un débat, souvent inapproprié et stérile, oppose les chercheurs quant à la validité de la recherche qualitative ou quantitative. Il n'est pas lieu ici de discuter ces débats, d'autant plus qu'à notre avis, ces deux types de recherches ne répondent pas aux mêmes objectifs et peuvent être complémentaires. Mentionnons simplement cette remarque extraite du livre de Mucchielli: «Longtemps dévaluée en raison de sa non-réductibilité à des opérations métriques (c'est-à-dire pouvant permettre la mesure), la recherche qualitative retrouve pleinement sa pertinence depuis quelques années. Les procédés qualitatifs ont toujours été fondamentaux au sein des recherches scientifiques [...]. Par ailleurs, une méfiance positiviste envers le chercheur humain mène à une technicisation des rapports d'enquête qui banalise, à son tour, l'importance du chercheur dans la recherche» (Mucchielli, 1996: 159).

Cette méthode, centrée sur les travailleurs agricoles, leurs vécus et leurs propres témoignages, voulait *donner la parole* à ces acteurs qui étaient, pour la première fois, interrogés sur leurs pratiques, besoins, représentations et projets quant à leur insertion professionnelle. Cette démarche s'inspire de celle de Bourdieu qui, par la socioanalyse, cherche à appréhender la réalité et à comprendre les conditions sociales au coeur des conduites et propos des individus. À travers les complexités et les ambiguïtés de l'existence humaine, Bourdieu, rappelons-le, cherche à rendre compte de l'individu et de ses stratégies dans ses interactions avec le social, en opposition aux structures et systèmes. Il porte attention à la reproduction des inégalités sociales, cherchant à connaître et à comprendre notamment les fondements de la souffrance sociale (Bourdieu, 1991, 1993). Voulant marquer le «retour de l'acteur», d'après l'expression consacrée de Touraine, Bourdieu attache une grande importance au discours de l'enquêté et à l'analyse dite d'objectivation, cherchant à «rappeler tout ce qui se dissimule et se livre à la fois dans le discours, c'est-à-dire les conditions sociales dont l'auteur du discours est le produit, sa trajectoire, sa formation, ses expériences professionnelles, et d'*éclairer*, à la lumière de toutes ces informations, tout ce qui s'énonce ou se trahit à travers les silences, les sous-entendus, les lapsus, la prononciation et l'intonation (effacées par la transcription), le langage du corps, regards, gestes, maintien» (Bourdieu, 1991: 4-5).

Suivant cette démarche, nous avons voulu positionner l'acteur-travailleur agricole au centre de l'analyse et porter une attention particulière à ses propos pour saisir les causes et raisons de son vécu singulier. D'où les extraits des entretiens s'égrenant tout au long du rapport et venant constamment enrichir l'analyse¹¹⁰. Seuls les propos des entretiens directs, sans interprète, ont été délibérément choisis, afin d'éviter les effets de distorsion due à la traduction par une tierce personne¹¹¹. Également, se retrouvent en moins grand nombre les extraits d'entretiens auprès de travailleurs agricoles analphabètes et parlant difficilement le français, laconiques ou taciturnes, sauf lorsque la brièveté des réponses, les silences et la timidité sociale prennent un sens particulier.

Le contenu des entretiens se révéla d'une grande richesse, à la fois par la diversité des expériences et par le souci de plusieurs de contribuer à l'amélioration future des conditions du travailleur agricole. Souvent teintés de méfiance et de peur, comme il sera examiné plus loin dans les difficultés du terrain, ces entretiens s'avèrent cependant inégaux, aussi bien en termes de durée que de densité d'information. L'entrevue la plus courte, sans compter les préliminaires et le questionnaire fermé sur le profil sociodémographique du répondant, a duré 30 minutes et la plus longue, 2 heures et demie. Les préliminaires, c'est-à-dire le temps alloué à expliquer la recherche et le déroulement de l'entrevue, étaient souvent plus longs pour les personnes

¹¹⁰ Les entretiens furent systématiquement enregistrés, avec l'accord des interviewés. Seul un individu n'accepta pas l'enregistrement et préféra une prise de note manuscrite par l'intervieweuse. Dans tous les cas, la confidentialité fut garantie. La transcription intégrale des entretiens fut par la suite effectuée.

¹¹¹ Sur les 48 entretiens réalisés, seulement quatre nécessitèrent un interprète: deux en langue espagnole et deux en vietnamien.

peu scolarisées ou analphabètes que pour les plus scolarisées. Les entrevues les plus longues ont généralement été celles avec les individus les plus scolarisés et/ou parlant le français avec facilité.

2. ÉCHANTILLON

A. CRITÈRES D'ÉCHANTILLONNAGE

Quatre critères furent à la base de la constitution du groupe étudié: 1) région/pays de naissance; 2) sexe; 3) âge; 4) secteur horticole.

1) Six régions/pays de naissance

Les travailleurs agricoles furent sélectionnés selon les principaux pays de naissance rencontrés dans l'emploi saisonnier transporté. Identifiés avec l'aide de personnes-ressources connaissant bien ce secteur d'emploi, ces régions/pays sont: 1) Afrique; 2) Amérique latine; 3) Haïti; 4) Asie du Sud-Est; 5) Europe de l'Est; 6) Québec. Il apparaissait important d'avoir un *groupe contrôle* composé de main-d'oeuvre agricole native du Québec, afin de comparer les résultats et de dégager éventuellement les spécificités de certains groupes, les écarts significatifs ainsi que les inégalités. Il semble que le groupe des Haïtiens soit le plus ancien, alors que celui des Européens de l'Est est d'arrivée récente. Ce dernier groupe fut rajouté par rapport au projet initial afin de mieux refléter la réalité actuelle.

2) Sexe

Le groupe étudié est constitué de travailleurs agricoles tant masculins que féminins, en cohérence avec les données du fichier disponible (voir plus loin: B.) où se retrouvent, bien qu'en proportion moindre que les hommes, bon nombre de femmes d'origines africaines et haïtiennes et plus rarement latino-américaines et québécoises.

3) Âge

Seuls des individus âgés de plus de 20 ans ont été sélectionnés. Il fut décidé d'exclure les jeunes étudiants, même s'ils constituent une part importante de la main-d'oeuvre agricole occasionnelle, en raison des spécificités de ce sous-groupe notamment le caractère encore imprécis de leurs projets et leur court itinéraire professionnel. Nous voulions nous concentrer sur les pratiques et projets de la population *adulte*, ayant un vécu plus considérable derrière soi.

4) Secteur horticole

La main-d'oeuvre agricole transportée quotidiennement par autobus dans les régions limitrophes de Montréal est employée *exclusivement dans la production horticole*. Son nombre est évalué à environ 5000 individus. Après rencontre avec les personnes-ressources du milieu, il fut décidé de se limiter à ce secteur, puisqu'il est le principal bassin de main-d'oeuvre saisonnière. Il fut également décidé de considérer le secteur *dans son*

ensemble (culture maraîchère, sériculture, horticulture ornementale, culture fruitière) et de ne pas privilégier des sous-secteurs particuliers, en raison de la concentration de certains groupes dans plusieurs sous-secteurs différenciés (ex.: Asiatiques dans les petits fruits...).

Contrairement au projet initial, les critères de *période d'arrivée* et de *régions* où les employés agricoles vont travailler n'ont pas été retenus. D'une part, les données du fichier ne permettent pas de contrôler la variable «période d'arrivée». D'autre part, la nature de l'emploi agricole quotidien ne permet pas de choisir des régions prédéterminées, puisque le travailleur inscrit dans la métropole est susceptible d'aller, dans une même saison, dans toutes les régions avoisinantes de Montréal selon les besoins de main-d'oeuvre: Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest de Montréal, Laurentides, Lanaudière et plus rarement l'Estrie.

B. SOURCES DES DONNÉES ET STRATÉGIES ALTERNATIVES

Une source principale de données a servi de base à la constitution du groupe étudié, soit le fichier central du Service d'emploi agricole (SEA) de Montréal, seul directement pertinent pour notre sujet. Puisque ce service d'emploi *inscrit* quasi systématiquement tout travailleur agricole saisonnier résidant dans la métropole, les fichiers des autres régions (Laurentides, Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest de Montréal, Lanaudière) se révélèrent plus secondaires d'autant plus que ceux-ci se concentraient surtout sur la main-d'oeuvre *locale*. Il fut donc décidé d'utiliser ces fichiers régionaux, de même que celui d'AGRI-AIDE-Laurentides, uniquement de façon complémentaire au fichier principal du SEA-Montréal. À noter qu'il n'existait aucun fichier global, présentant un tableau clair et exhaustif des travailleurs agricoles saisonniers transportés à partir de variables multiples, telles que le pays de naissance, l'expérience professionnelle, l'année d'arrivée au Québec, etc.

L'absence de statistiques officielles et complètes sur la main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée ne permettant pas une évaluation exacte de l'univers de ces travailleurs, nous avons dû composer avec cette lacune et cette imprécision et nous appuyer sur les informations fournies dans le fichier des inscrits du SEA-Montréal. Par conséquent, nous ignorons à quel point les individus sélectionnés reflètent totalement ou partiellement la réalité, bien qu'ils correspondent bien au portrait tracé par différentes personnes-ressources du milieu et par les travailleurs agricoles eux-mêmes¹¹².

Pour **l'année cible de 1994**, choisie dans le cadre de la recherche, le fichier de SEA-Montréal compte 3255 inscriptions. De ce nombre, seules 772 personnes ont effectivement travaillé au moins une journée au cours de cette saison agricole. Par autorisation de la Commission de l'accès à l'information du Québec, le nom, l'adresse et le numéro de téléphone des inscrits nous étaient accessibles dans ce fichier, de même que le

¹¹² Pour combler cette lacune, nous avons ajouté à la grille d'entrevue une *question-contrôle* destinée à cerner davantage la population étudiée et à la décrire, en fonction de ce que les travailleurs agricoles observaient directement dans les autobus et les champs: «Qui sont les travailleurs agricoles (sexe, âge, statut d'immigration, ethnie, langue, % «allophones», Asiatiques)? et pourquoi font-ils ce travail agricole?».

sexe, la langue, l'année de naissance, la scolarité, et la présence du «code 9» tiré du numéro d'assurance sociale. La non-informatisation de ce fichier a rendu la tâche de sélection plus ardue.

Les immigrants représentent approximativement 95 % de ce fichier et les natifs 5 %. Il est toutefois difficile d'établir de façon exacte la répartition des inscrits selon les pays/régions d'origine et la période d'arrivée des immigrants, ces informations n'y étant pas mentionnées. Cependant, suite à l'examen de ce fichier et aux rencontres avec des personnes-ressources, il est possible d'affirmer que les Haïtiens se retrouvent en plus grand nombre, suivis par les Africains et les Latino-Américains. Un nombre relativement restreint d'Européens de l'Est (approximativement une cinquantaine) a été observée. Les Asiatiques, pour leur part, sont pratiquement absents du fichier (environ une dizaine ou une trentaine, si on ajoute les Arabes orientaux), ce qui est venu compromettre, dès le départ, la possibilité de rencontrer nos objectifs quant à ce groupe. La présence de travailleurs agricoles saisonniers d'origine asiatique et plus spécifiquement vietnamienne, parmi la main-d'oeuvre agricole occasionnelle au Québec, confirmée par certaines sources (des représentants de l'UPA, des producteurs et des travailleurs), semble prouver l'existence de réseaux de recrutement parallèles aux SEA de l'UPA. C'est pourquoi des alternatives au fichier du SEA de Montréal durent être explorées afin d'assurer une meilleure représentativité des différents groupes visés par l'étude. Enfin, mentionnons qu'un bon nombre de personnes inscrites, variable selon les régions/pays de naissance, sont des femmes. Celles-ci, surtout des Haïtiennes et des Africaines, représentent le tiers des inscrits.

Avec la collaboration du directeur du SEA-Montréal, un noyau de 120 individus inscrits furent sélectionnés, parmi lesquels une dizaine de répondants potentiels pour les prétests. Ces personnes avaient travaillé au moins une journée en **1994** et étaient réparties selon nos critères d'échantillonnage. Un effort fut fait pour sélectionner aussi bien parmi le noyau stable des travailleurs agricoles que parmi les travailleurs sporadiques et irréguliers. Ce nombre s'est avéré nettement insuffisant, de sorte que nous avons dû compléter par des stratégies alternatives multiples, notamment pour trouver des femmes supplémentaires et des individus d'origine asiatique. Contacts auprès d'une trentaine d'associations ou d'organismes de communautés ethniques diverses, surtout haïtiennes, latino-américaines et d'Asie du Sud-Est et du Sud-Ouest, auprès d'AGRI-AIDE, des divers SEA, de producteurs agricoles, de «brokers»¹¹³ recrutant des travailleurs d'origine asiatique, d'organismes non associés à des communautés particulières mais destinés à offrir des services aux immigrants, tel le Centre de recherche-action éducative et sociale multiethnique de Montréal (CRAES)..., aucun effort ne fut ménagé et exclu pour compléter l'échantillon original prévu (voir encadré: liste des organismes contactés). AGRI-AIDE des Laurentides nous a fourni une liste de 21 travailleurs, tous des hommes, parmi lesquels 19 Latino-Américains, un Roumain et un Québécois. Subséquemment, un nom de

¹¹³ Un «broker» est une personne, souvent du même pays d'origine que la main-d'oeuvre, et qui transporterait des travailleurs parallèlement au système de transport des SEA de l'UPA. C'est au «broker» que le producteur remettrait le salaire des travailleurs. Apparemment, d'après une analyse sommaire de quelques témoignages, le «broker» répartirait ce salaire par la suite entre eux, non sans avoir enlevé une commission et le coût du transport. Ces «brokers» sont appelés «crew leaders» dans la littérature américaine.

femme d'origine latino-américaine fut donné, après quelques recherches puisque leur fichier comportait peu de travailleuses agricoles.

ORGANISMES CONTACTÉS POUR LA CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON

ORGANISMES DE COMMUNAUTÉS D'ORIGINE ASIATIQUE:

Amitié chinoise de Montréal
Association des femmes vietnamiennes du Québec
Association des réfugiés bangladeshis du Québec
Association iranienne du Québec
Association nationale des Canadiens d'origine indienne (ANCOI) Section Montréal
Association pakistanaise du Québec
Centre culturel et communautaire des Iraniens
Centre communautaire sud-asiatique
Communauté bangladeshie du Québec
Communauté catholique khmère
Communauté khmère du Canada
Communauté laotienne du Canada
Communauté musulmane du Québec
Communauté vietnamienne au Canada
Service à la famille chinoise du Grand Montréal
Service d'interprète et d'aide aux réfugiés indochinois (SIARI)
Service mobile communautaire du Moyen-Orient
Société d'aide aux immigrants du Moyen-Orient du Canada

AUTRES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES:

Association des Haïtiens de Saint-Laurent et des environs
Association des Latino-Américains de Côte-des-Neiges (ALAC)
Association des travailleurs et travailleuses haïtiens au Canada (ATTHAC)
Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal (BCCHM)
Centre de recherche-action éducative et sociale multiethnique de Montréal (CRAES)
CDEC Rosemont-Petite-Patrie (Centre de développement économique et communautaire)
L'Hirondelle
La Maisonnée

Plusieurs associations dirent ignorer l'existence de travailleurs agricoles saisonniers immigrants et ne purent nous aider. Toutes ces démarches nécessitèrent plusieurs appels téléphoniques, entre début mai et début juillet, pour rencontrer un total de 48 personnes¹¹⁴. Ce fut un véritable défi contre le début de la saison agricole qui s'amorçait¹¹⁵ et la méfiance ou peur d'accepter de tenir un entretien. Au total, les coordonnées de 38 des 48 répondants rencontrés à l'été 1995 ont été données par le représentant du SEA de Montréal. Quatre entrevues ont été rendues possibles grâce au CRAES, un organisme communautaire multiethnique d'aide aux personnes démunies. Trois noms ont été fournis par AGRI-AIDE-Laurentides, un par le SEA des Laurentides et un autre par une travailleuse agricole. Enfin, un travailleur s'est spontanément présenté à nous pour solliciter une entrevue.

C. COMPOSITION FINALE ET REPRÉSENTATIVITÉ

Le groupe étudié se compose de 46 individus: 37 immigrants et 9 natifs. Deux entrevues durent être éliminées à l'analyse, ne respectant pas complètement tous nos critères. Le nombre relativement restreint des individus interrogés est dû à deux facteurs: 1) contraintes budgétaires; 2) saison agricole déjà amorcée, ce qui obligea à limiter le nombre initial d'entrevues prévues, soit 60, en raison de la moindre disponibilité des travailleurs (voir difficultés).

Ce nombre limité, couplé à l'absence de statistiques fiables sur l'univers global des travailleurs agricoles saisonniers transportés, interdit de conclure à la représentativité de l'échantillon. Rappelons que l'évaluation initiale tracée à partir des fichiers consultés et des rencontres avec des personnes-ressources demeure approximative, faute de base de données plus précise et exhaustive. De plus, nous avons été incapables d'interroger, en nombre suffisant, des travailleurs asiatiques, devant nous limiter à seulement deux individus d'origine vietnamienne. Par ailleurs, aucun salarié agricole parlant anglais, immigrant ou pas, n'a pu être contacté bien que nous avons engagé une intervieweuse anglophone pour cette clientèle. On peut alors s'interroger sur le sens de cette absence. Ce secteur de travail est-il occupé uniquement par des travailleurs francophones et/ou «allophones»? Ceci demanderait un approfondissement ultérieur.

L'objectif de la recherche étant d'explorer un terrain méconnu et non pas d'énoncer des généralisations, nous croyons qu'elle parvient à dégager les tendances et orientations globales du processus d'insertion professionnelle des travailleurs agricoles saisonniers transportés. En ce sens, elle contribue, de façon significative, à la compréhension de la réalité étudiée, prenant soin de rattacher les résultats aux divers contextes sous-jacents. La méthodologie qualitative a permis d'approfondir le sujet, faisant ressortir par les

¹¹⁴ Certains numéros de téléphone étaient soit hors service, soit des mauvais numéros. La saison agricole étant déjà amorcée, plusieurs appels demeurèrent sans réponse. Une minorité dût être éliminée puisqu'il s'agissait d'étudiants. Quelques personnes refusèrent, soit par manque de temps ou carrément par méfiance ou peur face à la recherche. À noter qu'une douzaine d'individus ne se sont pas présentés à l'entrevue, de sorte qu'ils durent être remplacés rapidement.

¹¹⁵ Le projet avait été retardé pour des raisons indépendantes de notre volonté. Il devait débuter dès janvier 1995.

écarts et variations entre divers groupes les nuances et subtilités qu'une approche plus extensive n'aurait pu déceler.

3. GRILLE D'ENTRETIEN

Deux outils furent construits dans le cadre de la recherche. Une *grille d'entretien* semi-dirigée, articulée autour des principaux thèmes de la recherche: projet de départ au Québec et premier emploi de travailleur agricole, réseaux de recrutement formels et informels, conditions générales de travail, rapports avec les employeurs, les collègues de travail (néo-québécois et natifs) et la communauté locale, projets d'avenir, vie de quartier à Montréal, déménager en région, transport sur les fermes, bref historique de l'immigration au Québec. Cette grille d'entretien consistait en des questions ouvertes sur l'ensemble du processus d'insertion professionnelle et sur l'attraction et la rétention en région. C'est cette partie de l'entrevue qui fut enregistrée. Puis, un *questionnaire* fermé, rempli par l'intervieweuse à la fin de l'entretien et portant sur les caractéristiques sociodémographiques du répondant: sexe, âge, pays de naissance, éducation, langues connues et parlées, famille (conjoint(e), enfants, parenté), religion, revenu (voir Annexe II: Grille d'entretien). La confidentialité totale et l'anonymat furent garantis. Le répondant pouvait, à tout instant, interrompre l'enregistrement, ce qui fut très rarement fait.

Quatre prétests furent effectués, début mai, avec des individus issus des principaux groupes d'immigrés: Afrique, Amérique latine, Haïti et Europe de l'Est. Peu de correctifs durent être apportés subséquemment à la grille d'entretien et au questionnaire factuel, hormis le déplacement des questions relatives au statut et à l'historique de l'immigration qui s'avèrent trop brutales en début d'entrevue, en raison des itinéraires migratoires souvent dramatiques des réfugiés. Les entrevues furent réalisées par les deux chercheuses, entre le début de mai et la première semaine de juillet 1995. La durée moyenne totale était d'environ deux heures par répondant (entretien et questionnaire fermé).

4. DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES AU TERRAIN

Le terrain de recherche fut particulier, en ce sens que plusieurs entretiens furent marqués et teintés par la méfiance et la peur. C'était, rappelons-le, la première fois que des chercheuses s'intéressaient à l'expérience et au vécu de ces travailleurs, ce qui ne manqua pas de susciter étonnement et questionnements. À la mi-mai, une rumeur que nous étions des «enquêteuses de l'aide sociale» circula, ce qui eût comme conséquence de faire annuler une semaine complète d'entretiens. Ainsi, les hésitations, prétextes, refus catégoriques ou détournés et annulations de rendez-vous trouvaient leur explication. Ce dernier élément, imprévu, qui a passablement compliqué et parfois même affecté les entrevues, nous a suivies jusqu'à la fin du terrain de l'étude. Il a fallu toujours composer avec cette suspicion. Le représentant du SEA de Montréal a

dû intervenir à quelques reprises pour expliquer aux travailleurs ce qu'il en était, ce qui a permis de les rassurer et de minimiser le nombre des refus.

En fait, la principale difficulté fut de faire les entrevues alors que débutait la saison agricole. Plusieurs appels téléphoniques demeurèrent sans réponse, les travailleurs étant déjà aux champs. Il fut difficile de fixer des rendez-vous en fonction de leur horaire déjà chargé. Un horaire *souple*, adapté aux contraintes des travailleurs agricoles fut adopté: entrevues le jour, le soir, la fin de semaine; entrevues soit dans les locaux de l'INRS (29 cas), soit à la résidence des répondants (13 cas), soit dans les locaux du CRAES¹¹⁶ (4 cas), d'ACCESS¹¹⁷ (1 cas) ou d'un organisme de la communauté vietnamienne (1 cas). Fort éloquent est la répartition entre les sexes: la majorité des femmes ne pouvaient pas se déplacer (12 cas/19) comparativement à une minorité d'hommes non mobiles (7 cas/29), en raison sûrement de leur charge familiale en sus du travail. Les entrevues au domicile des travailleurs ont permis de constater *de visu* leur situation économique précaire, le logement étant souvent petit et partagé par plusieurs personnes, de même que l'installation modeste.

Une difficulté supplémentaire concerne les travailleurs agricoles peu scolarisés, souvent analphabètes et maîtrisant peu le français. Dans leur cas, la méfiance et la peur étaient accrues, de sorte que nous avons dû parfois passer par un intermédiaire, tel le coordonnateur du CRAES, pour expliquer dans leur langue maternelle la recherche et apaiser leurs craintes. Dans quatre cas, une deuxième entrevue fut nécessaire pour compléter les réponses trop succinctes des individus. En général, cette catégorie de travailleurs développèrent peu leurs réponses et demeurèrent réservés lors de l'entretien. Celui-ci aurait gagné en profondeur s'il avait été fait dans la langue maternelle du répondant, tel le créole. Faute de temps et de moyens financiers, nous avons dû renoncer à cette stratégie idéale d'utiliser un intervieweur de même origine ethnique que le répondant. Conséquemment, la proportion des entrevues avec «allophones» a dû être réduite. Rappelons que la majorité des entrevues se sont déroulées en français, hormis quatre cas réalisés avec un interprète espagnol ou vietnamien.

Enfin, dernière difficulté: celle de trouver des travailleurs agricoles asiatiques. Ici la méfiance fut intense et toutes nos tentatives se sont avérées vaines. Des informateurs nous référèrent à des «brokers» dont les adresses se révélèrent fausses. Des petites «vannes» où embarquent une dizaine de travailleurs asiatiques furent aperçues par des travailleurs agricoles, mais il fut impossible d'en savoir davantage. La zone ici reste extrêmement nébuleuse. Existe-t-il un réseau de recrutement informel fournissant de la main-d'oeuvre

¹¹⁶ Le CRAES (Centre de recherche-action éducative et sociale multiethnique de Montréal) est un organisme communautaire qui offre gratuitement des cours de français (cours d'anglais à prix modique), des formations et conseils pour la recherche d'emploi, l'écriture de curriculum vitae et de lettres, et qui fait des dons de nourriture, de vêtements et autres articles de première nécessité. Les gens qui fréquentent le Centre sont des personnes démunies, souvent assistées sociales, généralement très peu scolarisées ou même analphabètes et peu à l'aise en français. Ce sont, pour la plupart, des résidents qui habitent non loin de ses locaux, soit les quartiers Saint-Michel/Pie IX, Montréal-Nord et les environs.

¹¹⁷ Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux.

asiatique à des producteurs? S'agit-il de travailleurs clandestins? Nous ne sommes pas en mesure de répondre à ces questions. Mentionnons simplement que certains informateurs nous ont affirmé qu'il s'agirait davantage de jeunes étudiants asiatiques, surtout d'origine vietnamienne, que d'individus adultes. Ceci demeure à vérifier.

L'ensemble de ces difficultés a rendu plus complexe cette étape du terrain, d'autant plus que nous avions peu de marge de manoeuvre pour prolonger la période des entretiens puisqu'il fallait faire vite avant le plus fort de la saison agricole.

ANNEXE II MÉTHODOLOGIE

GRILLE D'ENTRETIEN

*La main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal:
profil socio-économique et insertion professionnelle*

SYNTHÈSE

— THÈMES ET SOUS-THÈMES —

1. INTRODUCTION DE L'ENTRETIEN

- A. PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWER(E)
- B. RAPPEL DU THÈME DE L'ENTRETIEN (+SOUS-THÈMES)
- C. CONDITIONS DÉONTOLOGIQUES: CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT
- D. DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE EN DEUX TEMPS:
 - Questions ouvertes enregistrées sur le processus d'insertion professionnelle et l'attraction/rétention en région
 - Questions fermées écrites sur les caractéristiques sociodémographiques
- E. RÉACTIONS/INTERROGATIONS DE L'INTERVIEWÉ(E)

2. PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

- A. PROJET DE DÉPART AU QUÉBEC ET PREMIER EMPLOI DE TRAVAILLEUR AGRICOLE
 - Projet initial de travail
 - Expérience de travail antérieure et expertise en agriculture
 - Premier emploi de travailleur agricole: date, raisons d'entrée, sources d'aide (formelles/informelles), type d'aide, évaluation du 1^{er} emploi agricole
 - Poursuite d'emploi agricole dans les années subséquentes: raisons, durée, occupation *hors* saison
 - Occupation actuelle
- B. RÉSEAUX DE RECRUTEMENT (FORMELS ET INFORMELS)
 - Réseaux habituels: sources formelles et informelles, raisons du choix, types d'aide et de services, difficultés rencontrées et votre réaction, évaluation globale, améliorations à apporter
 - Réseaux parallèles et non reconnus: fonctionnement, clientèle visée, déjà utilisés? évaluation
 - Si non recruté, fréquence et obstacles à l'embauche
- C. CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL
 - Description et évaluation des conditions de travail: description du travail, organisation du travail (accueil, langue utilisée, encadrement, outils de travail, lieu pour dîner et entreposer les lunches, toilettes, eau fraîche, santé et sécurité...), durée (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, heures supplémentaires, fin de semaine, raisons du temps partiel s'il y a lieu, pauses et temps pour dîner, semaines et mois travaillés en 1994, nombre total de saisons travaillées...), rémunération, difficultés/problèmes, actions posées pour les régler et les résultats, différences des conditions selon productions / régions / employeurs / travailleurs, évaluation globale des conditions de travail
 - Propositions d'amélioration: suggestions, suffisant pour rester? que faire hors saison?
 - Utilisation des programmes de réinsertion en emploi (PAIE, RADE): nature, qui a informé? évaluation
 - Connaissance des législations pertinentes (santé et sécurité au travail, normes de travail...)
- D. RAPPORTS AVEC LES EMPLOYEURS, LES COLLÈGUES DE TRAVAIL (NÉO-QUÉBÉCOIS ET NATIFS) ET LA COMMUNAUTÉ LOCALE
 - Relation avec *chacun*: nature, circonstances et fréquence, différences selon le type de travailleurs et la région, difficultés rencontrées, actions posées et résultats, maintien de contacts en dehors de la saison agricole, suggestions d'amélioration
- E. PROJETS D'AVENIR
 - Continue ou quitte l'emploi agricole?
Si continue
 - Raisons (motivations et plan futur)
 - Travail agricole désiré (tâches, productions, régions)
 - Carrière possible dans l'emploi agricole: conditions?

Si quitte

- Raisons
- Emplois désirés (nature et raisons)
- Carrière possible dans l'emploi agricole: conditions?

F. COMPOSITION DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS TRANSPORTÉS

[ce qu'ils «voient» dans les autobus et les champs: *question contrôle*]

- Qui? sexe, âge, statut d'immigrant, pays d'origine, langue, % «allophone», Asiatiques...
- Raisons du travail agricole: dépannage ou carrière?

3. ATTRACTION ET RÉTENTION EN RÉGION

A. VIE DE QUARTIER À MONTRÉAL

- Lieu de résidence: composition ethnoculturelle du quartier, raisons du choix du quartier, ce qui attire ou déplaît dans ce quartier, déménagements fréquents (raisons et où?)
- Genre de vie dans le quartier: isolé ou bien entouré? nature des relations, raisons et avec qui? participation dans les activités du quartier ou à proximité (nature, raisons, fréquence, difficultés...)

B. DÉMÉNAGER EN RÉGION

- Accord de vivre en région: où, raisons, conditions, avantages/désavantages, région préférée et raisons, déménagement permanent?
- Désaccord de vivre en région: raisons et conditions pour faire changer d'idée, présence de communauté ethnique régionale nécessaire?
- Si emploi stable (en agriculture ou autre...) en région, décision re: lieu de résidence?
- Expérience de loger à la ferme: régions, évaluation, conditions pour le faire ou le refaire
- Prêt à élever des enfants en région: avantages et désavantages

C. TRANSPORT SUR LES FERMES

- Évaluation du système de transport actuel: avantages et désavantages
- Réorganisation si système de transport actuel disparaît: alternatives et coût

4. BREF HISTORIQUE DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

- Raisons
- Date d'arrivée et lieux (pays de transition)
- Statut d'immigration
- Seul ou en famille

5. CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES (*QUESTIONNAIRE FERMÉ, NON ENREGISTRÉ*)

- Sexe
- Année de naissance
- Pays de naissance
- Origine ethnique
- Éducation: années de scolarité, diplômes, reconnaissance des diplômes au Québec et difficultés, études supplémentaires
- Langues connues et parlées: à l'arrivée et maintenant (niveau de compétence et lieux d'utilisation), utilisation de la langue maternelle (circonstances et fréquences)
- Famille (conjoint(e), enfants, parenté): statut civil

Si conjoint(e): année de naissance, pays de naissance, origine ethnique, langues connues et parlées (à l'arrivée et maintenant), années de scolarité et diplômes, occupation principale avant l'arrivée au Québec et maintenant, expérience et travail en agriculture

Si enfants: nombre, âge, sexe, scolarité, diplômes, occupation et expérience comme travailleur agricole, lieu de résidence, langues connues et parlées, mariage et origine ethnique / occupation des conjoint(e)s

Parenté (père, mère, frères, soeurs): pays de naissance, lieu de résidence actuelle, scolarité, occupation principale, nombre de frères/soeurs et occupation principale, expérience comme travailleur agricole

- Religion: appartenance religieuse de ego, du conjoint et des enfants
- Revenu: sources de revenus en 1994 et montant

TABLEAUX

TABLEAU I
SEXE, RÉGION/PAYS DE NAISSANCE

SEXE	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE						
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	Québec	TOTAL
Hommes	5	6	4	2	5	5	27
Femmes	5	4	6			4	19
TOTAL	10	10	10	2	5	9	46

TABLEAU II
ÂGE, RÉGION/PAYS DE NAISSANCE

ÂGE	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE						
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	Québec	TOTAL
20-29 ans	3		1		2		6
30-39 ans	5	3	4		2	5	19
40-49 ans	1	6	1	2	1	1	12
50-59 ans	1	1				3	5
60 ans et +			4				4
TOTAL	10	10	10	2	5	9	46

TABLEAU III
CONNAISSANCE DU FRANÇAIS À L'ARRIVÉE,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE

FRANÇAIS À L'ARRIVÉE	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE					
	Afrique	Am. lat..	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	TOTAL
Bon/parfait	8		2		1	11
Faible/moyen	1	1	6		1	9
Pas du tout	1	9	2	2	3	17
TOTAL	10	10	10	2	5	37

TABLEAU IV
CONNAISSANCE DE L'ANGLAIS À L'ARRIVÉE,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE

ANGLAIS À L'ARRIVÉE	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE					
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	TOTAL
Bon/parfait	1				1	2
Faible/moyen	1	1	1			3
Pas du tout	8	9	9	2	4	32
TOTAL	10	10	10	2	5	37

TABLEAU V
CONNAISSANCE DU FRANÇAIS ACTUELLEMENT,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE

FRANÇAIS ACTUELLEMENT	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE					
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	TOTAL
Bon/parfait	9	8	3		3	23
Faible/moyen	1		7		2	10
Pas du tout		2		2		4
TOTAL	10	10	10	2	5	37

**TABLEAU VI.1
NIVEAUX DE SCOLARITÉ,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE**

SCOLARITÉ	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE						
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	Québec	TOTAL
Aucune	1		4				5
Prim. NON comp.			3	1			4
Prim. complété	1	2	1				4
<i>Sous-total</i>	2	2	8	1			13
Sec. NON comp.	5	2	2	1		4	14
Sec. complété					1	2	3
Postsec. NON comp.	1				1		2
<i>Sous-total</i>	6	2	2	1	2	6	19
Postsec. comp.	1	3			2	2	8
Universitaire	1	3			1	1	6
<i>Sous-total</i>	2	6			3	3	14
TOTAL	10	10	10	2	5	9	46

**TABLEAU VI.2
NIVEAUX DE SCOLARITÉ
(SYNTHÈSE)**

SCOLARITÉ	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE						
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	Québec	TOTAL
0-7 ans	2	2	8	1			13
8-13 ans	6	2	2	1	2	6	19
14 ans et plus	2	6			3	3	14
TOTAL	10	10	10	2	5	9	46

**TABLEAU VII
ORIGINE SOCIALE,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE**

ORIGINE SOCIALE	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE						
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	Québec	TOTAL
Paysanne	3	5	9	1	1	2	21
Ouvrière		2			1	6	9
Commerçante	2		1	1			4
Professionnelle	3	3			3		9
Non-réponse	2					1	3
TOTAL	10	10	10	2	5	9	46

**TABLEAU VIII
ÉTAT CIVIL, SEXE**

SEXE	ÉTAT CIVIL						
	Célibat.	Marié	Un. fait	Séparé	Divorcé	Veuf	TOTAL
Hommes	9	13	1	3	1		27
Femmes	3	10	2		3	1	19
TOTAL	12	23	3	3	4	1	46

**TABLEAU IX
RELIGION, RÉGION/PAYS DE NAISSANCE**

RELIGION	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE						
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	Québec	TOTAL
Catholique romaine	1	9	4	1	2	6	23
Protestante	1		2				3
Orthodoxe					3		3
Alts confessions chrétiennes		1	4				5
Musulmane	6						6
Aucune						3	3
Refus réponse	2			1			3
TOTAL	10	10	10	2	5	9	46

**TABLEAU X
REVENU EN 1994**

REVENU EN 1994						TOTAL
Moins de 4999\$	5000\$ à 9999\$	10 000\$ à 14 999\$	15 000\$ à 19 999\$	20 000\$ à 24 999\$	Sans réponse	
1	23	6	5	1	10	46

**TABLEAU XI
ANNÉE D'ARRIVÉE DES IMMIGRANTS AU QUÉBEC,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE**

ANNÉE D'ARRIVÉE	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE					
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	TOTAL
1993-1994	3	1	2	1	1	8
1991-1992	3	3			3	9
1989-1990	2	2	3			7
1987-1988		3	1			4
1985-1986	1				1	2
1983-1984			2			2
1981-1982		1	1			2
1979-1980			1	1		2
1977-1978	1					1
TOTAL	10	10	10	2	5	37

**TABLEAU XII
STATUT D'IMMIGRATION,
RÉGION/PAYS DE NAISSANCE**

STATUT	RÉGION/PAYS DE NAISSANCE					
	Afrique	Am. lat.	Haïti	Viêt-nam	Eur. Est	TOTAL
Réfugiés	4	6	3	2	3	18
Parrainés	4	1	6		1	12
Indépendants	2	3	1		1	7
TOTAL	10	10	10	2	5	37

BIBLIOGRAPHIE

- ABELLA, Rosalie S., *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services du Canada, Commission sur l'égalité en matière d'emploi, 1984.
- AGRI-AIDE-LAURENTIDES, *Manuel de l'employé. Travailleurs subventionnés*, AGRI-AIDE-Laurentides, 1994, 11 p.
- ARMSTRONG, Douglas et Kristeen KRESTENSEN, *Agricultural Labour in Canada and United States. A Bibliography*, Ontario Ministry of Labour, 1973, 40 p.
- ASSOCIATION DES FEMMES SALVADORIENNES ET CENTRO-AMÉRICAINES (AFSCA), *La situation socio-économique de la femme centro-américaine dans la région du Grand-Montréal*, Montréal, AFSCA, 1987, 40 p.
- AU BAS DÉ L'ÉCHELLE (ABE), *Attention! Travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*, 1996a, 36 p.
- Avis sur le projet de loi 31. Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, Montréal, ABE, 10 juin 1996b, 10 p.
- Bilan sur les quinze ans de la Loi sur les normes du travail et revendications d'Au bas de l'échelle*, Montréal, ABE, 1995, 15 p.
- L'ABC des non-syndiqué-e-s*, Montréal, ABE, version révisée, 1994a, 92 p.
- Un dangereux glissement: des faits troublants sur la Commission des Normes du travail*, Montréal, ABE, 1994b, 35 p.
- Au noir, c'est pas rose! Dossier sur les immigrantes aux prises avec le travail au noir*, Montréal, ABE, 1993, 19 p.
- BALIBAR, Étienne, «Le racisme de classe», dans Étienne Balibar et Immanuel Wallerstein, *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte, 1988a, pp. 272-288.
- «Racisme et nationalisme», dans Étienne Balibar et Immanuel Wallerstein, *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte, 1988b, pp. 54-92.
- «Y a-t-il un néo-racisme?», dans Étienne Balibar et Immanuel Wallerstein, *Race, nation et classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte, 1988c, pp. 27-53.
- BALIBAR, Étienne et Immanuel WALLERSTEIN, *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte, 1988, 310 p.
- BALS, Myriam, *Être femme, domestique et travailleuse temporaire au Québec*, Mémoire de maîtrise, École de service social, Université de Montréal, 1990, 170 p. et annexes.
- BEAUCHEMIN, Jacques *et al.* (sous la direction de), «L'État dans la tourmente», *Cahiers de recherche sociologique*, Québec, n° 24, 1995, 276 p.
- BERNARD, Paul et Johanne BOISJOLY, «Le travail en segments: matrice des protagonistes et rémunération du travail», *Sociologie et Sociétés*, La sociologie du travail: un nouveau rôle? un nouvel objet?, vol. XXIII, n° 2, automne 1991, pp. 151-168.
- BILLINGSLEY, Brenda et Leon MUSGINSKI, *No Discrimination Here? Toronto Employers and the Multi-Racial Work Force*, Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1985.
- BLAIS, Alain C., *La transformation des légumes au Québec: Portrait statistique*, *Les défis de l'an 2000*, MAPAQ, Direction des études économiques, Service des analyses sectorielles, février 1994, 13 p. et annexes.
- BOISJOLY, Johanne, *Segmentation économique, segmentation du marché du travail et profils de détermination du revenu d'emploi*, thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Ph.D. en sociologie, Département de sociologie, Université de Montréal, 1989, 281 p. et annexes.
- BOIVIN, Louise, «Corporations intermédiaires de travail (CIT): une mission du communautaire?», *Vie ouvrière*, n° 250, sept.- oct. 1994, pp. 48-50.
- BONHOMME, Robert, Clément GASCON et Laurent LESAGE, *Le contrat de travail en vertu du code civil du Québec*, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 1994, 146 p.
- BONNEAU, Micheline et Pierre-André TREMBLAY (sous la direction de), *Immigration et région: nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*, Chaire d'enseignement et de recherche interethnique et interculturelle (CERII), Chicoutimi, 1993, 204 p.

- BOUCHARD, Sylvie, «Les immigrants peuvent-ils sauver nos campagnes?», *Le Bulletin des agriculteurs*, mai 1991, pp. 64-65.
- BOURDIEU, Pierre, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, Seuil, 1994, 254 p.
(sous la direction de), *La misère du monde*, Éditions du Seuil, Paris, 1993, 948 p.
«Introduction à la socioanalyse», *Actes de la recherche en sciences sociales*, numéro sur la souffrance, n° 90, décembre 1991, pp. 3-6.
Le sens pratique, Paris, Les Éditions de Minuit, 1980, 480 p.
- BOURGOIS, Lucien, *Politiques agricoles*, Flammarion, 1993, 126 p.
- BOURQUE, Renée et Lise RIOUX, *Barrières à l'emploi pour les Québécois des communautés culturelles*, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1991, 57 p. (coll. «Études et recherches» n° 4).
- BRIÈRE, Jean-Yves, «Principaux amendements à la Loi sur les normes du travail et jurisprudence récente et marquante», *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, pp. 1-50.
- CALDWELL, Gary, *Les études ethniques au Québec, bilan et perspectives*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1983, 106 p. (coll. «Instruments de travail» n° 8).
- CALDWELL, Gary et Yolande COHEN (sous la direction de), «Le monde rural», *Recherches sociographiques*, vol. XXIX, n° 2-3, 1988, pp. 171-520.
- CARRIER, André, *Sériculture maraîchère: comment être encore là dans dix ans? MAPAQ*, Direction régionale de Beauce Appalaches, communication donnée à «La semaine horticole», Saint-Hyacinthe 7-8-9 février 1995, 12 p.
- CASTEL, Robert, «Les pièges de l'exclusion», *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne 1995, pp. 13-21.
«La dynamique des processus de marginalisation: de la vulnérabilité à la désaffiliation», *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, 1994, pp. 11-27.
- CAZA, Charles, *Loi sur les normes du travail. Législation, jurisprudence et doctrine*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1993, 430 p.
- CECIL, R.G. et G.E. EBANKS, «The Caribbean Migrant Farmworker Programme in Ontario: Seasonal Expansion of West Indian Economic Spaces», *International Migration-Migrations internationales*, vol. XXX, n° 1, mars 1992, pp. 19-37.
«The Human Condition of West Indian Migrant Farm Labour in South Western Ontario», *International Migration - Migrations internationales*, vol. XXIX, n° 3, septembre 1991, pp. 389-405.
- CHAMARD, Régent et Daniel LALANDE, *Les personnes immigrantes inscrites à la sécurité du revenu et le marché du travail. Document synthèse*. Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (MMSRFP), Direction de la recherche, 1993, 40 p.
- CHAN, Kwok B., «Perceived Racial Discrimination and Response: An Analysis of Perceptions of Chinese and Indochinese Community Leaders», *Études Ethniques au Canada*, vol. 19, n° 3, 1987, pp. 125-147.
- CHEVALIER, J. et al., *De la Loire au Saint-Laurent. Des régions rurales face aux recompositions socio-territoriales*, Actes du colloque franco-québécois de Pohénégamook, GRIDEQ, GRIR, CNRS-URA 915, 1991, 354 p.
- CHI, Peter S.K., Shelly WHITE-MEANS et Janet McCLAIN, *Research on Migrant Farmworkers in New York State*, New York, Department of Human Development and Family Studies, Cornell University, 1991, 229 p.
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, *Les jeunes des minorités visibles et ethniques et le marché du travail: une situation doublement précaire*, Montréal, CDPQ, 1990.
Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 1989, 197 p..
- CHOPART, Jean-Noël, «Évolution des travaux et des problématiques concernant la pauvreté et l'exclusion en France», *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne 1995, pp. 157-162.
- CHOPART, Jean-Noël et Shirley ROY (sous la direction de), «Y a-t-il vraiment des exclus? L'exclusion en débat», *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne 1995, 170 p.
- CIESIELSKI, G. et D. LABERGE, «Le carrousel de l'employabilité», *Relations*, numéro spécial sur l'urgence de la formation professionnelle, n° 595, 1993, pp. 273-275.
- CLSC de PORTNEUF, *Portrait de la santé et sécurité du travail en agriculture*, Centre de coordination de la santé publique de la région de Québec, CLSC de Portneuf, 1992, 87 p.
- CLSC LAC-ETCHEMIN, *Santé agricole et forestière*, Lac-Etchemin, CLSC Lac-Etchemin, 1978, 39 p.
- COMITÉ D'ACTION DES NON-ORGANISÉ-ES (CANO), *Principales recommandations du Comité d'action des non-organisé-es (CANO) concernant le projet de loi 97 modifiant la Loi sur les normes du travail*, novembre 1990 (non publié), 9 p.

- COMITÉ DE CONCERTATION CANADA-QUÉBEC RELATIF À L'EMPLOI AGRICOLE, *Lignes directrices relatives au recrutement de main-d'oeuvre étrangère pour les travaux saisonniers en agriculture pour l'année 1991*, février 1995, 5 p.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (CDPQ), *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi: Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, Montréal, CDPQ, 1990, 30 p.
- Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques. *Enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques. Rapport final*, Montréal, CDPQ, 1988, 412 p.
- Enquêtes sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal, Rapport final, Vol. I: Les allégations de discrimination raciale visant les associations de service et des points de services*, Montréal, CDPQ, 1984, 429 p.
- Commentaires sur le projet de loi n° 126 Loi sur les normes du travail*, Montréal, CDPQ, 1979, 37 p.
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (CNT), *Interprétation et jurisprudence*, Montréal, Commission des normes du travail, 4^e édition, 1993, 201 p.
- Les normes du travail dans les entreprises agricoles*, Commission des normes du travail, avril 1992, 9 p.
- CONSEIL D'ÉCONOMIE ET DE GESTION AGRICOLES DU QUÉBEC (CEGAQ), *Séminaire. La recherche en main-d'oeuvre agricole. Constat et tendances*, MAPAQ, 1991, 97 p.
- Avis du CEGAQ au sous-ministre de l'agriculture*, 17 septembre 1990 (non publié), 6 p.
- CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES, *Un Québec solidaire, Rapport sur le développement*, Gaëtan Morin éditeur, 1992, 182 p.
- Agir ensemble, Rapport sur le développement*, Gaëtan Morin éditeur, 1990, 209 p. + cartes.
- Deux Québec dans un. Rapport sur le développement social et démographique*, Gaëtan Morin éditeur, 1989, 124 p.
- CONSEIL DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC (CCCI), *L'immigration et le marché du travail. Un état de la question*, Québec, 1993, 173 p.
- L'Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre*. Mémoire présenté à la Commission parlementaire des Affaires sociales, 1992, 23 p.
- L'avant-projet de loi «Loi modifiant la loi sur les normes de travail et d'autres dispositions législatives». «Le personnel domestique: les conditions de travail et la protection législative»*, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, 1990, 32 p. et annexes.
- La régionalisation de l'immigration: «quelques arpents de neige... à partager»*, Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, novembre 1988, 55 p.
- CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES (CRI), *L'immigration et les régions du Québec. Une expérience à revoir et à enrichir*, Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'immigration, 28 février 1997, 39 p.
- CONSEIL SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL (CSIM), *Carte de la défavorisation*, guide d'accompagnement, 1993, 67 p.
- COOPERS & LYBAND, Conseil, *Comparaison de la compétitivité québécoise, ontarienne et américaine pour certains produits du secteur des fruits et légumes transformés*, Coopers & Lyband, 25 mars 1996, 32 p.
- De GAULEJAC, Vincent, «Honte et pauvreté», *Santé mentale au Québec*, vol. XIV, n° 2, 1989, pp. 128-137.
- De RUDDER, Véronique, «Le racisme dans les relations interethniques», *L'Homme et la société*, vol. XXV, no 4 (102), 1991, pp. 75-90.
- De VRIES, John, *L'intégration des communautés ethnoculturelles dans la société canadienne. Bibliographie sélective*, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, 1988a, 118 p.
- Indicateurs statistiques de l'intégration des communautés ethnoculturelles dans la société canadienne*, Politiques et recherches, Multiculturalisme et citoyenneté, 1988b, 49 p.
- Coup d'oeil sur la littérature traitant du développement et de l'intégration des minorités ethnoculturelles*, Politiques et recherches, Multiculturalisme et citoyenneté, 1988c, 16 p.
- DÉBAILLEUL, Guy et Philip EHRENSAFT (sous la direction de), «Le complexe agro-alimentaire et l'État», *Cahier de recherche sociologique*, Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal, vol. 5, n° 1, 1987, 158 p.
- DEILLE, Alain (sous la supervision de Céline PAYER), *Profil de la main-d'oeuvre agricole au Québec*, MAPAQ, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre en bioalimentaire, 1993, 85 p.
- DEJEAN, Paul, *D'Haïti au Québec*, Montréal, CIDIHCA, 1990, 203 p.
- DESCHAMPS, Gilles, *Les communautés culturelles: identification ethnique, rapports avec la société francophone, compétence et usages linguistiques*, MCCI, Études et recherches, 1990a, 26 p.

- L'opinion publique québécoise et l'immigration - août 1990*, MCCI, 1990b, 9 p. et annexes.
- DESROSIERS, Denise, Joel W. GREGORY et Victor PICHÉ, *La migration au Québec: synthèse et bilan bibliographique*, ministère de l'Immigration du Québec, 1981, 106 p. (coll. «Études et documents» n° 2).
- DIAKOSAVVAS, Dimitris, «L'ajustement structurel et l'emploi agricole», *L'Observateur de l'OCDE*, n° 182 (juin-juillet), 1993, pp. 7-10.
- DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC), *Rapport annuel sur la main-d'oeuvre étrangère pour les travaux saisonniers en agriculture en 1994*, DRHC, mars 1995, 4 p.
- DRAPEAU, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, 213 p.
- DUBÉ, Jean-Louis et Nicola Di IORIO, *Les normes du travail*, Sherbrooke, Éditions Revue de Droit Université de Sherbrooke, 1992, 779 p.
- DUCHARME, Guy, *Le développement du salariat dans le secteur laitier québécois*, Mémoire de maîtrise (économie rurale), Université Laval, 1990, 279 p. et annexes.
- DUMONT, Johanne, *Distribution spatiale de la population immigrante et régionalisation de l'immigration. Bilan des expériences étrangères*, Direction des politiques et programmes d'intégration socio-économique, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin 1991, 81 p.
- EMERSON, Robert D. (sous la direction de), *Seasonal Agricultural Labor Markets in the United States*, The Iowa State University Press, 1984, 564 p.
- ÉTATS GÉNÉRAUX DU MONDE RURAL (Les), *Tant vaut le village, tant vaut le pays*, Cahier spécial de réflexion, La Terre de chez nous, semaine du 28 février, 1991a, 16 p.
Document d'orientation du monde rural, 1991b, 6 p.
La déclaration du monde rural, 1991c, 4 p.
Portrait économique et social de la région: Montérégie, UPA-DREPA, 1990a, 18 p. et annexes statistiques.
Portrait économique et social de la région: Estrie, UPA-DREPA, 1990b, 17 p. et annexes statistiques.
- ÉTHIER, Isabelle, *La main-d'oeuvre en horticulture ornementale, Situation et perspectives*, Rapport analytique, MAPAQ, mai 1993, 17 p.
- PECTEAU, Jean-Marie et Didier RENARD (sous la direction de), «Généalogies de l'État-providence», *Lien social et Politiques-RIAC*, Québec, 33, printemps 1995, 161 p.
- FILION, Gisèle, *Évaluation du projet AGRI-AIDE, volet 2: les producteurs et productrices*, Direction de l'évaluation et de la statistique, MMSRFP, janvier 1994, 66 p. et annexes.
Évaluation du projet AGRI-AIDE, volet 1: les prestataires, Direction de l'évaluation et de la statistique, MMSRFP, mars 1993, 26 p.
- FILION, Gisèle et Daniel OTIS, *Évaluation des regroupements de producteurs horticoles (AGRI-AIDE)*, Rapport-Synthèse, Québec, ministère de la Sécurité du revenu, Direction de l'évaluation et de la statistique, février 1994, 34 p. et annexes (Document de travail).
- FLORAKAS-PETSALIS, Sophia et George VARSOS, *La voix des groupes minoritaires de Montréal*, Montréal, CDPQ, 1990, 82 p.
- FOURNIER, Madelyn, *Le logement. L'accès difficile à des conditions décentes*, Document d'appui à la session «Faire tomber les barrières», Équipe de recherche sur la pauvreté et l'insertion au travail, Département de sociologie, Université de Montréal, 1995.
- FRENETTE, Yolande, *Perception et vécu du racisme par des immigrantes et des immigrants haïtiens au Québec*, Montréal, Centre de recherches Caraïbes, Université de Montréal, 1985.
- GAGNÉ, Jean-Charles, «Les salariés agricoles: des laissés pour compte», *La Terre de chez nous*, 7-14 février 1991, p. 23.
- GAGNON, Mona-Josée et Camille LEGENDRE (sous la direction de), «La sociologie du travail: un nouveau rôle? Un nouvel objet?», *Sociologie et Sociétés*, Montréal, vol. XXIII, n° 2, automne 1991.
- GARDNER PINFOLD CONSULTING ECONOMISTS LTD., *A Study of the Seasonal/Harvest Labour Issues in the Nova Scotia Agriculture Sector*, Nova Scotia Agriculture Adjustment Committee et Employment and Immigration Canada, 1991, 118 p. et annexes.
- GARON, Muriel, *Une expérience de testing de la discrimination dans le logement à Montréal*, Montréal, CDPQ, 1988, 75 p.
«Pour une approche intégrée de la discrimination systémique: convergences et contributions des sciences sociales et du droit», Montréal, CDPQ, 1986, 33 p.
- GAUTHIER, Madeleine, «L'exclusion, une notion récurrente au Québec mais peu utilisée ailleurs en Amérique du Nord», *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne 1995, pp. 151-156.

- GAUTHIER, Madeleine et Lucie MERCIER, *La pauvreté chez les jeunes. Précarité économique et fragilité sociale. Un bilan*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, 190 p.
- GERMAIN, Annick, Julie ARCHAMBAULT, Bernadette BLANC, Johanne CHARBONNEAU, Francine DANSEREAU et Damaris ROSE, *Cohabitation interethnique et vie de quartier*, ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, 1995, 325 p. (coll. «Études et recherches» n° 12).
- GIASSON, Robert, *Plan stratégique de développement: Filière de l'horticulture ornementale au Québec*, Filière de l'horticulture ornementale, septembre 1994, 18 p.
- GILBERT, Benoît (avec la collaboration de Céline PAYER), *Synthèse sur la main-d'oeuvre agricole au Québec*, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre en bioalimentaire, MAPAQ, Québec, 1992, 35 p. et annexes.
- GINZBERG, Effie et Frances HENRY, *Who Gets the Work? A Test of Racial Discrimination in Employment*, Toronto, The Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1985.
- GIRARD, Sylvie et J.-F. MANÈGRE, *Les régions du Québec et l'immigration*, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec, 1989, 92 p.
- GLENN MATTHEWS, Jane, *Structures agricoles et législation québécoise*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc., 1988, 163 p.
- GOLDFARB, Ronald L., *Migrant Farm Workers: A Caste of Despair*, The Iowa State University Press, 1981, 237 p.
- GOLDMAN, George E., John W. MAMER et Dirk W. RUDOLPH, *Seasonal Farm and Non Farm Employment in California: Implications for Labor Intensive Sectors of Agriculture*, Department of Agricultural and Resource Economics, University of California, 1990, 58 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC, *Mesures pour le soutien de l'économie et la création d'emplois*, novembre 1993, 32 p.
- GOVERNEMENTS DU CANADA ET DU QUÉBEC, *Accord Canada-Québec relatif à l'emploi agricole pour les années 1986-87, 1987-88 et 1988-89*, s.d., 18 p. et annexes.
- GRANT, Michel et Pierre LAPORTE, «Salarié d'accord... mais de qui (à la recherche du véritable employeur)», *Revue du Barreau*, vol. 47, n° 5, nov.-déc., 1987, pp. 1205-1219.
- GROUPE DE GESTION ET D'ÉCONOMIE AGRICOLES (GÉAGRI), *Répertoire des travaux de sociologie rurale et de vulgarisation agricole*, Comité de sociologie rurale et de vulgarisation agricole, 1993, 71 p.
- GUILLAUMIN, Colette, «Race et nature: système des marques, idée de groupe naturel et rapports sociaux», *Pluriel-Débat*, 11, 1977, pp. 39-56.
- L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Mouton, 1972, 277 p.
- GUNDERSON, Morley et Leon MUSZYNSKI (avec la collaboration de Jennifer KECK), *Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté*, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (CCCSF), 1990, 291 p.
- HABERMAS, Jürgen, *Raison et légitimité. Problèmes de légitimation dans le capitalisme avancé*, Payot, Paris, 1978, 214 p.
- HAMEL, Pierre, Hélène MANSEAU et Guy SAEZ (sous la direction de), «Repenser les solidarités étatiques», *Revue internationale d'action communautaire (RIAC)*, 19/59, printemps 1988, 213 p.
- HÔTEL-DIEU DE MONTMAGNY, *Santé et sécurité au travail en agriculture*, Hôtel-Dieu de Montmagny, Département de santé communautaire (DSC), 1983, 33 p. et annexes.
- INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE (INRA), *Emploi et conditions de travail dans l'agriculture et l'agro-alimentaire*, journées d'études organisées par le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur et le Département d'économie et sociologie rurales de l'INRA, Paris, 1988, 266 p. («Actes et communications» n° 3).
- INSTITUT QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN HORTICULTURE (IQRHH), *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'étude*, Montréal, IQRHH et SQDM, 1996a, 96 p. et annexes.
- Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Légumes de plein champ*, Montréal, IQRHH et SQDM, 1996b, 73 p. et annexes.
- Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Petits fruits*, Montréal, IQRHH et SQDM, 1996c, 49 p. et annexes.
- JACQUES, RULX-LEONEL, Frantz Voltaire et Jean-Marie BOURJOLLY, *L'intégration des jeunes des minorités visibles: un défi pour la société*, Montréal, CIDIHCA, 1985, 90 p. et annexes.
- JALBERT, Lizette, «La décentralisation: enjeux et perspectives», dans Louis MAHEU et Arnaud SALES (sous la direction de), *La recomposition du politique*, Éditions l'Harmattan et les Presses de l'Université de Montréal, 1991, pp. 251-272.

- JEGOUZO, Guénhaël, «Quelles sont les atteintes du travail agricole à la santé?», *Économie rurale*, n° 146, novembre-décembre, 1981, pp. 37-44.
- JOLY, Jacques et Michel DORVAL, *Sondage sur l'opinion publique québécoise à l'égard des relations raciales et interculturelles*, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, mars 1993, 76 p. (coll. «Études et recherches» n° 6).
- JULIEN, Pierre-André, «Régions et sous-développement économique: voies de solution», dans Fernand DUMONT, Simon LANGLOIS et Yves MARTIN (sous la direction de), *Le traité des problèmes sociaux*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, pp. 127-143.
- KLATZMANN, Rosine, *Le travail noir*, Paris, Presses universitaires de France, 1982, 128 p.
- LABERGE, Danielle et Shirley ROY, «Présentation. Marginalité et exclusion sociales: des lieux et des formes», *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, 1994, pp. 5-9.
- LALONDE, Richard N. et Randy A. SILVERMAN, «Behavioral Preferences in Response to Social Injustice: The Effects of Group Permeability and Social Identity Salience», *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 66, n° 1, 1994, pp. 78-85.
- LAMOTTE, Aleyda, *Synthèse de la situation socio-économique et ethnoculturelle des régions Rive-Nord et Rive-Sud*, rapport d'étape, avril 1991, 54 p.
Régionalisation de l'immigration internationale et profil différenciel des immigrants vivant à l'extérieur de Montréal. Étude analytique des données censitaires de 1986, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Direction des études et de la recherche, Document de travail, janvier 1989, 64 p.
Conditions de travail des Néo-Québécois dans l'entretien ménager d'édifices publics, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Direction de la recherche, rapport préliminaire, 1982, 32 p.
- LAMOUREUX, Josée, *Les impacts économiques de l'immigration*, Synthèse des études québécoises, canadiennes et américaines, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec, 1987, 21 p.
- LANDRY, Francine, *La précarité d'emploi au Québec*, MMSRFP, 1993, 80 p.
- LAPIERRE, Roger et Claudine BEAULIEU (avec la collaboration de Françoise TARTE), *Relance 1994 auprès des prestataires de la Sécurité du revenu ayant participé à un programme de développement de l'employabilité ou d'intégration en emploi*, ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, mars 1995, 81 p.
- LAROSE, Serge, «De la complexité des motifs de la migration: le cas haïtien», *Revue internationale d'action communautaire*, 14/54, automne 1985, pp. 23-31.
- LEBAUBE, Alain, *L'emploi en miettes*, Hachette, 1988, 258 p. (coll. «Mutations»).
- LEDOYEN, Alberte, *Montréal au pluriel. Huit communautés ethno-culturelles de la région montréalaise*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1992, 329 p. (coll. «Documents de recherche» n° 32).
- LEE, Julie «La situation des ouvrières agricoles», *Place aux femmes dans l'agriculture*, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1987, pp. 95-130.
- LESEMANN, Frédéric, *Les nouvelles pauvretés, l'environnement économique et les services sociaux*, Commission d'enquête sur les services de santé et les services sociaux, 1987, 115 p.
- LESEMANN, Frédéric et al. (sous la direction de), «La pauvreté: raison d'État, affaire de coeur», *Revue internationale d'action communautaire*, 16/56, automne 1986, 222 p.
- LOUPIAS, P. et D. JACOBI, «La formation continue des salariés des exploitations agricoles: résultats d'enquêtes», *Économie rurale*, n° 161, mai-juin 1984, pp. 42-45.
- MAILLOUX, France, *Profil de l'horticulture au Québec*, SOQUIA, 1990, 102 p.
- MARTEL, Chantal, *Le travail agricole saisonnier: les résultats d'une étude sur la main-d'oeuvre québécoise travaillant aux récoltes ontariennes*, MMSRFP, 1990, 39 p.
- MARTIN, Philip L., *Seasonal Workers in American Agriculture: Background and Issues*, Washington, University of California et National Commission for Employment Policy, 1985, 46 p. («Research Report Series»).
- McAll, CHRISTOPHER, «L'aide sociale: ce que tout le monde sait, mais que personne ne veut savoir», *Interface*, ACFAS, vol. 17, n° 2, mars-avril 1996, pp. 13-23.
 «Les murs de la cité: territoires d'exclusion et espaces de citoyenneté», *Lien social et Politiques - RIAC*, n° 34, automne 1995, pp. 81-92.
 «Racisme et ségrégation ethnique», dans F. DUMONT, Fernand, S. LANGLOIS et Y. MARTIN (sous la direction de), *Traité des problèmes sociaux*, Québec, IQRC, 1994, pp. 655-672.
 «Langues et silence: les travailleurs immigrés au Québec et la sociologie du langage», *Sociologie et sociétés*, vol. XXIV, n° 2, automne 1992, pp. 117-130.

- Au-delà de la culture: le Québec contemporain et l'immigration*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1991, 45 p.
- McAll, CHRISTOPHER, Jean-Yves DESGAGNÉS, Madelyn FOURNIER et Lucie VILLENEUVE, *Les barrières à la réinsertion sociale et professionnelle des personnes assistées sociales et la réforme du système de la sécurité du revenu*, rapport d'une tournée de consultation dans sept régions du Québec effectuée aux mois d'octobre et novembre 1995, Équipe de recherche sur la pauvreté et l'insertion au travail, Département de sociologie, Université de Montréal, en collaboration avec le Front commun des personnes assistées sociales du Québec, décembre 1995, 20 p.
- MERLET, Myriam, *Discrimination sur le marché du travail. Le cas des femmes haïtiennes, femmes immigrantes noires*, Montréal, CIDHCA, 1986.
- MILES, Robert, *Racism after «Race Relations»*, London, Routledge, 1993, 243 p.
Racism, London, Routledge, 1989, 158 p.
Racism and Migrant Labour, London, Routledge, 1982.
- MIMEAULT, Isabelle, *Le harcèlement racial en milieu de travail: définition et recours*, Mémoire de maîtrise (anthropologie), Université de Montréal, FES, 1995, 174 p.
- MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, *Projet de recherche sur les personnes immigrées/membres de communautés culturelles en emploi. Faits saillants*, Gouvernement du Québec, MMSRFP, 1993, 25 p.
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (MSR), *Manuel des mesures de développement de l'employabilité et d'aide à l'emploi - programme PAIE*, 1994, 14 p.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ), *Notes sur le secteur horticole*, données non publiées, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre et de l'appui aux fermes du secteur bioalimentaire, 1997, 1 p.
Profil de la main-d'oeuvre agricole au Québec - année 1994, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre et de l'appui aux fermes du secteur bioalimentaire, 1996, 92 p.
Recueil de données historiques. Fruits et légumes Québec-Canada, MAPAQ, 1994a.
Transport des travailleurs, données non publiées, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre et de l'appui aux fermes du secteur bioalimentaire, 1994b.
S'établir en agriculture au Québec, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre et de l'appui aux fermes du secteur bioalimentaire, 1993a, 48 p.
L'industrie bio-alimentaire au Québec. Bilan 1992 et perspectives, Direction de l'information et des statistiques, 1993b, 145 p.
Profil sectoriel de l'industrie bio-alimentaire du Québec, Service de l'information et des statistiques, 1992a, 89 p.
Sommet sur l'agriculture québécoise: à l'heure des choix, Direction des communications, 3^e trimestre, 1992b, 12 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (MEQ), *Le répertoire des programmes et des mesures à l'intention de la main-d'oeuvre québécoise*, 1994, 220 p.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES INTERNATIONALES, DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MAIICC), *Guide des procédures de sélection*, MAIICC, 1996 (document interne).
Profil des communautés culturelles du Québec, Gouvernement du Québec, MAIICC, 1994, 684 p.
- MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION (MCCI), *Population immigrée recensée dans les régions du Québec en 1991, Recensement 1991: données ethnoculturelles*, n^o 4, 1993, 101 p. (coll. «Statistiques et indicateurs»).
- Une richesse à partager. Orientations pour une répartition régionale plus équilibrée de l'immigration*, Direction des communications, 1992a, 35 p.
Une richesse à partager. Mesures favorisant la régionalisation de l'immigration, Document de travail, 1992b, 11 p.
Au Québec pour bâtir ensemble. Plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration (1991-1994), 1991, 87 p.
Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, 1990a, 87 p.
L'intégration des immigrants et des Québécois des communautés culturelles: document de réflexion et d'orientation, 1990b, 18 p.
Le mouvement d'immigration au Québec depuis 1980 (3), Direction des communications, juin 1989, 40 p.

- MINISTÈRE DU TRAVAIL, «La présence syndicale au Québec en 1996», *Le Marché du travail*, Québec, ministère du Travail, janvier-février 1997, pp. 6-8 et 97-99.
- MORAN, Paul John, *Contexte industriel et caractéristiques générales et juridiques du salariat agricole au Québec*, Mémoire de maîtrise (relations industrielles), Université de Montréal, FES, 1988, 333 p.
- MORAN, Paul John et Gilles TRUDEAU, «Le salariat agricole au Québec», *Relations industrielles*, vol. 46, n° 1, 1991, pp. 159-183.
- MUCCHIELLI, Alex (sous la direction de), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Armand Colin, Paris, 1996, 275 p.
- MUZZI, Patrick et Michel MORISSET, *Les facteurs de réussite ou d'échec de l'établissement en agriculture au Québec*, Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation, Département d'économie rurale, Groupe de recherche en économie et politique agricoles (GREPA), Université Laval, 1987, 72 p. et annexe.
- NEUWIRTH, Gertrud, *Immigrant Settlement Indicators: A Conceptual Framework*, Employment and Immigration Canada, 1987, 25 p.
- NEWBY, Howard, «Rural Sociology», *Current Sociology*, Association internationale de sociologie, Sage Publications, vol. 28, n° 1, 1980, 141 p.
- O'CONNOR, James, *The Fiscal Crisis of the State*, New York, St.Martin's Press, 1973, 276 p.
- OFFICE DE PLANIFICATION ET DE DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC (OPDQ), *Bilan socio-économique 1991. Région de la Montérégie*, Québec, Direction régionale de la Montérégie, OPDQ, 1992, 68 p.
- Profil statistique des régions du Québec*, OPDQ, 1991, 171 p. (coll. «Dossiers de développement régional»).
- Points de vue sur le développement rural au Québec*, Québec, OPDQ, 1990a, 78 p. (coll. «Dossiers de développement régional»).
- Bilan socio-économique, région de l'Estrie*, Québec, Direction générale de l'Estrie, OPDQ, 1990b, 61 p.
- Régions administratives*, Québec, 1990c, 16 fiches d'information.
- Québec à l'heure de l'entreprise régionale, Plan d'action en matière de développement régional*, 1988, 90 p.
- ONTARIO TASK FORCE ON HEALTH AND SAFETY IN AGRICULTURE (OTFHSA), *Report of the Ontario Task Force on Health and Safety in Agriculture*, 1985, 170 p. et annexes.
- ONTARIO TASK FORCE ON HOURS OF WORK AND OVERTIME, *Working Times: Phase II. The Report of the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime*, 1987, 69 p.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), *Salariés agricoles: les plus pauvres d'entre les pauvres*, communiqués de presse, septembre 1996, Genève, 4 p.
- PAQUETTE, Pierre, «Le travail dans un monde en changement», *Le travail: nos droits en péril, des principes à réaffirmer*, Au bas de l'échelle, 1995, pp. 6-9.
- PELLETIER, Suzanne, *Situation de la main-d'oeuvre agricole dans le secteur laitier*. Synthèse des résultats de l'enquête, Direction de la formation et de la main-d'oeuvre en bioalimentaire, MAPAQ, 1993, 55 p.
- POULANTZAS, Nicos (sous la direction de), *La crise de l'État*, Paris, PUF, 1977, 348 p.
- RAMBAUD, Placide, *Sociologie rurale*, École des Hautes Études en sciences sociales et Mouton & Co., Paris, 1976, 325 p.
- REITZ, Jeffrey G., «Ethnic Concentrations in Labour Markets and their Implications for Ethnic Inequality», dans Raymond BRETON *et al.* (sous la direction de), *Ethnic Identity and Equality: Varieties of Experience in a Canadian City*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, pp. 135-195.
- ROSANVALLON, Pierre, *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Seuil, 1995, 227 p.
- La crise de l'État-providence*, Paris, Seuil, 1981, 192 p.
- ROSENBERG, Sam, «De la segmentation à la flexibilité», *Travail et société*, vol. 14, n° 4, octobre 1989, pp. 387-438.
- ROY, Shirley, «L'itinérance: forme exemplaire d'exclusion sociale?», *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne 1995, pp. 73-80.
- SAKALA, Carol, «Migrant and Seasonal Farmworkers in the United States: A Review of Health Hazards, Status, and Policy», *International Migration Review*, vol. 21, n° 3, automne 1987, pp. 659-687.
- SATZEWICH, Vic, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*. Critical Studies in Racism and Migration, Routledge London and New York, 1991, 241 p.
- «The Canadian State and the Racialization of Caribbean Migrant Farm Labour 1947-1966», *Ethnic and Racial Studies*, vol. 11, n° 3, juillet 1988, pp. 282-304.
- SECRÉTARIAT AUX AFFAIRES RÉGIONALES (SAR), *Développer les régions du Québec*, 1992a, 47 p. [dit Réforme Picotte].

- «Les outils financiers à l'appui de la nouvelle stratégie de développement régional», *Bulletin d'information*, n° 5, décembre 1992b, 4 p.
- «Où en sommes-nous au début de décembre 1992 dans la mise en oeuvre de la nouvelle politique de développement régional?», *Bulletin d'information*, n° 6, décembre 1992c, 4 p.
- «Les instances régionales du développement et la nouvelle stratégie gouvernementale en matière de développement régional», *Bulletin d'information*, n° 2, novembre 1992d, 2 p.
- «Développer les régions du Québec, La nouvelle stratégie gouvernementale en matière de développement régional», *Bulletin d'information*, n° 1, février 1992e, 4 p.
- SECRETARIAT DU SOMMET SUR L'AGRICULTURE QUÉBÉCOISE, *L'agriculture québécoise: à la conquête des marchés, Bilan annuel des retombées du sommet - an 1*, juin 1993, 58 p.
- SÉGUIN, Anne-Marie, «Les mesures de soutien au logement et dispersion de l'immigration: leçons des expériences étrangères», *Immigration et région: nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*, Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels (CERII), 1993, pp. 113-133.
- SHIMAHARA, Nobuo K. et Elaine CONDON, «The Migrant Farmworker: A Profile», *Migration Today*, vol. XII, n° 2, 1984, pp. 8-15.
- SIMARD, Myriam, «La politique québécoise de la régionalisation de l'immigration: enjeux et paradoxes», *Recherches sociographiques*, numéro spécial sur les «Dynamiques territoriales», septembre-décembre 1996, vol. XXXVII, n° 3, pp. 439-469.
- Les entrepreneurs agricoles immigrants européens: insertion dans la société rurale québécoise*, Québec, MAIICC, 1994, 154 p. (coll. «Études et recherches» n° 11).
- SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE (SQDM), *Projet d'initiatives pour la stabilisation de l'emploi dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de la construction*, décembre 1994, 8 p.
- Sommet sur l'agriculture québécoise, Déclaration finale*, 13 juin 1992, 18 p.
- SØRENSEN, Aage B., «Throwing the Sociologist Out? A Reply to Smith», *American Sociological Review*, vol. 55, n° 6, décembre 1990, pp. 842-845.
- «Sociological Research on the Labor Market: Conceptual and Methodological Issues», *Work and Occupations*, vol. 10, n° 3, août 1983, pp. 261-287.
- SOSNICK, Stephen H., *Hired Hands. Seasonal Farm Workers in the United States*, McNally & Loftin, Santa Barbara, 1978, 453 p.
- STALKER, Peter, *Les travailleurs immigrés. Étude des migrations internationales de main-d'oeuvre*. Genève, Bureau international du travail (BIT), 1995.
- SYLVESTRE, Céline, *Synthèse des résultats des études d'évaluation en matière de développement de l'employabilité et d'intégration en emploi - Études du ministère de la Sécurité du revenu*, ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, octobre 1994, 63 p.
- TAGUIEFF, Pierre-André, «Le néo-racisme différentialiste. Sur l'ambiguïté d'une évidence commune et ses effets pervers», *Langage et société*, 34, 1985, pp. 69-98.
- TAPIN, Jean-Robert, *Agences de placement temporaire. Rapport*, Québec, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 1993, 82 p.
- TAYLOR, D.H., S.C. WRIGHT, F.M. MOGHADDAM et R.N. LALONDE, «The Personal/Group Discrepancy: Perceiving my Group but not Myself to be a Target for Discrimination», *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 1990, pp. 254-262.
- TAYLOR, Lee et J. Paul LEAGANS, *Workers in Agribusiness*, New York State College of Agriculture, a Statutory College of the State University at Cornell University, Ithaca, New York, 1969, 238 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, «La réalité du marché du travail dans les années 90», *Le travail: nos droits en péril, des principes à réaffirmer*, Au bas de l'échelle, 1995, pp. 9-14.
- «Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux», *Traité des problèmes sociaux*, Québec, IQRC, 1994, pp. 623-652.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Vincent van SCHENDEL, *Économie du Québec et de ses régions*, Télé-Université et Éditions Saint-Martin, 1991, 650 p.
- TREMBLAY, J. André, «Albumine TCHIKATOUNE et la LATMP», *Prévention au travail*, vol. 8, n° 2, Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), printemps 1995, p. 24.
- TREMBLAY, Pierre-André, *La discrimination envers les minorités visibles au Québec*, Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels (CERII), Université du Québec à Chicoutimi, 1993, 237 p.

- UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES (UPA), *Le service de la main-d'oeuvre agricole de l'UPA. Rapport annuel du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1995*, UPA, 1995, 30 p.
- Le point sur le GATT, Analyse préliminaire du contenu et des implications de l'Accord du GATT du 15 décembre 1993*, janvier 1994, 27 p. + tableaux.
- Le service de la main-d'oeuvre agricole de l'UPA. Rapport annuel du 1^{er} avril 1992 au 31 mars 1993*, UPA, 1993, 28 p.
- Pour une vision moderne de la gestion des ressources humaines en agriculture. Guide pour la gestion et le développement des ressources humaines sur les entreprises agricoles du Québec*, UPA, 1992, 178 p.
- Mémoire de l'UPA sur l'énoncé de politique québécoise sur l'immigration*, février 1991, 11 p.
- Position de l'UPA relativement à l'avant-projet de loi sur la LNT*, lettre de Jacques Proulx à André Bourbeau, ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, 29 janvier 1990a (non publié), 8 p.
- Le service de la main-d'oeuvre agricole de l'UPA. Rapport des activités 1989-1990*, UPA, 1990b, 25 p.
- UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE LA CONCERTATION DE L'OUTAOUAIS, *Les personnes immigrantes: partenaires du développement régional*, Actes du colloque national sur la régionalisation de l'immigration au Québec, Hull, 1992, 562 p.
- VACHON, Bernard (collectif) (sous la direction de), *Le Québec rural dans tous ses états*, Québec, Éditions du Boréal, 1991, 314 p.
- VEAUVY, Christiane, «Immigration/Émigration dans les campagnes provençales: conditions de l'expression collective des salariés agricoles», *Peuples méditerranéens*, n^{os} 31-32, avril-septembre 1985, pp. 151-168.
- WALL, Ellen, «Offshore Farmworkers in Rural Ontario Communities», *The Rural Sociologist*, vol. 7, n^o 5, 1987, pp. 453-458.
- WILK, Valerie A., *The Occupational Health of Migrant and Seasonal Farmworkers in the United States*, Washington, D.C., Farmworker Justice Fund, Inc., 1986, 2^e édition, 125 p.
- WONG, Lloyd L., *Migrant Seasonal Agricultural Labour: Race and Ethnic Relations in the Okanagan Valley*, thèse de doctorat en sociologie, Faculté des études graduées, Université York, Ontario, 1988, 350 p.