

HEC MONTRÉAL

**La gestion de la main-d'œuvre dans le secteur agricole et le sous-secteur
horticole au Québec entre 1638 et 2010**

par

Maud Roy-Cregheur

**Sciences de la gestion
(Gestion des ressources humaines)**

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences de la gestion
(M. Sc.)*

Janvier 2011
© Maud Roy-Cregheur, 2011

**DÉCLARATION DE L'ÉTUDIANTE, DE L'ÉTUDIANT
ÉTHIQUE EN RECHERCHE AUPRÈS DES ÉTRES HUMAINS**

Recherche sans collecte directe d'informations

Cette recherche n'impliquait pas une collecte directe d'informations auprès de personnes (exemples : entrevues, questionnaires, appels téléphoniques, groupes de discussion, tests, observations participantes, communications écrites ou électroniques, etc.).

Cette recherche n'impliquait pas une consultation de documents, de dossiers ou de banques de données existants qui ne font pas partie du domaine public et qui contiennent des informations sur des personnes.

Titre de la recherche : La gestion de la main-d'œuvre dans le secteur agricole et le sous-secteur horticole au Québec entre 1638 et 2010

Nom de l'étudiante, de l'étudiant : Maud Roy-Cregheur

Signature :

Maud Roy-Cregheur

Date :

25 mars 2011

SOMMAIRE

Si nous assistons depuis les dernières années à une médiatisation des problématiques que vivent les travailleurs étrangers temporaires sur les fermes horticoles du Québec, la question de la main-d'œuvre agricole et horticole œuvrant dans la province n'a été que peu abordée dans la littérature scientifique. Les quelques travaux effectués jusqu'à présent se sont en effet concentrés sur des aspects relativement restreints du travail agricole ou horticole tels que les problématiques touchant les travailleurs immigrants ou migrants, et les dimensions juridiques ou économiques de ces emplois. Certains de ces travaux suggèrent cependant que les problématiques de main-d'œuvre observées actuellement dans le secteur seraient en partie attribuables à la façon dont le travail agricole et horticole est géré.

Ce constat, de même que le manque de perspective holistique sur le sujet du travail agricole et horticole, nous ont amenée à conduire une recherche construite à partir d'un modèle systémique des relations industrielles, dans une perspective socio-historique. Ce procédé nous a permis de retracer la genèse du système de relations préindustrielles et industrielles du secteur agricole et du sous-secteur horticole dans le but de comprendre les enjeux contemporains concernant la gestion de sa main-d'œuvre. En reconstruisant le système à l'intérieur de trois grandes périodes historiques s'étalant de 1638 à 2010, nous avons été à même de comprendre comment le système a géré sa main-d'œuvre et quelles ont été les répercussions de cette gestion sur les différents éléments du système au cours de la période contemporaine.

Nos résultats indiquent que si le système a évolué sur plusieurs aspects, il a depuis ses débuts mis en place une gestion axée sur la limitation des coûts de la main-d'œuvre et la rétention d'un personnel difficile à conserver en raison des conditions difficiles qui prévalent dans le secteur. L'État s'est généralement positionné de façon à faciliter ces stratégies, favorisant d'abord une gestion autarcique de la main-d'œuvre par le système, puis une forme d'autorégulation assistée du système. Ce dernier a ainsi pu faire appel à une main-d'œuvre qui répondait en grande partie à l'approche qu'adoptaient les employeurs et leurs représentants. La période contemporaine a vu le système adopter de nouvelles façons de gérer la main-d'œuvre. Les acteurs se sont multipliés afin de mettre en œuvre cette nouvelle gestion de la main-d'œuvre de plus en plus formalisée et complexe. En réponse aux stratégies des acteurs patronaux, cependant, des acteurs dont l'objectif est la défense des intérêts des travailleurs se sont eux aussi multipliés,

contribuant à bouleverser l'équilibre traditionnel des pouvoirs dans le système et à en modifier les règles.

Le système se trouve donc actuellement à la croisée des chemins. Sa stabilité et sa viabilité à long terme sont de plus en plus remises en question. Dans cette optique, il pourrait être amené à revoir ses stratégies et ses règles dans une perspective plus globale, en mettant à profit l'important potentiel de régénération que possèdent les nouveaux acteurs du système.

Mots-clés : Agriculture québécoise, système de relations industrielles, travailleurs agricoles, travailleurs horticoles, gestion de la main-d'œuvre agricole et horticole.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire.....	<i>i</i>
Table des matières.....	<i>iii</i>
Liste des tableaux et figures.....	<i>viii</i>
Liste des sigles et abréviations.....	<i>ix</i>
Remerciements.....	<i>x</i>
Partie 1 – Les cadres du sujet.....	<i>11</i>
Chapitre 1 – Introduction.....	<i>11</i>
Chapitre 2 – Recension des écrits.....	<i>15</i>
2.2.1 Portrait du secteur agricole et caractéristiques du sous-secteur horticole	15
2.2.2 Transformations du sous-secteur horticole	16
2.2.3 Profil de la main-d’œuvre horticole	17
2.2.4 Pénurie de main-d’œuvre dans le sous-secteur horticole	23
2.2.5 La gestion de la main-d’œuvre horticole : une problématique récurrente	27
Chapitre 3 – Cadre d’analyse.....	<i>29</i>
3.1 Modèles de relations industrielles	<i>29</i>
3.1.1 Modèle dunlopien : le système de relations industrielles.....	29
3.1.2 Ajouts de Boivin – Processus, extrants et rétroaction.....	32
3.1.3 Critiques de da Costa – statisme du modèle	34
3.1.4 Critiques de Kochan, Katz & McKersie – les choix stratégiques	35
3.1.5 Critiques de Bellemare et Legault – redéfinition de l’acteur	36
3.2 Approche théorique retenue et son cadre conceptuel	<i>39</i>
Chapitre 4 – Démarche méthodologique.....	<i>43</i>
4.1 Démarche méthodologique : la méthode socio-historique.....	<i>43</i>
4.2 Découpage des périodes historiques.....	<i>45</i>
4.3 La collecte des données.....	<i>47</i>
4.4 Traitement des données.....	<i>48</i>
4.5 Limites de la démarche méthodologique	<i>50</i>
Partie 2 – Présentation des résultats.....	<i>53</i>
Chapitre 5 – Période I : 1638 au milieu du XIX^e siècle – L’engagé migrant et le domestique agricole dans un contexte d’agriculture de subsistance.....	<i>53</i>

5.1 Division de la période	53
5.2 Le contexte.....	54
5.2.1 Contexte économique et politique	54
5.2.2 Contexte technologique et écologique.....	57
5.2.3 Contexte juridique et social.....	58
5.3 Acteurs.....	59
5.3.1 Main-d'œuvre	59
5.3.1.1 Les engagés migrants	59
5.3.1.2 Main-d'œuvre juvénile née dans la colonie.....	60
5.3.1.3 Jeunes adultes nés dans la colonie	61
5.3.2 Employeurs.....	61
5.3.2.1 Employeurs d'engagés migrants	61
5.3.2.2 Employeurs de main-d'œuvre locale (juvénile et adulte).....	62
5.3.3 Intermédiaires – recruteurs d'engagés migrants	63
5.3.4 État	64
5.4 Structure idéologique	65
5.5 Stratégies	67
5.5.1 Stratégies au niveau macro	67
5.5.2 Stratégies au niveau micro	68
5.5.2.1 Stratégies autour des engagés migrants.....	68
5.5.2.2 Stratégies autour de la main-d'œuvre locale	69
5.6 Règles	71
5.6.1 Réglementation étatique	71
5.6.2 Effectivité de la réglementation étatique.....	73
5.6.3 Contenu des contrats de travail.....	75
5.6.3.1 Règles entourant le travail des engagés migrants	75
5.6.3.2 Règles entourant le travail des domestiques locaux.....	77
5.7 Extrants.....	78
5.8 Conclusion de période.....	79
Chapitre 6 – Période II : Milieu du XIX^e siècle à l'Après-Deuxième Guerre mondiale – La naissance du salariat agricole dans un contexte de transformation de l'agriculture	81
6.1 Division de la période	81
6.2 Le contexte.....	81
6.2.1 Contexte économique et politique	81
6.2.2 Contexte technologique et écologique.....	85
6.2.3 Contexte juridique et social.....	86
6.3 Acteurs.....	88
6.3.1 Main-d'œuvre	88

6.3.1.1 Les «paysans sans terre»	88
6.3.1.2 Le journalier agricole occasionnel ou temporaire	89
6.3.2 Employeurs.....	90
6.3.3 État	91
6.3.4 Introduction d'un futur acteur : l'Union catholique des cultivateurs (UCC)	91
6.4 Structure idéologique	95
6.5 Stratégies	97
6.5.1 Stratégies au niveau macro	97
6.5.2 Stratégies au niveau méso	99
6.5.3 Stratégies au niveau micro	99
6.6 Règles	101
6.6.1 Réglementation étatique	101
6.6.2 Contenu des contrats de travail.....	103
6.7 Extrants.....	104
6.8 Conclusion de période.....	104
Chapitre 7 – Période III – L’Après-Deuxième Guerre mondiale à aujourd’hui – le travailleur horticole dans un contexte d’agriculture industrielle.....	105
7.1 Division de la période	105
7.2 Contexte.....	105
7.2.1 Contexte politique, économique, technologique et écologique	106
7.2.2 Contexte social et juridique.....	109
7.3 Acteurs.....	110
7.3.1 Main-d’œuvre	110
7.3.1.1 Caractéristiques de la main-d’œuvre horticole	111
7.3.1.2 Étudiants.....	112
7.3.1.3 Travailleurs adultes d’origine québécoise	112
7.3.1.4 Immigrants récents – néo-Québécois.....	112
7.3.1.5 Travailleurs agricoles migrants.....	113
7.3.2 Employeurs.....	115
7.3.2.1 Caractéristiques des employeurs.....	115
7.3.2.2 Situation économique des employeurs.....	115
7.3.3 État	117
7.3.4 Organisations «patronales»	119
7.3.4.1 Union catholique des cultivateurs (UCC) et Union des producteurs agricoles (UPA).....	119
7.3.4.2 AGRICarrières.....	121
7.3.4.3 Fondation des entreprises en recrutement de la main-d’œuvre agricole étrangère (F.E.R.M.E.)	121
7.3.4.4 Organisation internationale pour les migrations (OIM)	122

7.3.5 Organisations visant la défense des travailleurs du secteur agricole/horticole	122
7.3.5.1 TUAC et ATA.....	122
7.3.5.2 Autres organisations.....	123
7.4 Structure idéologique	124
7.5 Stratégies	126
7.5.1 Stratégies au niveau macro	126
7.5.1.1 Stratégies autour du <i>Code du travail</i>	127
7.5.1.2 Stratégies autour de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	128
7.5.1.3 Stratégies autour du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).....	131
7.5.1.4 Stratégies autour du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation ou Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTET-PS)	134
7.5.2 Stratégies au niveau méso	136
7.5.2.1 Stratégies méso des groupes représentant les employeurs	136
7.5.2.2 Stratégies méso des groupes représentant les travailleurs.....	137
7.5.3 Stratégies au niveau micro	138
7.6 Règles	141
7.6.1 Réglementation étatique	141
7.6.1.1 Reconnaissance du droit d'association	141
7.6.1.2 Normes minimales du travail	142
7.6.1.3 Autres mesures de protection sociale.....	143
7.6.2 Règles entourant les programmes de main-d'œuvre étrangère	144
7.6.3 Effectivité de la réglementation étatique.....	145
7.6.4 Règles collectives des syndicats de travailleurs horticoles	147
7.6.5 Règles de travail mises en place par les acteurs patronaux	147
7.7 Extrants.....	150
7.8 Conclusion de période.....	153
Chapitre 8 – Discussion des résultats.....	155
8.1 Évolution du rôle de l'État dans la régulation de la main-d'œuvre agricole/horticole	155
8.1.1 Une décentralisation conservatrice des relations préindustrielles	155
8.1.2 Une stratégie d'encadrement libéral	157
8.2 Genèse et modalités d'une autorégulation assistée	161
8.2.1 Arrimage des stratégies étatiques et des stratégies patronales	161
8.2.2 Multiplication des acteurs : impacts sur les stratégies, les règles et les relations de pouvoir dans le système	163
8.2.3 Complexification et multiplication des mécanismes régulatoires du SRI	166

8.3 Quel avenir pour le SRI du secteur agricole/horticole?.....	169
8.3.1 Défis futurs du SRI.....	170
8.3.2 Gestion future de la main-d'œuvre par le SRI : un potentiel de renouvellement	171
Chapitre 9 – Conclusion.....	173
ANNEXES.....	176
Bibliographie.....	217

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Figure 3.1 : Modèle du système de relations industrielles retenu	39
Tableau 3.1 : Concepts, dimensions et indicateurs du modèle retenu.....	39
Tableau 7.1 : Répartition de la main-d'œuvre pour l'ensemble des secteurs selon les catégories familiale et embauchée et le statut d'emploi, 2007	111
Graphique 7.1 : Nombre de travailleurs agricoles migrants au Québec de 1978 à 2008	114

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AAC	Agriculture et Agroalimentaire Canada (Ministère)
ALÉNA	Accord de libre-échange nord-américain
ATA	Alliance des travailleurs agricoles
CAAQ	Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois
CATAM	Centre(s) d'appui aux travailleurs agricoles migrants
C.A.T.T.A.	Coalition d'appui aux travailleuses/eurs agricoles
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEA	Centre d'emploi agricole
CEQ	Centrale de l'enseignement du Québec
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada (Ministère de la)
CNT	Commission des normes du travail
CRT	Commission des relations du travail
CSN	Centrale des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
C.t.	<i>Code du travail</i> du Québec
FADQ	Financière agricole du Québec
F.E.R.M.E.	Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
IQRHH	Institut québécois des ressources humaines en horticulture
ISQ	Institut de la statistique du Québec
L.n.t.	<i>Loi sur les normes du travail</i> du Québec
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MICC	Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMC	Organisation mondiale du commerce
PTAS ou PTASA/M	Programme des travailleurs agricoles saisonniers (des Antilles et du Mexique)
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RHDSC ou RHDCC	(Ministère) des ressources humaines et du développement social (ou des compétences) du Canada
RMAAQ	Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec
TAM	Travailleur agricole migrant
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCC	Union catholique des cultivateurs
UPA	Union des producteurs agricoles

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire n'aurait été possible sans le soutien de certaines personnes. Je tiens d'abord à remercier chaleureusement mes directrices de recherche, Urwana Coiquaud et Lucie Morissette. Elles m'ont apporté le support et les encouragements qui m'ont permis de cheminer tout au long du processus d'apprentissage qu'est le mémoire. Leurs conseils m'ont toujours été fort utiles et ont su éclairer ma route lorsque j'y ai rencontré des obstacles.

Merci à mon conjoint Fabien Gabillet, une personne extraordinaire, pour son appui indéfectible et ses précieux commentaires. Il a su m'apporter tout le réconfort et l'amour dont j'avais besoin dans les moments plus difficiles.

À mes parents, qui m'ont toujours encouragée à me dépasser et à persévérer. Une fois de plus, ils m'ont entourée de leur affection et m'ont appuyée dans mon cheminement.

À mes amies Mélanie, Marie-Eve, Yasmine, Marie-Hélène, Marie-Josée, pour leur écoute et leurs rires. À Elsa, ma collègue virtuelle, avec qui j'ai beaucoup partagé malgré la distance.

Enfin, je remercie le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) pour son soutien financier.

PARTIE 1 – LES CADRES DU SUJET

CHAPITRE 1 – INTRODUCTION

Au cours des dernières décennies, le secteur agricole québécois s'est profondément transformé et a dû faire face à de nombreux défis. La mécanisation et la motorisation du secteur, en améliorant la productivité des terres et en entraînant la spécialisation de la production, ont eu un impact considérable sur la main-d'œuvre du secteur. Alors que les exploitants agricoles s'appuyaient auparavant sur la force de travail de leur famille pour pratiquer une agriculture de subsistance, la machinerie et l'introduction de nouvelles techniques agricoles ont, en effet, eu pour conséquence de diminuer la quantité de main-d'œuvre nécessaire sur la majorité des exploitations. Les transformations techniques du secteur ont également permis aux producteurs agricoles québécois de demeurer productifs sur un marché plus ouvert, plus intégré et plus concurrentiel. Les producteurs doivent cependant se tenir constamment à l'affût des nouveaux développements techniques, ce qui représente une tâche complexe.

La mondialisation constitue aussi un défi considérable pour les producteurs agricoles, mais aussi un vecteur de changement profitable à certains égards. Ainsi, si les nouveaux instruments économiques¹ introduits par l'ALÉNA² en 1994 ont amené une augmentation de la concurrence dans le secteur, ils ont aussi contribué à augmenter significativement le volume des exportations agricoles canadiennes. En réponse notamment à la poussée du libre-échange, différents mécanismes économiques ont été mis en œuvre dans le secteur agricole depuis quelques décennies. Parmi ces mécanismes, on retrouve l'intégration verticale de la chaîne de production, parfois du producteur au commerçant au détail, ainsi que l'intégration horizontale, qui consiste à croître par l'acquisition d'exploitations voisines.

Le secteur agricole a également subi des transformations sur les plans juridique et social. Ainsi, on assiste depuis les dernières années à une modification graduelle des formes juridiques des fermes, qui s'orientent vers des statuts plus modernes et moins typiquement familiaux, comme la société de personnes ou la corporation. En outre, l'agriculture a pu compter sur l'introduction de l'acteur syndical comme moteur de changement pendant la seconde moitié du XX^e siècle³. En effet, le syndicalisme agricole

¹ Notamment la diminution des barrières tarifaires et non tarifaires entre les pays membres (Dabène, 2009).

² Accord de libre-échange nord-américain.

³ Il s'agit de l'Union catholique des cultivateurs (UCC) de 1924 à 1972, et de l'Union des producteurs agricoles (UPA) depuis 1972.

québécois a su composer, depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, avec les nouvelles forces du marché, en revendiquant auprès des gouvernements la mise en place de mécanismes administratifs et juridiques dans le secteur, comme la gestion de l'offre agricole, le financement et les assurances agricoles.

En somme, les producteurs agricoles québécois ont vu leur secteur se transformer et ont dû relever de nombreux défis sur les plans technologique, économique et juridique. À ces défis s'ajoute celui de la gestion de la main-d'œuvre agricole, particulièrement en horticulture. En effet, alors que les besoins en main-d'œuvre ont généralement diminué avec les années dans le secteur agricole, notamment grâce à la mécanisation, le sous-secteur horticole⁴ a toujours besoin d'une main-d'œuvre abondante. Selon les intervenants du secteur, les besoins sont tels, et la main-d'œuvre disponible si peu nombreuse, que le sous-secteur s'est vu toucher par une pénurie de main-d'œuvre de plus en plus difficile à gérer. Pourtant, il y a encore au Québec un nombre appréciable de personnes sans qualification particulière, mais aptes au travail – des étudiants, de même que des prestataires de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale – qui demeurent inoccupées durant la saison horticole, alors qu'elles seraient capables d'accomplir ce genre de travail (CAAAQ, 2008b: 142). Comment, dans ces conditions, expliquer les causes véritables de cette pénurie de main-d'œuvre? La question se pose avec d'autant plus d'insistance que les acteurs du secteur sont à l'origine d'un système particulier de régulation de l'emploi dont l'objectif est justement d'enrayer la pénurie. Différentes stratégies de dotation ont par exemple été mises en place depuis les dernières années. Parmi ces mécanismes de dotation adoptés par les producteurs horticoles et leurs représentants, on retrouve le recours à une main-d'œuvre migrante, ainsi que l'utilisation de travailleurs temporaires par l'entremise d'agences de placement ou de sous-traitants.

Dans le premier cas, deux programmes gouvernementaux permettent l'embauche de main-d'œuvre étrangère pendant la saison horticole. Il s'agit du PTAS et du PTET-PS, ou Projet pilote⁵, qui forment un système complexe de régulation en constante transformation depuis la création du PTAS en 1966 par le gouvernement canadien. Au début difficile d'accès, l'embauche de main-d'œuvre migrante s'est graduellement assouplie. Ce sont

⁴ La production horticole comprend les champignons, les cultures abritées, les fruits, l'horticulture ornementale en conteneur, l'horticulture ornementale plein champ, les légumes frais et les légumes de transformation. Nous y reviendrons plus loin.

⁵ PTAS : «Programme des travailleurs agricoles saisonniers». PTET-PS ou Projet pilote : «Programme de travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés» ou «Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)».

donc aujourd’hui environ 6000 travailleurs du Mexique, des Antilles et du Guatemala qui œuvrent au Québec pendant une période qui peut varier de six semaines à vingt-quatre mois. Dans le deuxième cas, les producteurs horticoles ont accès à une main-d’œuvre temporaire par l’entremise d’agences mises sur pied par des acteurs du secteur ou encore par le biais de sous-traitants. Il s’agit pour les producteurs de s’assurer de pouvoir embaucher une main-d’œuvre suffisante, particulièrement pendant la période des récoltes.

Afin de mettre en œuvre ces stratégies de dotation, les employeurs ont contribué à la création de nouvelles organisations spécialisées dans la gestion de la main-d’œuvre et la régulation de l’emploi horticole. C’est le cas entre autres de l’organisme F.E.R.M.E.⁶, qui administre la demande de travailleurs migrants et gère leur arrivée au pays. C’est également le cas des Centres d’emploi agricole de l’UPA (CEA) et d’Agrijob, qui servent d’intermédiaires dans l’embauche de travailleurs horticoles temporaires. Les efforts déployés par ces acteurs pour gérer la main-d’œuvre horticole sont appuyés à des intensités variables par l’acteur étatique, grâce à son financement ou à son soutien administratif.

La combinaison des différents programmes créés par ces nouveaux acteurs, en collaboration plus ou moins étroite avec l’État, génère un système complexe de régulation de l’emploi dans le secteur horticole. Alors que les modifications récentes du système de régulation ont pour but de répondre aux problématiques de main-d’œuvre observées dans le secteur, elles semblent générer à leur tour plusieurs problématiques, et parfois complexifier les situations qu’elles tentaient *a priori* de résoudre, telle la pénurie de main-d’œuvre. Afin de faire la lumière sur ces paradoxes, il est donc essentiel de se pencher sur ce système de régulation de la main-d’œuvre horticole, alors qu’il traverse une période de transformation particulièrement importante. En effet, c’est dans ce secteur que les problématiques de main-d’œuvre sont les plus importantes, et où la pénurie est la plus présente. Ces difficultés de recrutement ne sont cependant pas nouvelles dans le monde agricole. Nous découvrirons en effet que le secteur a été marqué par une gestion particulière de la main-d’œuvre qui n’a pas été sans susciter des problématiques tout au long de son histoire. Cette particularité nous a amenée à poser la question de recherche suivante :

⁶ F.E.R.M.E. : «Fondation des entreprises en recrutement de main-d’œuvre agricole étrangère».

Comment le système de relations préindustrielles et industrielles du secteur agricole/horticole est-il parvenu à gérer les problématiques de main-d'œuvre entre 1638 et 2010?

Pour y répondre, nous présenterons tout d'abord une recension des écrits portant sur le secteur agricole et sa main-d'œuvre. Par la suite, nous circonscrirons le cadre d'analyse sur lequel repose notre recherche. Puis, nous décrirons la démarche méthodologique suivie. Dans la deuxième partie de notre mémoire, nous présenterons et analyserons les résultats de recherche obtenus. Finalement, nous résumerons dans le dernier chapitre les conclusions à tirer de notre étude, soulèverons les limites qui lui sont associées et suggérerons des avenues de recherche pour alimenter la réflexion sur le sujet de la main-d'œuvre agricole.

CHAPITRE 2 – RECENSION DES ÉCRITS

Afin de mieux comprendre le système de gestion de la main-d'œuvre dans le secteur horticole québécois, nous procéderons à une recension des écrits se rapportant à notre sujet. Pour ce faire, nous diviserons le chapitre qui suit en cinq sections. Tout d'abord, un portrait général du secteur agricole et du sous-secteur horticole sera dépeint. Puis, les principales transformations qui ont touché l'horticulture depuis les dernières années seront abordées, tant aux plans économique et technologique, qu'en terme de régulation. Dans la troisième section, nous dresserons le profil de la main-d'œuvre horticole contemporaine, tout en ciblant les principales problématiques qui la touchent. Nous nous pencherons ensuite sur la problématique de gestion de la main-d'œuvre horticole la plus importante, à savoir la pénurie de main-d'œuvre signalée dans le secteur depuis plusieurs années. Enfin, la dernière partie de la recension s'ouvrira sur notre question de recherche.

2.2.1 Portrait du secteur agricole et caractéristiques du sous-secteur horticole

L'agriculture est un secteur de l'économie québécoise qui, bien qu'il ait grandement perdu de son importance relative au cours du XX^e siècle, demeure productif. En effet, il génère un peu plus de 1 % du PIB total québécois, c'est-à-dire environ 3 milliards de dollars par année. En outre, il emploie un nombre important de personnes, soit près de 130 000 individus, répartis dans plus de 25 000 exploitations agricoles (ISQ, 2009 ; ISQ & MAPAQ, 2009 ; MAPAQ, 2010). Ces travailleurs œuvrent dans deux grandes filières : la filière animale et la filière végétale. La première comprend l'élevage de bovins laitiers et de bovins de boucherie, de porcs, de volailles, d'ovins, et d'animaux divers, tandis que la deuxième réunit l'horticulture, les grandes cultures de céréales et protéagineux, la culture des fourrages et l'acériculture. Au sein de la filière végétale, l'horticulture constitue sans aucun doute le sous-secteur le plus diversifié. Il englobe en effet un grand nombre de productions : champignons, cultures abritées, fruits, horticulture ornementale en conteneur, horticulture ornementale plein champ, légumes frais, et légumes de transformation (MAPAQ, 2010: 167).

Une des grandes particularités de ce sous-secteur réside dans son faible niveau de mécanisation. En effet, la plupart des produits horticoles doivent encore être récoltés à la main⁷, comme le faisaient les premiers agriculteurs. Il s'agit en outre d'un secteur où les

⁷ Cela exclut en général (sauf pour ce qui est de certaines statistiques) la culture de végétaux comme la pomme de terre, qui se fait mécaniquement en grande majorité, ou celle des céréales, aussi récoltées mécaniquement.

activités de production sont généralement saisonnières et où les fluctuations du climat jouent un rôle important. Ces caractéristiques particulières du secteur horticole – faible niveau de mécanisation, saisonnalité de la production, dépendance face au climat – ont toujours constitué un défi pour ses acteurs. Cependant, depuis les dernières décennies, le secteur doit faire face à de nouveaux défis, comme nous le verrons ci-dessous.

2.2.2 Transformations du sous-secteur horticole⁸

Bien que les effets de la mondialisation affectent l'agriculture dans son ensemble, la mécanisation limitée du sous-secteur horticole rend ce type de production particulièrement vulnérable à la concurrence des pays où les coûts de la main-d'œuvre sont inférieurs à ceux du Québec. La nécessité de récolter les produits manuellement crée des conditions favorables à l'embauche d'une main-d'œuvre abondante, mais aussi peu coûteuse, afin que les producteurs québécois demeurent compétitifs face aux producteurs étrangers. Dans le secteur horticole qui, au Québec, exporte 35 % de sa production (Sauriol & Plante, 2007), l'avantage revient aux producteurs des pays où les coûts de main-d'œuvre sont inférieurs à ceux du Canada et du Québec. Il semble que la menace vienne non seulement des pays de l'ALÉNA⁹ mais également des pays émergents comme la Chine ou le Brésil, qui, grâce aux nouvelles possibilités qu'offre le commerce international, commencent à exporter leurs produits horticoles vers notre province (Conseil canadien de l'horticulture, 2004 ; MAPAQ, 2005b ; Sauriol & Plante, 2007).

Une autre difficulté vient du faible niveau des subventions à l'agriculture accordées par nos gouvernements aux producteurs québécois en comparaison avec les subventions que reçoivent les agriculteurs de certains pays. En effet, la majorité des pays de l'OCDE¹⁰ accordent, en moyenne, plus de subventions agricoles par habitant que le Canada. La différence est particulièrement marquée quand on compare le Canada avec les États-Unis. Cela représente une menace sérieuse pour les producteurs horticoles québécois, qui sont très souvent en compétition avec les producteurs californiens, notamment (Bronsard, 2007: 38). Ces derniers, grâce à de faibles coûts de main-d'œuvre et à des subventions gouvernementales généreuses, se retrouvent ainsi dans une position

⁸ Pour une vision plus détaillée des transformations ayant affecté le secteur agricole en général depuis les années 1980, voir Paul-Limoges (2008).

⁹ Il est cependant à noter que l'ALÉNA aurait plutôt bien servi les marchés agricole et horticole québécois jusqu'à présent, puisqu'il a permis d'augmenter le volume et les recettes d'exportation de façon très significative (Agriculture et Agroalimentaire Canada, 2003 ; MAPAQ, 2005b).

¹⁰ OCDE : «Organisation de coopération et de développement économiques», dont sont membres 30 pays dont le Canada, les Etats-Unis, le Japon, la France, etc.

avantageuse par rapport aux producteurs québécois. Une des stratégies mises en place par plusieurs producteurs d'ici pour contrer cette situation consiste à croître par acquisitions afin d'être plus compétitifs. Cette tactique génère une concentration de la production entre les mains de quelques gros producteurs. C'est ainsi que dans le secteur maraîcher par exemple, «environ 20 % des producteurs produisent 80 % des légumes du Québec» (Sauriol & Plante, 2007: 3). Cette concentration de la production témoigne de l'intégration du secteur horticole dans l'espace économique mondialisé.

Finalement, les producteurs horticoles d'aujourd'hui évoluent dans un contexte où les grandes chaînes de distribution et d'alimentation possèdent un pouvoir accru. Ces chaînes exercent en effet des pressions à la baisse sur le prix des denrées achetées aux producteurs locaux. Ces derniers se trouvent alors coincés entre des coûts de production élevés – imputables en partie aux coûts de la main-d'œuvre – et des coûts de vente plutôt faibles, provoquant un «cost-price squeeze» (Bronsard, 2007: 31). De plus en plus soumis à ces pressions, certains producteurs ont vu dans l'intégration verticale – c'est-à-dire le regroupement, sous une même autorité, des activités de production et des activités de distribution et/ou de commercialisation –, une façon de survivre dans leur secteur. En devenant intégré à une telle chaîne de production, l'agriculteur est cependant moins maître de sa production et son statut s'assimile davantage à celui d'un salarié (Paul-Limoges, 2008: 66). Les moyens mis en place par l'industrie agricole pour atténuer les pressions exercées par les grandes chaînes d'alimentation montrent encore une fois que le secteur a dû s'intégrer à l'économie de marché moderne.

Nous venons de voir les principales transformations et les défis qui touchent le secteur horticole depuis les dernières décennies, parmi eux la concurrence générée par la mondialisation, la faiblesse des subventions agricoles canadiennes par rapport à d'autres pays, et les pressions exercées par les grandes chaînes d'alimentation. Or, ces transformations du secteur horticole, de même que ses caractéristiques intrinsèques – saisonnalité, dépendance face au climat, faible niveau de mécanisation, etc. –, ont contribué à modeler les statuts d'emploi et le profil socioéconomique de la main-d'œuvre horticole. Nous aborderons maintenant les principales caractéristiques de cette main-d'œuvre si particulière au sein de l'industrie agricole.

2.2.3 Profil de la main-d'œuvre horticole

Un des impacts les plus remarquables des transformations économiques vécues par l'industrie agricole au cours du siècle dernier a été sans contredit la transformation de la

structure de sa main-d'œuvre. Il y a à peine soixante ans, la plupart des producteurs agricoles vivaient encore en quasi-autarcie et sollicitaient, sur leur exploitation, presque exclusivement la force de travail de leur famille. Depuis, l'agriculture s'est industrialisée. Les chercheurs ont ainsi pu constater la disparition de la ferme traditionnelle familiale au profit de la ferme spécialisée tournée vers le marché, l'apparition subséquente du salariat comme force de travail, et le déclin de la force de travail familiale par rapport au travail salarié (Morisset, 1982, 1987 ; Reimer, 1983 ; Zawilski, 1979: iii). La main-d'œuvre salariée extérieure à la famille étant devenue indispensable au secteur agricole, elle en a investi tous les sous-secteurs, mais avec une intensité variable.

Par exemple, dans la plupart des sous-secteurs agricoles, le nombre de travailleurs familiaux est encore bien supérieur au nombre de travailleurs non familiaux, parfois dans une proportion supérieure à 6 pour 1. Dans ce contexte, le sous-secteur horticole se distingue particulièrement. En effet, comme nous l'avons mentionné plus tôt, entre autres conséquences de son faible niveau de mécanisation, la production dans le secteur horticole nécessite une main-d'œuvre particulièrement abondante. Cela crée une situation favorable à l'embauche de nombreux travailleurs non familiaux¹¹, puisque la main-d'œuvre familiale ne peut à elle seule suffire à la tâche. Ainsi, aujourd'hui, environ 30 000 des 40 000 travailleurs horticoles du Québec sont embauchés à l'extérieur de la famille, soit environ 75 % des personnes employées dans ce secteur¹². De tous les sous-secteurs agricoles, l'horticulture est donc celui où la proportion de main-d'œuvre non familiale est la plus grande, et de loin¹³. Cette main-d'œuvre non familiale est généralement peu ou pas spécialisée¹⁴, et elle œuvre en majorité (90 %) sur une base saisonnière (MAPAQ, 2009: 11). Car si la saison horticole peut s'étendre du début du printemps jusqu'à la fin de l'automne, la majorité du travail a lieu de la mi-juin à la fin de septembre (Agrijob, 2004). Ces caractéristiques de saisonnalité favorisent une situation d'emploi dite atypique, tel que

¹¹ «On entend par main-d'œuvre embauchée [ou non familiale] l'ensemble des personnes qui travaillent dans une exploitation agricole, mais qui n'appartiennent pas à la famille directe, soit les propriétaires, les conjoints ou conjointes (non-propriétaires) et les autres membres de la famille de plus de 14 ans (non-propriétaires)» (MAPAQ, 2009: 2).

¹² Le sous-secteur horticole emploie environ 30% de toute la main-d'œuvre agricole québécoise (familiale et non familiale) et environ 60 % de toute la main-d'œuvre agricole non familiale (MAPAQ, 2009: 11).

¹³ À titre indicatif, notons que les principales productions où œuvre la main-d'œuvre horticole au Québec sont celles «des légumes frais (28,6%), des pommes (17,9%) et des autres fruits (16,3%)» (AGÉCO, 2002), qui canalisent à eux seuls plus de 60% de la main-d'œuvre horticole.

¹⁴ Le travail horticole demande généralement peu de formation, particulièrement pendant la période des récoltes. À titre d'illustration, les appellations d'emploi de la majorité des travailleurs des productions maraîchères sont les suivantes : ouvrier horticole en production maraîchère, manœuvre en production maraîchère, préposé à la récolte production maraîchère, manœuvre préposé au tri et à l'emballage et aide-horticulteur/préposé à l'entretien (AGRICarrières, 2006b).

le décrit Vosko et al.¹⁵ (2003: 3). Les emplois saisonniers ou occasionnels/journaliers, en tant que situations de travail atypique, sont des formes d'emploi où la précarité et l'insécurité sont souvent omniprésentes. Notons que le secteur agricole en général favorise le travail atypique, en offrant fréquemment des emplois saisonniers, mais aussi à temps partiel ou par cumul d'emplois. Néanmoins, pour les raisons évoquées plus tôt, c'est dans le sous-secteur horticole que le travail atypique est le plus répandu.

Ainsi, la nature particulière de la production horticole contribue à générer des formes d'emploi particulières. À ces caractéristiques intrinsèques du travail horticole – travail saisonnier, manuel, peu spécialisé – s'ajoutent des conditions de travail considérées comme difficiles : positions de travail peu ergonomiques, salaires faibles, avantages sociaux presque inexistant, longues journées de travail, etc. (Belzile, 2005). En outre, l'ensemble des protections juridiques accordées à la main-d'œuvre agricole et horticole dans la législation québécoise souffre encore de plusieurs des lacunes soulevées par certains chercheurs au tournant des années 1990. Selon ces derniers, les exclusions légales dont les travailleurs agricoles¹⁶ faisaient l'objet étaient injustifiables non seulement en regard de l'industrialisation massive que vivait le secteur depuis les dernières décennies, mais aussi en termes de discrimination, à la lumière des Chartes¹⁷ (Moran, 1988 ; Moran & Trudeau, 1991). Les travailleurs agricoles se retrouvaient donc dans une situation de vulnérabilité inacceptable sur le plan juridique. Le maintien de plusieurs de ces exclusions légales, de même que les caractéristiques d'emploi et les conditions de travail des travailleurs agricoles, contribuent à rendre le sous-secteur horticole particulièrement peu attrayant.

Néanmoins, la production horticole exige toujours une main-d'œuvre abondante et assidue. Or, il semble que les bassins traditionnels de main-d'œuvre horticole – les étudiants et les travailleurs adultes d'origine québécoise, parfois en difficulté d'insertion

¹⁵ On distingue quatre situations d'emploi décrites comme atypiques au Canada : «(...) l'emploi à temps partiel; l'emploi temporaire, y compris pour une durée déterminée ou à contrat, saisonnier, occasionnel et emploi trouvé par l'intermédiaire d'une agence, ainsi que tous les autres emplois dont la date de cessation est déterminée; le travail autonome à compte propre (travailleur autonome sans employés); et le cumul d'emplois (deux emplois ou plus en même temps)» (Vosko, et al., 2003: 3).

¹⁶ Moran utilisait les termes de «travailleurs agricoles» et d'«ouvriers agricoles» pour désigner la main-d'œuvre qu'il considérait comme le véritable «salariat agricole», soit la «zone des relations industrielles en agriculture, au sens strict» (Moran, 1988: 13). Étaient donc exclus les représentants de l'employeur, comme les contremaîtres, ainsi que la main-d'œuvre familiale, salariée ou non, car le lien de subordination de l'employé envers son employeur est alors plutôt ambigu et ne peut être assimilé au même lien de subordination qui existe entre un salarié non familial et son employeur.

¹⁷ «*Charte canadienne des droits et libertés*» et «*Charte des droits et libertés de la personne*» du Québec (Loi de 1982 sur le Canada, Annexe B, (R.-U.) 1982, c. 11; Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. 1975, c. C-12).

socioéconomique – ne suffisent plus à combler tous les besoins des producteurs, notamment parce qu'ils ne sont plus attirés par le secteur. En conséquence, plusieurs employeurs horticoles font appel depuis une vingtaine d'années à d'autres bassins de main-d'œuvre. C'est ainsi que deux nouveaux types de travailleurs ont investi le secteur horticole. Il s'agit des travailleurs étrangers embauchés grâce au PTAS, ainsi que des immigrants récents composant la majorité du contingent des travailleurs véhiculés quotidiennement par transport spécial vers des fermes horticoles de la région périphérique de Montréal¹⁸. Les caractéristiques socioéconomiques de ces deux nouveaux groupes de travailleurs, ainsi que leurs conditions particulières d'emploi les rendent, selon plusieurs, particulièrement vulnérables. Nous verrons ci-dessous les principales problématiques rencontrées par cette main-d'œuvre, en nous appuyant sur la littérature pertinente.

La situation des immigrants récents «véhiculés quotidiennement» semble assez précaire, notamment à cause de leur profil socioéconomique (Mimeault & Simard, 1999, 2001 ; Simard & Mimeault, 1997). En effet, selon certains, on a ici affaire à un «ghetto d'emploi», où le groupe surreprésenté – les immigrants récents – subit de la discrimination à plusieurs égards – harcèlement racial, refus d'embauche, ségrégation dans la répartition des tâches, etc. Connaissant peu les quelques dispositions de la législation québécoise protégeant le salariat agricole, ces travailleurs sont souvent incapables de faire valoir leurs droits (Mimeault & Simard, 1999, 2001). Ils semblent également prisonniers d'un cercle vicieux d'emploi, constitué de périodes instables de travail horticole saisonnier et de travail en usine, notamment. Ainsi, au lieu de constituer un mécanisme d'insertion socioprofessionnelle pour ces immigrants au Québec, les emplois horticoles saisonniers occupés par ces individus les confinent à la précarité, à l'exclusion, à la pauvreté et à la discrimination (Mimeault & Simard, 2001 ; Simard & Mimeault, 1997: 151).

Par ailleurs, notamment en raison de leur statut d'étrangers, les travailleurs migrants vivent de nombreuses problématiques. Au niveau canadien, la majorité des chercheurs intéressés à cette question se sont concentrés sur l'expérience vécue par les migrants dans le cadre des programmes de migration. Ils ont exposé notamment les abus économiques, physiques et moraux dont certains ont été victimes ou peuvent être les

¹⁸ Notons que ces quatre grands groupes de travailleurs sont particuliers au sous-secteur horticole; les autres sous-secteurs agricoles n'embauchent pratiquement pas de travailleurs migrants ou d'immigrants récents, et les besoins en main-d'œuvre spécialisée rendent difficile l'embauche d'étudiants ou de personnes en difficulté d'insertion socioéconomique sans formation. Selon nos calculs, à l'heure actuelle, la main-d'œuvre horticole serait composée d'étudiants (environ 20 %), d'immigrants récents inscrits à Agrijob (environ 10 %), de travailleurs adultes d'origine québécoise (environ 50 %) et de travailleurs migrants (environ 20 %).

victimes, les lacunes dans la législation canadienne, et l'ensemble des problèmes administratifs entourant la main-d'œuvre agricole migrante (Basok, 1999, 2002, 2003a, 2003b ; Binford, 2009 ; Depatie-Pelletier, 2007b, 2008, 2009 ; Encalada Grez, 2005 ; Ferguson, 2007a ; Gonzalez Gutierrez, 2006 ; Knowles, 1997 ; Li Wai Suen, 2000 ; Mysyk, et al., 2009 ; Preibisch & Binford, 2007 ; Rivet, 1998 ; Satzewich, 1991 ; Stutz, 1987 ; Thakkar, 2004). Ces études en viennent à la même conclusion, soit que les droits et libertés fondamentaux de ces travailleurs sont souvent bafoués, et que les mécanismes offerts aux travailleurs pour faire respecter leurs droits sont généralement absents ou peu accessibles. Les chercheurs canadiens considèrent en conséquence que l'État devrait protéger davantage les travailleurs migrants afin d'éviter qu'ils ne se retrouvent dans ces situations extrêmement précaires.

Si certains chercheurs canadiens intéressés aux problématiques entourant le travail migrant ont abordé la question sous un angle sociologique et/ou juridique, d'autres – au Québec notamment – les ont plutôt abordées sous un angle économique. Ainsi, dans la province, la littérature à ce sujet s'est peu à peu polarisée, et deux grands groupes d'études ressortent aujourd'hui de la littérature concernant les travailleurs migrants œuvrant en horticulture. Il importe ici de nous pencher sur ces deux groupes, afin d'avoir une vision globale de leurs points de vue.

Le premier groupe dont nous ferons état est constitué des auteurs ayant analysé la question du travail agricole migrant sous un angle plutôt économique (Bronsard, 2007 ; Nievas, 2008 ; Roberge, 2008). Les auteurs de ce groupe considèrent que, de manière générale, les programmes de migration de main-d'œuvre horticole au Québec constituent une solution appropriée aux difficultés de recrutement signalées dans le secteur. Par exemple, bien que Roberge convienne que les programmes de migration temporaire ne sont pas «compatibles avec des approches fondées sur les droits» (2008: 124), elle croit que nous ne devrions pas les condamner, puisqu'ils profitent autant au secteur horticole qu'aux travailleurs migrants. Dans le même ordre d'idées, Nievas affirme que la présence de travailleurs migrants «n'affecte pas de façon négative le marché du travail», c'est-à-dire ne provoque pas de changement dans les conditions de travail de la main-d'œuvre locale, ni au niveau des salaires, ni au niveau des heures travaillées. Au contraire, la «présence des travailleurs saisonniers immigrants [aurait] des répercussions positives sur l'économie du secteur agricole» (Nievas, 2008: ix). En conséquence, le programme devrait être maintenu tel quel (Nievas, 2008: 48). C'est aussi ce que préconise Bronsard (2007: 104)

qui, bien qu'elle soit consciente de certaines lacunes dont souffre le programme, conclut que «[l']industrie agricole québécoise offre des conditions de travail aux travailleurs saisonniers qui reflètent la fragilité de son économie», et qu'une «future amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (ex : par la syndicalisation) remettraient (*sic*) en jeu la raison d'être des producteurs maraîchers en empruntant sur les marges économiques des entreprises agricoles».

Contrairement à ces chercheurs, le deuxième groupe d'auteurs, en prenant la question de la main-d'œuvre migrante en horticulture sous un angle plutôt sociojuridique, est arrivé à des conclusions différentes. Leur analyse montre en effet que l'encadrement légal des travailleurs migrants est déficient à bien des égards, ce qui conduit «parfois ces «étrangers» aux avant-postes de la précarité» (Rivet, 1998: 209). Ces chercheurs imputent à l'État une grande part de responsabilité concernant les abus dont sont souvent victimes les migrants. En effet, selon eux, les programmes mis sur pied par l'État permettent aux employeurs d'avoir accès à une main-d'œuvre servile, à qui l'on peut faire subir toutes les discriminations (Depatie-Pelletier, 2007b)¹⁹. En outre, il s'agit d'une main-d'œuvre captive, isolée géographiquement et socialement, et qui manque de support dans les communautés qui l'accueillent (Valarezo, 2007: 106), notamment en ce qui a trait à l'accessibilité aux soins de santé (Amar, et al., 2009). Ces conditions en font une main-d'œuvre particulièrement vulnérable (CAAAQ, 2008b: 143). Le nouveau programme de migration mis sur pied en 2003 – le «Projet pilote» -, en inquiète également certains. Ces derniers le voient comme une façon pour les employeurs d'avoir accès à un nouveau groupe de travailleurs qui, parce qu'il entre en compétition avec le groupe des travailleurs «réguliers» du PTAS et qu'il a moins la capacité de se mobiliser, est plus vulnérable encore (Lowe, 2007: 52). Ainsi, si le premier groupe d'auteurs s'est porté assez explicitement à la défense des programmes de migration, le second groupe les a fortement critiqués et a remis en question leur mode de fonctionnement.

Dans cette section, nous avons tracé le portrait de la main-d'œuvre horticole au Québec. Nous avons ainsi pu constater que cette main-d'œuvre salariée était potentiellement vulnérable, notamment à cause des caractéristiques intrinsèques du secteur horticole. L'apparition de nouveaux bassins de main-d'œuvre, composé d'immigrants récents et de travailleurs migrants, provoque des réactions contrastées dans la littérature. Certains

¹⁹ Voir aussi le chapitre de livre que Depatie-Pelletier a écrit, qui est présentement sous presse (Depatie-Pelletier, *Sous presse*), ainsi que l'ensemble de ses présentations accessibles sur http://www.cerium.ca/_Depatie-Pelletier-Eugenie.

auteurs voient dans ces programmes de recrutement une source potentielle d'abus pour les travailleurs. D'autres les considèrent comme un mal nécessaire dans une industrie qui doit faire face à une importante pénurie de main-d'œuvre.

Or, la question de la pénurie de main-d'œuvre horticole n'a été que peu abordée dans la littérature. Ainsi la pénurie a-t-elle été le plus souvent admise d'emblée par les différents chercheurs intéressés par le sujet. Même pour les chercheurs ayant fortement critiqué les modalités de ces programmes et les nombreux abus qu'ils peuvent susciter, l'existence de différents programmes de recrutement impliquant une toute nouvelle façon de gérer l'emploi dans le secteur est justifiée par le problème de la pénurie de main-d'œuvre en horticulture. Nous verrons ci-dessous que la notion de pénurie est en réalité très difficile à définir, ce qui peut donner lieu à des interprétations fort différentes de la situation de l'emploi dans le secteur horticole.

2.2.4 Pénurie de main-d'œuvre dans le sous-secteur horticole

Depuis plusieurs années déjà, des intervenants du milieu agricole ont signalé d'importants problèmes de recrutement dans le secteur en général et plus particulièrement dans le sous-secteur horticole (CAAAQ, 2008b: 122; Mussell & Stiefelmeyer, 2005). Afin de pallier ces difficultés de recrutement, les gouvernements canadien et québécois, ainsi que les différents acteurs du milieu, ont mis en place différentes stratégies de dotation au cours des années, parmi elles le PTAS et le programme responsable du transport quotidien des immigrants récents.

La mise en place de ces mesures a toujours eu pour objectif de répondre adéquatement à la pénurie de main-d'œuvre rapportée par les acteurs du milieu. Toutefois, si certains étaient et sont encore convaincus qu'une telle pénurie sévit dans le secteur horticole, d'autres doutent de son ampleur et surtout de ses causes réelles (Mimeault & Simard, 1999 ; Moran, 1988 ; Simard & Mimeault, 1997).

Le problème vient du fait que la notion de pénurie de main-d'œuvre est particulièrement difficile à appréhender, à définir et à mesurer de manière objective. Au-delà de la définition largement acceptée selon laquelle une pénurie de main-d'œuvre a lieu lorsque la demande de travailleurs pour un poste en particulier est plus grande que l'offre de travailleurs qualifiés, disponibles et disposés à combler ce poste (Veneri, 1999: 15), d'autres aspects sont souvent pris en considération. Par exemple, certains voient les pénuries de main-d'œuvre comme des phénomènes dynamiques, qui sont uniquement

temporaires. Suivant cette hypothèse, lorsqu'une pénurie se manifeste, il y aura pendant un certain temps une inadéquation entre l'offre et la demande de travailleurs, due à un temps de réaction variable, autant du côté des employeurs que des travailleurs (Veneri, 1999: 16-17). Pour pallier la pénurie, les employeurs devront, si la main-d'œuvre est assez flexible – comme c'est le cas de la majorité des travailleurs peu spécialisés, qui peuvent être embauchés sans formation préalable –, augmenter les salaires pour attirer du personnel et ainsi recréer l'équilibre sur leur marché du travail. S'ils tardent à le faire et que le marché du travail est compétitif, il se peut que plusieurs candidats se dirigent vers des emplois mieux rémunérés dans le même secteur ou dans d'autres secteurs (Veneri, 1999: 17). Certains individus pourront même décider de prolonger la période où ils reçoivent des prestations de chômage ou d'aide sociale, car ils y voient plus d'avantages qu'à travailler dans un secteur peu rémunérateur (Montmarquette & Thomas, 2005).

En général, la réponse des employeurs à une pénurie de main-d'œuvre est d'abord plutôt frileuse. Ils utiliseront en effet en premier lieu les solutions les moins coûteuses pour contrer la pénurie, comme un recrutement plus actif ou le recours au temps supplémentaire. Dans certains cas, «[a] reluctance on the part of employers to raise wages often causes, or at least contributes to, a shortage» (Veneri, 1999: 17). Les raisons de ce refus d'augmenter les salaires sont diverses, mais «a reluctance of employers to raise wages or salaries may (...) be because the company places a higher priority on avoiding increases in costs» (Veneri, 1999: 17).

D'autres auteurs considèrent que le concept de pénurie de main-d'œuvre peut être appréhendé sous différents angles. Par exemple, on peut concevoir la pénurie comme un manque de candidats qui provoque des difficultés de recrutement – une pénurie quantitative – ou encore comme un manque de compétences ou de qualifications chez les candidats – une pénurie qualitative (Dubé & Pilon, 2006 ; Gingras & Roy, 1998 ; Grenier, 2009). La plupart des auteurs s'intéressent d'ailleurs aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée, souvent plus criantes, entre autres parce que le temps d'acquisition des compétences et des qualifications chez cette main-d'œuvre est plus long. D'ailleurs, selon certains, s'il peut exister des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, il ne peut y avoir que rarement, voire jamais, de pénurie de travailleurs peu ou pas spécialisés :

La main-d'œuvre faiblement ou non qualifiée peut être remplacée et trouvée relativement facilement, tandis que la main-d'œuvre qualifiée exige des connaissances que l'on ne peut avoir sans investissement préalable. (...) Enfin, les causes associées à la pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée ne sont pas les mêmes que pour les autres types de main-d'œuvre. Le caractère cyclique de certains emplois de type agricole, par exemple, mais surtout le refus de

payer le salaire demandé par le travailleur non qualifié mais dont le salaire de réserve est supérieur au salaire offert sont des situations de pénurie pour des travailleurs faiblement qualifiés voir simplement non qualifiés. On est dans une situation où le stock de travailleurs existe, mais l'offre de travail n'est pas présente. À cet égard, la pénurie d'une main-d'œuvre non qualifiée est essentiellement de court terme (Montmarquette & Thomas, 2005: 1-2).

Il apparaît donc que le concept de pénurie de main-d'œuvre est difficile à saisir et que différentes visions se confrontent. Si la conceptualisation de la pénurie de main-d'œuvre n'est pas une chose aisée, la façon dont on la mesure l'est encore moins. Ainsi, il n'existe pas de consensus sur la meilleure façon d'identifier grâce à des mesures précises les pénuries de main-d'œuvre. Deux grandes approches se confrontent :

Il y a d'une part les études qui s'appuient sur l'analyse et l'interprétation des tendances de certaines variables synthétiques d'ordre économique (...). D'autre part, il y a l'approche qui consiste à recueillir les commentaires des employeurs au sujet de leurs difficultés de recrutement pour des emplois précis (Gingras & Roy, 1998: 20-21).

Ces méthodes de mesure montrent toutes deux de nombreuses faiblesses. D'un côté, la méthode consistant à utiliser un agrégat d'indicateurs économiques est complexe et n'est pas exempte de subjectivité. Par exemple, même les méthodes de grandes institutions comme le Bureau of Labor Statistics des États-Unis doivent parfois être revues et corrigées, car les résultats qui découlent de leurs indicateurs²⁰ tendent à ne pas être représentatifs du contexte examiné (Lapointe, et al., 2006). De la même manière, les mesures issues de sondages auprès des employeurs sont rarement fiables ou généralisables (Gingras & Roy, 1998: 22-23). Malgré cela, il demeure que cette dernière méthode est largement répandue dans l'étude de la pénurie du secteur horticole. Or, les difficultés de recrutement rapportées par un certain nombre d'employeurs horticoles mènent bien souvent à la conclusion d'une pénurie. Cependant, comme nous venons de le voir, le phénomène de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur pourrait être repensé à la lumière de diverses orientations théoriques. Ces différentes avenues semblent donner lieu à deux courants de pensée bien distincts.

Le premier appréhende le phénomène du point de vue de l'employeur subissant la pénurie. Cette dernière est alors considérée comme une conséquence des caractéristiques particulières du secteur et du marché québécois de l'emploi. Les principaux facteurs à l'origine des difficultés de recrutement seraient selon certains «[I]a concurrence des autres secteurs qui offrent un emploi annuel[,] [I]a politique sociale

²⁰ Dans ce cas-ci, les indicateurs sont des pourcentages d'écart précis du taux de chômage, de la croissance de l'emploi et des hausses salariales sectoriels, par rapport à la moyenne.

canadienne qui crée un désavantage à travailler dans l'industrie²¹ [et] [l]a difficulté à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs» (Mussell & Stiefelmeyer, 2005: 28). Dans cette perspective, la mesure de la pénurie se base surtout sur les perceptions des producteurs et sur des données économiques brutes, comme le taux de chômage. La pénurie serait donc une problématique *subie* par le secteur et qui est générée par des facteurs extérieurs au système interne de régulation de la main-d'œuvre horticole.

Le second courant de pensée, moins répandu, se veut plus critique. Il se penche sur les origines globales de la pénurie, et pose l'hypothèse que celle-ci pourrait être le résultat non pas de facteurs externes indépendants de la volonté des producteurs horticoles, mais plutôt de la façon dont la main-d'œuvre est gérée par ces derniers (Mimeault & Simard, 1999, 2001 ; Moran, 1988 ; Simard & Mimeault, 1997). L'ensemble du système de régulation visant à gérer la main-d'œuvre horticole est ainsi remis en question. Certains imputent par exemple les difficultés de recrutement rencontrées dans le secteur à l'entêtement des employeurs à offrir des salaires et des conditions de travail faibles (Belzile, 2005: ix). Le refus – potentiellement stratégique – des employeurs d'augmenter les salaires pourrait donc envenimer la situation de pénurie ou même en être la cause première (Simard & Mimeault, 1997 ; Veneri, 1999). En outre, il est possible que ce ne soient pas uniquement les mauvaises conditions de travail dans le secteur qui engendrent ou aggravent la pénurie, mais également l'ensemble de la régulation étatique et privée concernant la gestion des travailleurs horticoles. Par exemple, bien que créé justement pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, le PTAS exacerber peut-être indirectement cette dernière en légitimant le laxisme de certains employeurs concernant les conditions de travail de la main-d'œuvre locale. La possibilité d'avoir accès à une main-d'œuvre qui accepte les conditions de travail proposées conduirait ainsi à un cercle vicieux, les employeurs pouvant refuser d'améliorer les conditions de travail des travailleurs locaux, qui se désintéressent encore davantage du secteur. Ce second courant de pensée, sans nier l'influence de certains facteurs externes, va donc au-delà de la vision fataliste de la pénurie pour essayer de comprendre le secteur dans son ensemble. La pénurie serait ainsi le résultat d'un système de régulation qu'il est possible de changer.

À la lumière de ces deux courants de pensée, il nous est permis de croire qu'il est essentiel d'analyser non seulement les facteurs externes au système de régulation de la main-d'œuvre, mais aussi ses facteurs internes. En effet, la régulation de la main-d'œuvre

²¹ Particulièrement les politiques reliées à l'assurance-emploi.

dans le secteur, provenant des gouvernements, des employeurs et des autres acteurs patronaux, semble être un facteur à ne pas négliger lorsque l'on analyse la pénurie. Cette dernière ne serait peut-être finalement qu'une des manifestations visibles d'un système particulier de régulation de la main-d'œuvre et de l'emploi.

2.2.5 La gestion de la main-d'œuvre horticole : une problématique récurrente

Sujet particulièrement sensible au cours des dernières années, les difficultés de recrutement dans le sous-secteur horticole ne constituent pas une problématique nouvelle dans le secteur agricole. Les premières manifestations d'une pénurie de main-d'œuvre agricole au Québec remontent même au milieu du XVII^e siècle. À l'époque, un système de régulation de la main-d'œuvre particulier, celui des «engagés», permettait aux employeurs agricoles d'ici de juguler la pénurie en embauchant des travailleurs migrants temporaires (Debien, 1952a). Les difficultés que représente la gestion de la main-d'œuvre agricole, ainsi que la mise en place d'un système de régulation particulier pour remédier à ces difficultés, remontent donc au début de la colonisation du territoire québécois.

Les problématiques de main-d'œuvre ont, pendant quatre siècles, influencé le système de régulation de la main-d'œuvre dans le secteur agricole. Ce système de régulation a eu à son tour des conséquences non négligeables sur la situation de l'emploi dans le secteur, et sur la main-d'œuvre qui le compose. Afin de mieux comprendre les mécanismes actuels de dotation, de régulation de l'emploi et de gestion de la main-d'œuvre du sous-secteur horticole, ainsi que les problématiques qui en découlent, il importe de nous pencher sur la genèse de son système de régulation. Ainsi, une analyse de ce système dans une perspective évolutive paraît tout à fait pertinente. Partant de ces considérations, la question de recherche qu'il convient de formuler est la suivante :

Comment le système de relations préindustrielles et industrielles du secteur agricole/horticole est-il parvenu à gérer les problématiques de main-d'œuvre entre 1638 et 2010?

Jusqu'ici, la littérature nous a apporté une vision plutôt fragmentée de cette question. Les études ont tantôt porté sur les différents types de main-d'œuvre et leur statut, tantôt sur les programmes de gestion de la main-d'œuvre. D'autres encore ont procédé à une analyse juridique ou économique de la situation. Nous nous proposons de réunir ces espaces d'études afin d'avoir un portrait complet de la gestion de l'emploi et du travail dans le secteur horticole. À notre connaissance, aucune analyse approfondie de la gestion de la main-d'œuvre du secteur n'a été faite dans une perspective historique, bien que certains auteurs aient tracé un portrait général de l'industrialisation de l'agriculture au XX^e

siècle et de ses effets sur certains aspects de la main-d'œuvre (Moran, 1988 ; Morisset, 1987). En retraçant de façon plus exhaustive l'évolution du système de relations préindustrielles et industrielles du secteur agricole et du sous-secteur horticole depuis la colonisation, nous pourrons être à même de déterminer les grandes tendances concernant la gestion de sa main-d'œuvre, de même que les similarités et les différences entre les époques, toujours avec pour objectif de comprendre comment s'articule ce système aujourd'hui.

Afin d'analyser cette question, nous utiliserons un cadre d'analyse tiré en grande partie du modèle systémique des relations industrielles élaboré par Dunlop, que nous verrons dans le prochain chapitre. Cette stratégie nous permettra d'offrir une vision holistique de la gestion des problématiques actuelles de la main-d'œuvre horticole, dans une perspective évolutive.

CHAPITRE 3 – CADRE D’ANALYSE

Nous présenterons dans ce chapitre les fondements théoriques et les concepts sur lesquels repose notre recherche. Nous introduirons dans un premier temps les modèles conceptuels pertinents à notre étude. Dans un deuxième temps, nous proposerons notre cadre d’analyse.

3.1 Modèles de relations industrielles

Comme nous l’avons mentionné dans l’introduction de cette recherche, nous croyons que pour comprendre la gestion de la main-d’œuvre agricole et horticole, il faut non seulement étudier ses influences externes, mais également ses modalités internes. L’approche dite systémique nous permettrait justement d’obtenir une vision holistique du phénomène, tout en rassemblant des espaces d’étude trop souvent fragmentés. Nous exposerons donc ci-dessous le modèle élaboré par Dunlop (1958). Puis, nous présenterons d’autres modèles utiles à la conceptualisation de notre cadre d’analyse.

3.1.1 Modèle dunlopien : le système de relations industrielles

Le modèle de Dunlop s’inspire de la sociologie fonctionnaliste de Parsons (da Costa, 1990: 27; Parsons, 1937). Ce dernier avait proposé une vingtaine d’années auparavant une théorie de l’action sociale qui suggérait d’analyser les actions d’un acteur – un individu, un groupe, une institution, une société – et les processus qui les sous-tendent comme on étudierait un système dans une autre science, la biologie par exemple (Rocher, 1972). L’action sociale se rapportait selon Parsons à «toute conduite humaine qui est motivée et guidée par les significations que l’acteur découvre dans le monde extérieur, significations dont il tient compte et auxquelles il répond» (Rocher, 1972: 35). Sa théorie comprenait ces quatre principaux éléments :

- 1) *Un sujet-acteur*, qui peut être un individu, un groupe ou une collectivité; 2) *Une situation*, qui comprend des objets physiques et sociaux avec lesquels l’acteur entre en rapport ; 3) *Des symboles*, par l’intermédiaire desquels l’acteur entre en rapport avec les différents éléments de la situation et leur attribue une signification ; 4) *Des règles, normes et valeurs*, qui guident l’orientation de l’action, c’est-à-dire les rapports de l’acteur avec les objets sociaux et non sociaux de son environnement (Rocher, 1972: 37).

Cette théorie a inspiré Dunlop lorsque celui-ci a voulu édifier une théorie des relations industrielles. Il a repris l’idée d’un «système» de relations industrielles, où des acteurs construisent un réseau de règles en réaction au contexte dans lequel ils évoluent.

Ainsi, le modèle de Dunlop se traduit par un système de relations industrielles (SRI) comportant trois dimensions : le contexte, les acteurs et les règles. Sous-système du système social, un SRI s'observe aussi bien au niveau d'une entreprise ou d'un secteur, que d'un pays. L'idée générale du modèle systémique des relations industrielles est que les acteurs, joints par une idéologie commune, évoluent dans un contexte donné et œuvrent à l'établissement des règles qui gouverneront le système.

Les acteurs du modèle de Dunlop se divisent en trois grands groupes : les employés et leurs représentants (syndicats, associations, etc.), les employeurs et leurs représentants (superviseurs, cadres, etc.) et les agences gouvernementales et privées créées par les deux premiers acteurs.

Le contexte qui entoure les acteurs et influence leurs actions se compose des caractéristiques technologiques du milieu de travail (milieu de travail fixe ou variable, type de groupe de travail, fonctions des acteurs, etc.), des contraintes de marché²² (position compétitive sur le marché, taille des entreprises, caractéristiques de la main-d'œuvre et du marché de l'emploi, etc.), et de la distribution du pouvoir dans la société et du statut des acteurs du système (Dunlop, 1993: 64-129).

La distribution du pouvoir dans la société et le statut des acteurs sont sans doute les éléments du contexte les plus difficiles à appréhender parce que les plus abstraits. Dans une société donnée, le pouvoir octroyé aux acteurs par l'État, par exemple grâce aux lois, tend à favoriser un groupe plutôt qu'un autre et influence par le fait même l'établissement des règles d'un SRI. Les relations de pouvoir, que ce soit dans son secteur économique ou dans la société en général, se transposent donc souvent dans un SRI particulier.

Le statut d'un acteur, quant à lui, est relatif aux fonctions de cet acteur dans le système et aux relations qu'il entretient avec les autres acteurs (Dunlop, 1993: 110). Ce statut peut être imposé par la société ou encore, s'il émane du SRI lui-même, être reconnu *a posteriori* par la société, contribuant ainsi à sa consolidation. Le statut des travailleurs et de leurs organisations, des hiérarchies managériales, et des agences gouvernementales définit ainsi les relations que les acteurs entretiennent entre eux et à l'intérieur même de leur organisation. L'intervention des agences gouvernementales auprès des deux autres groupes d'acteurs est cependant particulière. En effet, ces agences déterminent une part importante des règles substantives et procédurales délimitant les relations entre

²² Dunlop inclut aussi les contraintes budgétaires, mais elles concernent davantage les établissements publics et parapublics que les établissements privés, comme ceux du secteur agricole.

employeurs et employés (ou leurs représentants), principalement au niveau législatif (Dunlop, 1993: 125-127). Le statut des acteurs précédents est donc influencé en grande partie par les règles émises par ce troisième acteur.

L'ensemble des éléments contextuels décrits précédemment conduira les acteurs d'un SRI à établir un réseau particulier de règles (Dunlop, 1993: 48-51). Ces règles forment véritablement le cœur du modèle de Dunlop. Pour ce dernier en effet, les règles «may be treated as the dependent variable to be "explained" theoretically in terms of other characteristics of the industrial relations system » (Dunlop, 1993: 52). Elles comprennent non seulement les règles substantives – qui concernent généralement la rémunération, les objectifs de performance des travailleurs, et leurs droits et devoirs –, mais aussi les procédures menant à ces règles, ainsi que les procédures relatives à leur application concrète. Elles peuvent prendre des formes multiples, comme

the regulations and policies of the management hierarchy; the laws of any worker hierarchy; the regulations, decrees, decisions, awards, or orders of governmental agencies; the rules and decisions of specialized agencies created by the management and worker hierarchies; collective-bargaining agreements, and the customs and traditions of the work place and work community (Dunlop, 1993: 53).

Cependant, les règles ne sont pas suffisantes pour assurer la cohésion du système. Dunlop précise donc que les acteurs doivent posséder une idéologie commune, c'est-à-dire un ensemble de croyances, de valeurs et d'idées qui sont suffisamment similaires pour cimenter le système et assurer sa stabilité (Dunlop, 1993: 53). Si les acteurs ont des idéologies trop différentes, ont des idées et des croyances incompatibles relativement à leur rôle dans le système, Dunlop affirme que «the relationships within such a work community would be regarded as volatile and no stability would likely be achieved in the industrial relations system» (Dunlop, 1993: 53). Dunlop précise par ailleurs que tout changement dans un système aura un impact sur l'ensemble des éléments du système : «[c]hanges in the environment affect the relationships among the actors and the rules; changes in the internal institutions and relations of the actors affect outcomes» (Dunlop, 1993: 8). Cependant, pour certains chercheurs, c'est justement le manque de dynamisme et de rétroaction qui constitue la faiblesse la plus importante du modèle, comme nous le verrons.

Ainsi, malgré les atouts du modèle systémique de Dunlop, ce dernier n'a pas échappé à la critique. Boivin a par exemple proposé d'introduire dans le système une boucle de rétroaction et a apporté des précisions sur les éléments du système (Boivin, 1987). Da

Costa lui a reproché son caractère statique, peu adapté aux transformations se produisant dans le contexte externe. D'autres encore ont proposé une redéfinition de la notion d'acteur et son élargissement à des groupes non traditionnels (Bellemare, 2000 ; Legault & Bellemare, 2008). Nous exposerons ci-dessous les principaux aspects des critiques que nous avons jugées les plus pertinentes pour la construction de notre modèle conceptuel.

3.1.2 Ajouts de Boivin – Processus, extrants et rétroaction

Dans le système qu'il élabore, Boivin s'inspire en grande partie du modèle de Dunlop (annexe I). Cependant, pour Boivin, les trois «agents» - que Dunlop appelait les acteurs – sont les intrants du système, alors que «l'ensemble des autres systèmes [composés selon Boivin des contextes écologique, économique, politique, social et légal] constitue l'environnement dans lequel «baigne» le système» (Boivin, 1987: 193-194). Dans cet environnement, les trois agents interagissent entre eux pour donner naissance aux deux processus fondamentaux des relations industrielles, soit la gestion des ressources humaines et les relations du travail. Le processus de gestion des ressources humaines comprend les activités des organisations et de l'État pour gérer la main-d'œuvre, comme le recrutement, la sélection, la formation, et les politiques de main-d'œuvre relatives au chômage et à la formation professionnelle. Par ailleurs, pour Boivin, les relations du travail

concernent les phénomènes visant à l'établissement du «PEEP» de Barbash, c'est-à-dire la détermination du *prix* (salaire et conditions de travail) que l'organisation doit payer pour récompenser l'*effort physique et mental* des membres de la communauté de travail qui désirent être traités *équitablement* et qui n'hésiteront pas à utiliser leur *pouvoir* pour être mieux protégés» (Boivin, 1987: 187).

Le PEEP est à l'origine de conflits dans le système, qui «proviennent de l'interaction permanente entre l'efficacité requise par une saine gestion, le besoin de sécurité et de protection développé par les individus auxquels cette gestion s'applique et les politiques publiques développées par l'État» (Boivin, 1987: 180). Boivin affirme que l'une des fonctions régulatrices de ce dernier est d'ailleurs d'«assurer qu'un niveau minimum de «PEEP» existe au sein des organisations, surtout lorsque le pouvoir des employés est faible» (Boivin, 1987: 187). L'État se fait ainsi gestionnaire des ressources humaines en adoptant des politiques visant «à corriger les imperfections du marché du travail et à complémenter les grandes politiques économiques», ainsi qu'à s'assurer que les gestionnaires fournissent des conditions de travail adéquates aux travailleurs. Il détermine en outre le cadre légal des relations collectives du travail (Boivin, 1987: 188). Le processus de relations du travail comprend tout ce qui entoure la négociation collective,

«tant du point de vue des parties elles-mêmes que de celui de l'État», mais aussi les diverses autres manières – unilatérale, consultative, etc. – de déterminer les règles du travail par les employeurs, les syndicats, et le législateur, notamment.

Boivin ajoute aux deux processus mentionnés ci-dessus l'action politique et le lobbying (Boivin, 1987: 189). Il considère que pour déterminer si une activité, une loi ou un programme découle de l'un ou l'autre des processus, il faut déterminer qui en est l'instigateur : l'employeur, les travailleurs ou l'État (Boivin, 1987: 190). Selon lui, l'État, bien que tourné vers le bien commun, n'en est pas moins influencé par divers éléments qui peuvent le détourner de ses objectifs. Boivin note d'ailleurs que :

[c]oncrètement, le pouvoir étatique est exercé par des individus (les ministres et les députés élus formant le gouvernement) qui sont l'objet de pressions continues de la part de différents groupes d'intérêts (dont les entreprises et les syndicats) et qui ont leurs propres intérêts à défendre, ne serait-ce que celui de se faire réélire. (...)

Le lobbying et l'action politique exercés par les deux autres agents sont donc des activités aussi importantes que la négociation collective pour bien comprendre la dynamique du système des relations industrielles, car ils visent à influencer l'élaboration des politiques publiques dans le sens de leurs intérêts particuliers (...) (Boivin, 1987: 189).

Ces trois processus constituent le cœur du système élaboré par Boivin. Ils sont les variables médiatrices qui génèrent des extrants, grâce aux intrants que sont les agents. Les extrants sont les variables dépendantes qui «doivent être expliquées par le système de relations industrielles» (Boivin, 1987: 194). Elles se composent notamment du roulement du personnel, de l'absentéisme, de la productivité, de la satisfaction au travail, des conditions de travail dont le salaire, et des conflits du travail (Boivin, 1987: 192-194).

Boivin propose donc un système de relations industrielles grandement influencé par Dunlop, mais réorganisé. Boivin a ainsi placé au centre de son système les «processus» servant à générer des règles. Il a également redonné sa place au processus de gestion des ressources humaines, moins explicite dans le modèle de Dunlop (Boivin, 1987: 193). L'ajout d'extrants et d'une boucle de rétroaction démontrant l'«influence du système de relations industrielles sur les autres contextes ou systèmes» constitue un autre apport important de Boivin, qui apporte un dynamisme supplémentaire au modèle (Boivin, 1987: 194). Néanmoins, la frontière entre les processus au centre de son système et les extrants est parfois floue. Certains processus peuvent, dans certains cas, se confondre avec des «règles», tandis que les extrants sont parfois assimilés à des règles entourant le travail, parfois aux conséquences de ces mêmes règles dans les milieux de travail. Cependant, l'incorporation des processus, des mécanismes par lesquels les acteurs vont

générer des règles, constitue une amélioration importante par rapport au système dunlopien. Cela lui apporte un dynamisme qui, selon certains, lui faisait défaut, comme nous le verrons ci-dessous.

3.1.3 Critiques de da Costa – statisme du modèle

Da Costa reconnaît volontiers l'apport du modèle de Dunlop (da Costa, 1990: 25-28). Elle considère qu'il s'agissait à l'époque de sa conception d'un outil novateur très malléable qui a permis d'«apporter une formalisation théorique à l'analyse des relations industrielles», qui se démarquait de l'approche des contemporains de Dunlop qui mettaient plutôt l'accent sur les conflits (da Costa, 1990: 27).

Da Costa reproche néanmoins au modèle de Dunlop plusieurs imperfections, particulièrement son caractère statique. Selon elle, le modèle était très bien adapté au système américain des relations industrielles des années 1950-1960, mais le nouveau contexte économique le rend inadapté à certains égards (da Costa, 1990: 25). En effet, les changements économiques survenus dans les années 1980 – crise économique, chômage massif, déréglementation, etc. – ont transformé significativement les relations industrielles en apportant leur lot de concessions salariales, de comités de gestion, de relations «coopératives» et d'anti-syndicalisme. Selon da Costa, le modèle de Dunlop permet peu d'appréhender ces transformations (da Costa, 1990: 31-36). Le caractère statique du modèle systémique s'observe également, selon elle, par l'absence de relations de réciprocité entre le système et son environnement. Dunlop adopte une vision déterministe selon laquelle toute modification dans le système est impulsée par un changement dans l'environnement externe du système. Ce dernier ne possède donc pas réellement de dynamique interne, et n'a pas non plus vraiment d'impact sur l'environnement externe (da Costa, 1990: 29). De même, Dunlop ne développe jamais, bien qu'il la mentionne, l'idée selon laquelle le système puisse fonctionner en «sens inverse», c'est-à-dire que les règles peuvent influencer les acteurs, qui agiraient ensuite sur l'environnement externe et les autres sous-systèmes sociaux (da Costa, 1990: 29).

Quant à la conduite des acteurs, da Costa déplore que Dunlop «n'accorde presque pas d'attention à la cohérence des logiques d'action des acteurs, c'est-à-dire à ce qui les motive et oriente leurs stratégies» (da Costa, 1990: 30). L'évacuation des dynamiques internes qui orientent l'action des acteurs rendrait ainsi le modèle incomplet. En effet, selon Dunlop, l'«action des acteurs est orientée par les règles qui sont en même temps le résultat de leur action» (da Costa, 1990: 30). Da Costa considère qu'il faut séparer les

règles des enjeux à l'origine de l'action des acteurs. Elle redonne ainsi de l'importance aux acteurs, à leurs logiques d'action internes et à leurs stratégies. Elle introduit également l'idée selon laquelle l'idéologie commune qui cimente le système selon Dunlop ferait aujourd'hui place à une hétérogénéité d'idéologies. En effet, la vision dunlopienne d'une idéologie partagée par l'ensemble des acteurs est réductrice, surtout dans le contexte actuel où l'on constate une «hétérogénéité des pratiques», parfois dans un seul et même SRI (da Costa, 1990: 34).

En bref, les critiques adressées par da Costa au modèle de Dunlop en appellent à une modernisation de certains de ses éléments afin de l'ancrer davantage dans les réalités contemporaines des relations industrielles. Nous verrons ci-dessous que d'autres auteurs ont proposé de revoir le modèle systémique des relations industrielles sous un autre angle.

3.1.4 Critiques de Kochan, Katz & McKersie – les choix stratégiques

Da Costa affirme que Kochan, Katz et McKersie sont les chercheurs qui ont «produit l'analyse théorique la plus élaborée pour interpréter les phénomènes actuels dans le domaine des RI», celle qui résout la plupart des problèmes du modèle de Dunlop (da Costa, 1990: 36). Dans leur théorie des choix stratégiques (Kochan, et al., 1994), ces auteurs incorporent au système les stratégies déployées par les acteurs, leur redonnant ainsi la possibilité d'agir de façon autonome, sans que le contexte soit le seul déterminant de leurs actions (annexe II). Pour ces auteurs, l'environnement externe, composé sensiblement des mêmes éléments que celui de Dunlop, influe sur le système. Cependant, en fonction de leurs valeurs, de leurs stratégies d'affaires, de leur histoire ainsi que des structures institutionnelles actuelles, les acteurs vont faire des choix qui seront tout aussi importants que le contexte dans la détermination des structures du système et de son évolution :

Le changement est toujours provoqué, comme dans la théorie de Dunlop, par des facteurs externes. Il n'y a donc pas de dynamique interne au système qui provoque son évolution en réponse à des problèmes non résolus par l'arrangement précédent. L'élément dynamique est que l'évolution du système n'est pas uniquement fonction des contraintes de l'environnement mais aussi des choix stratégiques des acteurs, ce qui présuppose l'émergence d'un éventail de possibilités (ou tout au moins une alternative) permettant d'adapter le système aux nouvelles contraintes externes. (...) Ce que décrivent les auteurs, c'est donc comment s'opère la transition entre les deux systèmes (le passage de t_1 à t_2) le nouveau système étant éventuellement destiné à être stabilisé et institutionnalisé (da Costa, 1990: 38).

En tant que noyau du système, les règles ont donc fait place aux stratégies des acteurs, qui se manifestent à trois niveaux : un niveau stratégique (prise de décision stratégique),

un niveau institutionnel (négociation collective et gestion des ressources humaines) et un niveau local ou opérationnel (relations entre travailleurs, superviseurs et syndicats au quotidien) (Kochan, et al., 1994: 16). Les acteurs s'approprient ces trois niveaux afin de générer des résultats, ou des *performance outcomes*, qui se répercuteront sur les employeurs, les travailleurs, leurs syndicats, mais aussi sur la société. Cependant, ce sont surtout les employeurs qui feraient actuellement le meilleur emploi des choix stratégiques. Kochan et al. croient en effet que les employeurs se seraient adaptés rapidement au contexte économique des dernières décennies, tandis que «les syndicats et le gouvernement seraient restés figés dans leurs stratégies passées» (da Costa, 1990: 38). Ainsi, les employeurs seraient ceux qui actuellement choisiraient «la possibilité ou le modèle qui semble le plus adapté, ce qui détermine la nouvelle configuration du système» (da Costa, 1990: 38). Outre la dimension stratégique qui fait la particularité du modèle de Kochan et al., ces derniers ont aussi introduit des boucles de rétroaction reliant les trois éléments principaux – environnement externe, choix stratégiques et résultats – du modèle, ce qui apporte à ce dernier davantage de dynamisme.

Certaines critiques ont été adressées au modèle de Kochan et al., non seulement par Dunlop lui-même (Dunlop, 1993), mais aussi par d'autres, particulièrement en ce qui a trait à leur analyse des acteurs. En effet, da Costa considère que les interactions entre les acteurs sont négligées, notamment le comportement, les actions et les réactions des travailleurs et de leurs représentants. Da Costa note d'ailleurs que «[m]ême si l'élément moteur du système de RI est peut-être actuellement la stratégie des entreprises[,] il ne faut (...) pas négliger l'interaction entre celle-ci et les stratégies des groupes de travail et des dirigeants syndicaux, interaction qui est déterminante pour expliquer les règles finalement adoptées dans le système» (da Costa, 1990: 40).

Bellemare et Legault ont également critiqué la théorie des choix stratégiques au niveau de l'étroitesse de sa vision de l'acteur, eux qui justement placent ce dernier au centre de leur analyse, comme nous le verrons ci-dessous (Bellemare, 2000: 385; Legault & Bellemare, 2008).

3.1.5 Critiques de Bellemare et Legault – redéfinition de l'acteur

Le modèle de Dunlop retient trois acteurs, comme nous l'avons vu. Or, certains chercheurs ont proposé que soient incorporés à l'étude des relations industrielles des

groupes sociaux extérieurs au milieu du travail²³, notamment les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées (da Costa & Murry, 1996 ; Dabsckeck, 1995 ; Piore, 1995). S'appuyant sur ces propositions, Bellemare et Legault ont démontré que des groupes comme les «utilisateurs finaux», ou *end users*, de certains services (Bellemare, 2000), ainsi que les clients des firmes de consultation (Legault & Bellemare, 2008), pouvaient devenir des acteurs dans un système de relations industrielles donné.

Bellemare a en effet mis en évidence le statut d'acteur des usagers de la Société de Transport de Montréal, car ils sont devenus à plusieurs occasions des «co-producteurs» et des «co-designers» du service, de même que des «co-superviseurs» de ses employés. Dans certaines circonstances, ils ont contribué à la modification des services offerts par la Société, notamment en ce qui a trait à la sécurité, l'ambiance, la vitesse, et l'efficacité du service (Bellemare, 2000: 391-392). En outre, la mise en place de procédures de plaintes à la disposition des usagers leur a permis de pouvoir contrôler indirectement le comportement des employés (Bellemare, 2000: 392-394). Les usagers sont aussi devenus en quelque sorte des «co-régulateurs» du système, par exemple lorsqu'ils ont obtenu dans les années 1980 que soit incluses dans le *Code du travail* des dispositions assurant le maintien d'un service minimal de transport en commun lors des grèves²⁴ (Bellemare, 2000: 396-398). De la même manière, Bellemare et Legault ont conclu que les entreprises clientes requérant les services de firmes de consultation en technologie de l'information pouvaient devenir des acteurs d'un système (Legault & Bellemare, 2008).

Bellemare en appelle donc à une redéfinition du concept traditionnel d'acteur. Pour lui,

[a]n actor in an industrial relations environment can (...) be defined as : an individual, a group or an institution that has the capability, through its action, to directly influence the industrial relations process, including the capability to influence the causal powers deployed by other actors in the IR [industrial relations] environment (indirect action) (Bellemare, 2000: 386).

Le pouvoir d'un acteur est défini, «in terms of intention and volition, as the capacity to achieve desired and intended outcomes » (Bellemare, 2000: 386). Ainsi, afin de décider si un groupe doit être considéré comme un acteur principal dans un système de relations industrielles, Bellemare propose d'utiliser une échelle à deux dimensions : l'intensité et les finalités (annexe III). L'intensité d'une action d'un acteur «refers to its systemic significance and to the degree of continuity of the actor's involvement in the IR system» (Bellemare, 2000: 388). Plus l'acteur est impliqué de façon continue pendant une période de temps

²³ Par «extérieurs», nous voulons dire qu'il s'agit de groupes organisés à l'extérieur du milieu du travail, qui forment des entités identifiables par leurs caractéristiques *personnelles ou collectives*.

²⁴ *Code du travail*, S.R.Q. 1964, c. 141 : art. 11.

significative à trois niveaux – organisationnel, institutionnel, et des relations sociales²⁵ –, et plus l'intensité de son action est grande. Il sera alors potentiellement considéré comme un acteur important du système. Quant aux finalités d'une action, elles réfèrent au fait qu'un acteur doit être capable d'atteindre ses objectifs à certaines occasions ou de produire des transformations dans le système (Bellemare, 2000: 388). La permanence des changements apportés dans le système, ainsi que la reconnaissance de cette entité par les autres acteurs du système, sont également significatifs dans l'identification d'un acteur.

En somme, le modèle présenté par Bellemare et Legault se veut d'une grande flexibilité, la notion d'acteur étant une «continuous variable rather than a dichotomous one» (Bellemare, 2000: 386). Ainsi, selon l'intensité et les finalités de ses actions, une entité pourra être considérée comme un acteur principal ou secondaire du système, ou comme un acteur relativement inopérant. Par ailleurs, à l'instar de Dunlop, ce qui intéresse ultimement Bellemare et Legault est l'établissement de règles. Ils ont ainsi démontré avec leur modèle que des acteurs «non traditionnels» peuvent contribuer à l'établissement des règles d'un système de relations industrielles. Cependant, à la différence des modèles de Dunlop et de Kochan et al., à qui il reproche leur manque de flexibilité, Bellemare encourage les théoriciens des relations industrielles à s'inspirer de l'idée d'une pluralité d'acteurs et de la notion du pluralisme juridique²⁶ afin d'améliorer le modèle d'analyse des relations industrielles (Bellemare, 2000: 401). Néanmoins, malgré l'apport important de Bellemare et Legault, ils semblent négliger un peu le contexte dans lequel les acteurs agissent. Pour notre part, nous croyons qu'une analyse adéquate d'un SRI doit examiner autant le contexte, les acteurs, leurs choix stratégiques, la structure idéologique, ainsi que les règles du système, car ces éléments forment un tout cohérent.

Nous avons vu dans cette section les principales critiques adressées à Dunlop par plusieurs auteurs. Nous nous servirons de celles-ci afin de créer notre propre modèle de relations industrielles, que nous présenterons dans la section suivante.

²⁵ Ces niveaux sont caractéristiques des théories françaises de la régulation, où les relations de travail sont analysées sous ces trois niveaux : «(...) the organizational level, which implies the division and co-ordination of labour; the institutional level, which refers to power-sharing in the political system of the manufacturing firm or the service firm (employment contract and programmes in the public services), and social relationships, which are characterized by the struggles undertaken by various organizations of actors, such as unions, employer associations and citizen/consumer/ user groups to orient social policy» (Bellemare, 2000: 387).

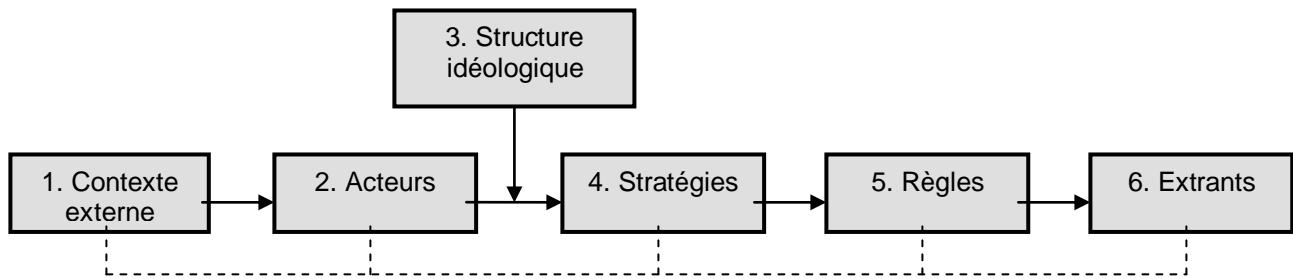
²⁶ Il cite Robé (1997) et Griffiths (1986).

3.2 Approche théorique retenue et son cadre conceptuel

Nous utiliserons comme base de notre cadre d'analyse le modèle de Dunlop, notamment à cause de sa clarté, de sa nature structurante et de sa valeur explicative. Le modèle dunlopien nous apparaît le plus approprié pour conduire notre recherche sur la gestion de la main-d'œuvre agricole et horticole. Il nous permettra en effet de prendre en compte des réalités très diverses. Cependant, ce modèle sera amélioré.

Nous proposons effectivement de regrouper les différents modèles théoriques des relations industrielles que nous venons d'exposer, en reprenant les avantages de chacun. Nous pourrons ainsi créer un nouveau modèle à partir de celui de Dunlop, en y introduisant des éléments des modèles de Kochan et al., Boivin, et Legault et Bellemare, avec l'aide des critiques adressées par da Costa. Ce nouveau modèle s'articule comme suit :

Figure 3.1 : Modèle du système de relations industrielles retenu



Les concepts, dimensions et indicateurs du modèle sont définis dans le tableau 3.1.

Tableau 3.1 : Concepts, dimensions et indicateurs du modèle retenu

Concepts	Dimensions	Indicateurs
1. Contexte externe	Politique	Structure politique, pouvoirs législatifs et exécutifs, intervention gouvernementale, événements politiques, etc.
	Économique	Moteurs économiques, crises économiques, place de l'agriculture dans l'économie, productivité de l'agriculture, type d'économie agricole, etc.
	Juridique	Type de système juridique, portée des lois, etc.
	Social	Hiérarchisation sociale, place de l'Église, changements sociaux, etc.
	Technologique	Utilisation d'instruments agraires et de produits chimiques, influence de la mécanisation/motorisation sur l'agriculture, etc.
	Écologique	Ressources naturelles, géographie, climat (facteurs naturels influençant l'agriculture, particularités du sous-secteur horticole, etc.).

	Intensité	Présence de l'acteur, continuité de son action, implication dans le système, etc.
2. Acteurs	Finalités	Capacité à atteindre ses objectifs, capacité à produire des transformations dans le système (règles, etc.), permanence des changements apportés, reconnaissance par les autres acteurs, etc.
3. Structure idéologique	Croyances et valeurs	De l'État, de l'Église, de la société et des acteurs du système.
	Histoire et culture	"
	Pouvoirs, statuts et structure sociale	"
4. Stratégies	Macro	Stratégies adoptées par l'État pour gérer une grande partie ou l'ensemble de la main-d'œuvre agricole et stratégies adoptées par les différents acteurs pour influencer l'État.
	Méso	Stratégies sectorielles mises en place collectivement par les acteurs patronaux ou par les représentants des travailleurs.
	Micro	Stratégies adoptées par les employeurs et les travailleurs dans le cadre des relations de travail individuelles.
5. Règles	Macro	Règles mises en place par l'État afin de gérer la main-d'œuvre agricole (lois, règlements, programmes gouvernementaux, etc.), et leur effectivité.
	Méso	Règles mises en place par les acteurs patronaux ou les représentants des travailleurs afin de gérer un groupe particulier de travailleurs (programmes de gestion de la main-d'œuvre, conventions collectives, etc.).
	Micro	Conditions de travail.
6. Extrants	-	Productivité au travail, satisfaction au travail, taux de roulement, taux d'absentéisme, conflits au/du travail et tentatives de syndicalisation, poursuites judiciaires.

Ainsi, dans notre modèle, le **contexte externe** regroupe les principaux éléments des modèles de Boivin et de Kochan et al., soit le contexte écologique, politique, économique, technologique, juridique et social (Boivin, 1987 ; Kochan, et al., 1994). Selon le SRI en question et l'époque, certains de ces éléments contextuels seront importants alors que d'autres pourront être absents. Les **acteurs** comprennent toujours les employeurs, les travailleurs et leurs syndicats, de même que l'État, mais également tout autre organisme, personne ou groupe jouant un rôle significatif dans le système, comme le suggère

Bellemare selon son échelle de l'intensité et des finalités (Bellemare, 2000). Quant à la structure **idéologique** du système, il sera possible de s'ouvrir à une hétérogénéité d'idéologies, comme le propose da Costa (da Costa, 1990), puisque l'on ouvre le système à une multitude d'acteurs ayant des visions différentes et parfois opposées du SRI et/ou de la société. Ces idéologies, qui comprennent dans notre modèle les croyances et les valeurs, l'histoire et la culture, ainsi que les pouvoirs et les statuts des acteurs, influenceront leurs stratégies, comme le proposent Kochan et al (Kochan, et al., 1994).

Notre modèle, à l'instar de celui de Kochan et al., propose de redonner aux acteurs le pouvoir d'élaborer des **stratégies**, indépendamment du contexte externe. Ces auteurs séparaient les stratégies en trois niveaux pouvant être sollicités par chaque acteur, soit les niveaux stratégique (macro), institutionnel (méso) et opérationnel (micro). Dans notre modèle, puisque l'on s'intéresse à un secteur d'activité en particulier, le niveau macro concernera généralement les stratégies mises en place par l'État pour gérer une grande partie ou l'ensemble de la main-d'œuvre agricole ou horticole, de même que celles adoptées par les autres acteurs afin d'infléchir le cours des décisions étatiques. Le niveau méso représentera quant à lui toute stratégie «sectorielle» mise en place collectivement par des employeurs et/ou leurs représentants, ou encore par les représentants des travailleurs, avec pour objectif de gérer une partie de la main-d'œuvre sans que l'État n'intervienne véritablement dans leurs processus décisionnels. Les différents programmes de dotation créés par les acteurs patronaux, de même que les tentatives de syndicalisation faites par les représentants des travailleurs sont des exemples de stratégies méso. Finalement, le niveau micro rassemblera les stratégies adoptées par les employeurs et les travailleurs dans le cadre des relations de travail individuelles, notamment concernant l'établissement des conditions de travail. Notons que nous considérons que les stratégies sont les objectifs des acteurs et les moyens mis en branle par ceux-ci pour créer, modifier ou abolir des règles, qui constituent l'aboutissement des stratégies des acteurs. Par exemple, une stratégie des acteurs pourrait être de rencontrer les élus afin de faire pression sur l'État pour que soit modifiée une loi concernant les travailleurs. La règle – la loi en question – est donc différente de la stratégie qui la produit.

Dans notre modèle, comme dans celui de Dunlop, les procédures d'établissement des **règles**, les règles substantives, ainsi que les procédures concernant leur application seront appréhendées. Cependant, nous diviserons les règles en trois niveaux – macro, méso et micro –, comme l'ont fait Kochan et al. avec leurs stratégies. Les règles macro

réfèrent à celles déployées par l'État dans le but de gérer la main-d'œuvre agricole ou horticole. Les règles méso seront celles mises en place par les acteurs patronaux ou les représentants des travailleurs afin de gérer un groupe particulier de travailleurs. Finalement, les règles micro concerneront généralement les conditions de travail individuelles de la main-d'œuvre.

L'ensemble des règles produites par le système aura des conséquences, que Boivin appelle des **extrants** et que Kochan et al. appellent les *performance outcomes* (Boivin, 1987 ; Kochan, et al., 1994). Nous reprendrons seulement quelques-uns des extrants proposés par Boivin, soit ceux qui sont véritablement des conséquences des règles, c'est-à-dire qui ne peuvent être assimilés à des règles, tel qu'indiqué dans le tableau 3.1.

Nous avons choisi de relier en pointillé tous les éléments de notre modèle, car nous croyons qu'ils ont le potentiel de s'influencer mutuellement, comme l'ont proposé da Costa, Boivin, et Kochan et al (Boivin, 1987 ; da Costa, 1990 ; Kochan, et al., 1994). Ainsi, l'ordre dans lequel nous avons présenté le modèle n'est pas linéaire, les éléments pouvant s'influencer l'un l'autre.

Finalement, selon Dunlop, «an industrial relations system may [...] be thought of as moving through time, or, more rigorously, as responding to changes that affect the constitution of the system» (Dunlop, 1993: 61). Suivant cette idée, notre analyse du salariat agricole et horticole du Québec comportera deux dimensions. D'une part, l'analyse sera historique; elle cherchera à retracer l'évolution, les continuités et les ruptures dans l'histoire du salariat agricole et horticole québécois. La gestion de la main-d'œuvre sera donc étudiée par grande période afin de reconstruire son évolution. D'autre part, l'analyse sera systémique, c'est-à-dire qu'à l'intérieur de chaque grande période, l'analyse portera sur l'étude du système de relations préindustrielles ou industrielles. Si analyser un système, c'est «s'interroger sur les liens d'interdépendance entre les différentes composantes du système (...)» (Quivy & Campenhoudt, 2006: 90), c'est ce que nous nous proposons de faire avec le système de relations préindustrielles et industrielles du secteur agricole et du sous-secteur horticole québécois.

CHAPITRE 4 – DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous traiterons de la démarche méthodologique adoptée pour répondre à notre question de recherche. Nous présenterons d'abord le cadre méthodologique général de la recherche, puis nous nous pencherons plus spécifiquement sur la division de nos périodes historiques et la méthode d'analyse de nos données. Finalement, nous aborderons les principales limites inhérentes à notre méthodologie de recherche.

4.1 Démarche méthodologique : la méthode socio-historique

Peu de recherches ont été réalisées au Québec au sujet de la main-d'œuvre agricole ou horticole. Celles qui se sont penchées sur le sujet ont adopté tantôt une perspective juridique, sociale ou anthropologique, tantôt une perspective économique. La plupart se sont concentrées sur une seule partie de la problématique du travail agricole ou horticole, comme le travail migrant. À une exception près (Moran, 1988), il n'existe pas de recherches concernant la gestion de cette main-d'œuvre dans son ensemble, d'où notre question de recherche. Nous inspirant en partie de la démarche adoptée par Moran à la fin des années 1980 (Moran, 1988), nous avons opté pour une approche à caractère historique, qui nous permettra de «mieux comprendre comment le passé pèse sur le présent» (Noiriel, 2006: 4). À la différence de Moran cependant, nous retracerons l'évolution de la gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole dès son apparition, au XVII^e siècle, et nous utiliserons un cadre théorique systémique qui nous permettra de saisir la réalité du travail agricole et horticole d'une toute nouvelle manière. Il est plutôt inhabituel d'adopter une démarche à caractère historique dans l'étude des ressources humaines ou des relations industrielles, mais cette méthode nous permettra d'appréhender adéquatement les problématiques actuelles de la main-d'œuvre horticole.

Il va sans dire que notre recherche est de nature qualitative, puisqu'il est question de découvrir pourquoi et comment s'opèrent les mutations au sein de la gestion de la main-d'œuvre horticole. Il existe de nombreux types de recherches de nature qualitative. Une première approche dite descriptive nous permettra de faire l'étude du système de relations (pré)industrielles dépeint dans notre cadre théorique, et une deuxième, dite explicative, sera utilisée pour en faire l'analyse (Tesch, 1990: 58; Trudel, et al., 2007). Plus précisément, nous allons adopter une démarche inspirée d'un domaine relativement nouveau en sciences sociales, que les chercheurs ont appelé la «socio-histoire». Il s'agit d'une approche méthodologique inspirée de travaux de Marx, Durkheim, Weber, Aron et Bourdieu, Tarde, Bloch et Elias (Guibert & Jumel, 2002). La socio-histoire «se définit (...)

comme une sorte de «méthode historique» ou mieux, comme une «boîte à outils»» (Noiriel, 2006: 6). Selon Yon,

l'originalité de la socio-histoire repose sur la combinaison des «principes fondateurs» de l'histoire et de la sociologie. De l'histoire, la socio-histoire reprend la méthode critique telle qu'elle a été fixée à la fin du XIX^e siècle, c'est-à-dire l'étude des «traces» laissées par le passé (archives notamment) afin de retrouver, derrière, les individus en chair et en os. La socio-histoire construit ses questionnements à partir du monde contemporain. Elle a pour vocation de comprendre le monde contemporain, et pour cela se tourne vers le passé, d'où l'importance accordée à la genèse des phénomènes. De la sociologie, la socio-histoire reprend la démarche de déconstruction des entités collectives (l'État, les entreprises, les classes sociales, etc.) pour retrouver le lien social. Comme le sociologue, le socio-historien analyse le lien social en terme de relation de pouvoir, et s'intéresse surtout à la transformation historique de ces relations de pouvoir (...). (...) Elle emprunte des concepts au sociologue ou à l'historien afin de résoudre un problème empirique précis (Yon, 2006).

Selon Noiriel, l'un des instigateurs de la démarche socio-historique, cette dernière est ainsi

tournée vers l'analyse de problèmes empiriques précis, (...) [elle] est guidée par le souci de mieux comprendre le monde dans lequel nous vivons. Le choix des outils et la façon de les mettre en œuvre dépendent toujours des questions précises que l'étude a pour but d'élucider (Noiriel, 2006: 6).

Cette démarche sera utilisée pour étudier la gestion de la main-d'œuvre dans le secteur agricole/horticole québécois dans une perspective historique. L'analyse sera structurée autour de notre cadre d'analyse, c'est-à-dire que le système de relations (pré)industrielles servira de canevas à notre démarche socio-historique, comme nous le verrons sous peu.

Comme le veut la méthode socio-historique, nous emprunterons à la sociologie la «démarche de déconstruction des entités collectives». En effet, les acteurs de notre système, c'est-à-dire l'État, la main-d'œuvre, les employeurs, les syndicats et les autres groupes d'intérêt seront analysés afin de retracer, entre autres, les liens qui les unissent. À cet égard, tant les «relations à distance» introduites par Noiriel, que celles plus rapprochées entre les individus et groupes de notre système seront examinées²⁷. Par ailleurs, nous emprunterons à l'histoire sa démarche fondée sur l'étude de l'évolution du système à partir de différentes sources de données. Cette stratégie nous permettra de retracer la chronologie du système à l'aide d'une perspective synchronique, c'est-à-dire en faisant ressortir les liens entre les éléments de notre système à l'intérieur d'une même période historique (Guibert & Jumel, 2002: 15).

²⁷ Par exemple, nous étudierons les relations entre les employeurs et les travailleurs agricoles migrants, qui se déroulent «à distance» puisqu'elles font intervenir tout un réseau d'acteurs intermédiaires et de communications entre eux. Nous examinerons également les relations de «face-à-face» entre certains acteurs du système, entre autres entre les employeurs et les salariés, de même qu'entre les salariés et leurs représentants.

En somme, notre recherche s'appuiera sur une démarche socio-historique à l'intérieur de laquelle nous reconstituerons l'évolution du système de relations (pré)industrielles du secteur agricole et du sous-secteur horticole, selon un découpage historique constitué de trois périodes, que nous verrons dans la section suivante. Cette méthode nous permettra de répondre à notre question de recherche, car elle propose à la fois de retracer les évolutions, les ruptures et les continuités dans le système, mais aussi les relations entre les acteurs.

4.2 Découpage des périodes historiques

Avant de présenter comment nous procéderons à la division des périodes pour reconstituer l'histoire de la gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole au Québec, il importe de préciser ici pourquoi nous avons parlé tour à tour de relations préindustrielles et de relations industrielles, ainsi que de main-d'œuvre agricole et de main-d'œuvre horticole. D'abord, le terme «préindustrielles» désigne les relations de travail qui avaient cours avant l'industrialisation de l'agriculture québécoise telle qu'avancée par Morisset, c'est-à-dire avant la période entourant la fin de la Deuxième Guerre mondiale²⁸ (Morisset, 1987: 55). Ensuite, nous avons parlé tantôt de main-d'œuvre agricole, tantôt de main-d'œuvre horticole, car les travailleurs étudiés ne seront pas les mêmes selon les périodes historiques. C'est que, pour la période la plus récente, nous nous concentrerons sur la gestion de la main-d'œuvre horticole, car elle présente des caractéristiques bien particulières – dont nous avons parlé en introduction – et évolue dans un système de relations industrielles qui lui est propre. Avant l'industrialisation du secteur agricole et sa spécialisation, il n'y avait pas de travailleurs horticoles en tant que tels, mais plutôt des travailleurs agricoles «généralistes» qui œuvraient sur des fermes diversifiées produisant une variété de denrées alimentaires d'origine animale et végétale (Morisset, 1987: 125). C'est pourquoi nous nous pencherons sur la main-d'œuvre du secteur agricole en général pour les périodes précédant les années entourant la Deuxième Guerre mondiale, et sur la main-d'œuvre du sous-secteur horticole en particulier pour les années suivantes. À l'issue de ces précisions, procédons maintenant au découpage de nos périodes historiques.

Bien que les socio-historiens considèrent que la périodisation soit souvent artificielle (Noiriel, 2006: 53), elle «reste nécessaire à l'approche historique» (Guibert & Jumel, 2002:

28 D'autres auteurs ont proposé que l'industrialisation de l'économie québécoise aurait plutôt commencé dès la fin du XIX^e siècle (Dickinson & Young, 2003). Cependant, l'agriculture, bien qu'elle «faisait déjà partie des marchés d'échange dans la société préindustrielle» (Dickinson & Young, 2003: 208), était encore en majorité familiale, traditionnelle et quasi autarcique avant les années entourant la Deuxième Guerre mondiale (Morisset, 1987: 55-64).

16) et facilitera dans notre cas l'analyse du système de relations (pré)industrielles du secteur agricole/horticole. Pour éviter les écueils, il «importe de définir un cadre cohérent, c'est-à-dire de placer des bornes à l'intérieur desquelles le phénomène étudié prend sens, de situer des limites qui permettront de saisir les continuités et les ruptures des phénomènes étudiés» (Guibert & Jumel, 2002: 16). Ainsi, il nous faut nous éloigner des divisions historiques «officielles» - époque moderne, époque contemporaine, Ancien Régime, etc. – pour nous concentrer sur une périodisation qui nous permette de répondre à notre question de recherche. Cette idée d'une division historique permettant d'étudier l'évolution du secteur agricole a d'ailleurs été utilisée avant nous par Moran, Morisset, et Dupont, notamment (Dupont, 2006 ; Moran, 1988 ; Morisset, 1987). En recueillant des données préliminaires à propos du secteur agricole/horticole et des relations de travail dans le secteur, nous avons pu diviser leur histoire en trois grandes périodes. Nous avons d'abord choisi de faire débuter nos périodes avant celles privilégiées par les auteurs ci-dessus, soit dès le début de la colonisation de la Nouvelle-France. En effet, nous avons rapidement réalisé qu'il existait bel et bien un système de relations préindustrielles dans le secteur agricole à cette époque, qui nous permettra de mieux comprendre la gestion actuelle de la main-d'œuvre horticole. Nous avons donc construit à partir de là nos périodes historiques. Les critères utilisés pour effectuer ce découpage sont ceux du contexte externe et de la main-d'œuvre, ou plutôt d'une rupture au sein de ce contexte et de cette main-d'œuvre. Nous avons choisi ces critères parce qu'il s'agit d'éléments fondamentaux dans notre système, qu'il ne manque pas d'informations fiables et pertinentes à leur sujet, et que les autres éléments du système forment un tout cohérent avec eux, au cœur d'une même période. Ils nous ont permis de dégager les trois grandes périodes historiques suivantes :

- 1638 au milieu du XIX^e siècle
- Milieu du XIX^e siècle à l'Après-Deuxième Guerre mondiale
- Après-Deuxième Guerre mondiale à aujourd'hui

La première période correspond à un contexte de colonisation des terres où l'agriculture servait principalement à la subsistance de la famille du propriétaire, mais qui parfois nécessitait un apport de main-d'œuvre extérieure à la famille, dont le travail pour autrui n'était bien souvent que temporaire. La deuxième période, du milieu du XIX^e siècle jusqu'après la Deuxième Guerre mondiale, se caractérise par une agriculture plus marchande qui a progressivement délaissé sa fonction traditionnelle de subsistance. Le domestique agricole est alors devenu un véritable salarié agricole, de façon permanente. La troisième partie s'étend depuis l'Après-guerre jusqu'à aujourd'hui. L'agriculture s'est

industrialisée et spécialisée pendant cette période, ce qui a entraîné une modification de ses besoins en main-d'œuvre. Nous nous concentrerons dans notre troisième période sur le secteur horticole, en raison de ses particularités et du fait que ses besoins en main-d'œuvre sont encore importants. Ainsi, nos deux premières périodes historiques circonscrirent des systèmes de relations préindustrielles dans le secteur agricole, et la troisième circonscrira un système de relations industrielles dans le sous-secteur horticole.

4.3 La collecte des données

Notre collecte de données s'est effectuée par le recours à la méthode de l'analyse de contenu de type qualitatif, principalement grâce à l'analyse de contenu manifeste, c'est-à-dire du contenu explicite d'un document (Landry, 1997: 333-335). Cette méthode est particulièrement appropriée dans le cadre d'une recherche socio-historique comme la nôtre, c'est-à-dire d'une recherche où la nature du cadre d'analyse nécessite l'étude d'un grand nombre de documents, afin de retracer tous les éléments qui le constituent. Nous avons donc cherché de façon systématique toutes les sources disponibles et pertinentes pouvant répondre à notre question de recherche. Notre échantillon de documents a été constitué avec un souci particulier d'exhaustivité. Nous avons en premier lieu inventorié l'ensemble des documents reliés à notre question, puis, en deuxième lieu, nous les avons filtrés à partir des éléments de notre cadre d'analyse adaptés à nos périodes historiques. Cette deuxième étape constituera le sujet de la section suivante, relative au traitement des données.

De manière générale, les critères d'inclusion que nous avons utilisés afin de choisir nos documents étaient liés à notre objet de recherche, c'est-à-dire à tout ce qui touchait l'agriculture, l'horticulture, le monde rural, et les travailleurs agricoles et horticoles au Québec. En outre, nous avons utilisé comme critères d'inclusion plusieurs éléments de notre cadre d'analyse suivant les périodes historiques, comme l'idéologie rurale, les stratégies de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole, les conditions de travail agricoles/horticoles, etc. Ainsi, tout document faisant référence à un ou plusieurs élément(s) de notre cadre d'analyse pour les périodes historiques qui nous intéressaient, dans le secteur agricole et/ou horticole, a été inclus dans nos sources. En revanche, ont été exclus les documents concernant des faits hors Québec ou encore ceux se rapportant à un sous-secteur particulier de l'agriculture autre que l'horticulture. De même, tout document qui ne contenait aucune information pertinente à propos de l'un ou l'autre des éléments de notre cadre d'analyse a été écarté.

Par souci d'exhaustivité, nous avons recueilli des documents issus de différentes natures et disciplines, car «[p]our apprêhender complètement les phénomènes sociaux et les pratiques individuelles, les difficultés ne peuvent se contourner qu'avec l'utilisation de sources variées et complémentaires» (Guibert & Jumel, 2002: 21). Nous avons d'une part privilégié une approche multidisciplinaire pour trouver nos sources, et ce, dans le but d'obtenir différents points de vue sur les informations recueillies. Les données examinées ont donc été tirées de documents issus de disciplines aussi variées que l'économie, l'histoire, la politique, l'agriculture, les relations industrielles, la sociologie, l'anthropologie et le droit. Les différents points de vue adoptés à l'intérieur de ces disciplines nous permettront de mieux interpréter chacune des données collectées.

Par ailleurs, nous avons procédé à la lecture de documents de nature variée. Nous avons étudié des sources primaires²⁹, comme des archives gouvernementales et institutionnelles, des lois et règlements, des statistiques, ainsi que des sites Internet gouvernementaux et institutionnels. Nous avons également procédé à la lecture de documents constituant des sources secondaires comme des articles de journaux, des analyses statistiques, des rapports issus du gouvernement, de différents organismes et d'entreprises, des mémoires de maîtrise et des thèses de doctorat, des articles scientifiques, des manuels historiques, ainsi que des documents audiovisuels.

La pluridisciplinarité de nos sources ainsi que la diversité des types de documents étudiés nous ont permis d'effectuer une recherche documentaire particulièrement exhaustive sur notre sujet. Il nous restait à traiter les données issues de ces documents.

4.4 Traitement des données

Une fois que nos documents ont été recueillis, nous les avons codifiés grâce à une grille de codification précise. En premier lieu, les informations fournies par nos documents ont été codifiées de manière à ce que toutes les données qui concernaient une période historique en particulier soient regroupées ensemble. Trois groupes de données correspondant à chaque période ont donc été formés. En second lieu, nous avons étudié chaque document ou partie de document correspondant à chaque période, afin de codifier les données qu'il contenait en segments correspondant aux éléments de notre cadre

²⁹ Bien que la dualité primaire/secondaire concernant le type de source utilisée en recherche, particulièrement en recherche historique, ne soit plus systématiquement employée, nous l'utiliserons ici, car elle est employée dans les ouvrages traitant de la socio-histoire.

d'analyse³⁰. Les unités d'analyse choisies sont des thèmes (Landry, 1997: 338). Dans notre cas, les thèmes étaient déterminés par notre cadre d'analyse. En effet, nous avons codé nos données documentaires à partir de notre modèle systémique, qui comprend comme éléments principaux, rappelons-le, le contexte externe, les acteurs, la structure idéologique, les stratégies, les règles et les extrants.

Une grille de codification a été créée afin de faciliter la lecture de nos documents et la détermination de nos résultats. Cette grille (annexe IV), est de type «fermée» : ses grandes catégories analytiques – les éléments de notre modèle systémique – sont prédéterminées, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas induites par la lecture des documents, mais plutôt que les informations sont classées *à partir* de ces catégories, de façon déductive (Landry, 1997: 336-340). Notre grille nous a permis de recréer le système de relations (pré)industrielles du secteur agricole/horticole pour chaque période. Le traitement des données à l'aide de cette méthode nous a permis d'être exhaustif, systématique, et de présenter nos résultats de façon ordonnée. Également, l'utilisation d'un grand nombre de sources nous a permis de croiser les données et de valider l'information recueillie. Les trois grandes périodes historiques que nous avons définies constitueront les trois grandes sections de nos résultats. Nous pourrons finalement, à la lumière de ces résultats, procéder à une analyse plus approfondie. C'est lors de cette analyse que notre démarche à caractère historique prendra tout son sens. Car pour Buton et Mariot,

historiser n'est pas exactement déconstruire et relativiser, c'est ouvrir le champ de la comparaison historique, prendre la mesure des processus de transformation sociale, et interroger les temporalités propres des faits sociaux. Comparer les «époques», souligner des (r)évolutions, révéler des ruptures : autant de tâches qui rendent la dimension historique incontournable à la recherche en sciences sociales, et qui posent des problèmes que le dialogue interdisciplinaire doit permettre sinon de résoudre, du moins de mieux exposer (Buton & Mariot, 2009: 11).

C'est précisément ce que notre analyse cherchera à faire : une comparaison du système de relations (pré)industrielles entre nos périodes, un regard critique sur les évolutions, les continuités et les ruptures dans la gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole à travers le temps. Cette perspective historique, «incontournable» en sciences sociales selon Buton et Mariot (2009), s'opérera dans le but de jeter un éclairage nouveau sur le présent, sur la problématique contemporaine de la gestion de la main-d'œuvre horticole. Le fait d'avoir recensé toute la documentation pertinente sur notre sujet nous permettra en effet de poser

³⁰ Notons qu'à l'intérieur de chaque document ou partie de document se trouvaient généralement des données pertinentes pour plus d'un élément du système étudié. Par exemple, des éléments du contexte externe côtoyaient souvent les stratégies des acteurs, des données concernant les acteurs venaient souvent avec des données concernant leurs conditions de travail, etc.

un regard critique sur l'évolution de la gestion de cette main-d'œuvre afin de mieux comprendre ce qui se passe aujourd'hui. En bref, notre analyse des résultats sera de type qualitatif, suivant un modèle d'analyse socio-historique. Elle nous permettra de procéder à une certaine réécriture de l'histoire, dans le but d'expliquer les phénomènes actuels observés dans le système de relations industrielles du secteur horticole en regard de la gestion de la main-d'œuvre.

Malgré les avantages d'une démarche comme la nôtre, toute recherche comporte des limites. Ces dernières feront l'objet de la section suivante.

4.5 Limites de la démarche méthodologique

Dans cette section, nous examinerons les principaux critères d'une recherche qualitative fiable et valide en les confrontant avec les méthodes employées dans notre recherche. Tout d'abord, précisons qu'on ne peut parler valablement de *fidélité* en recherche qualitative, car elle ne «vise pas la mesure des phénomènes», mais bien leur compréhension (Mucchielli, 1996: 82). Même si on ne peut invoquer sa fidélité, on peut cependant affirmer que notre recherche est *fiable*, car avons veillé à l'accomplir «consciencieusement, consciemment et adroitemment» (Mucchielli, 1996: 82). Ainsi, nous avons pris soin de répertorier l'ensemble des documents pertinents à notre sujet, que nous avons traités de façon systématique grâce à une grille de codification précise. Nous avons aussi veillé – sans toutefois pouvoir le vérifier – à ce que nos catégories analytiques soient suffisamment claires, simples et pertinentes pour garantir leur reproductibilité de façon juste et précise : une personne reprenant notre démarche devrait arriver aux mêmes résultats que nous (Landry, 1997: 345).

La *validité* d'une recherche peut prendre plusieurs formes. La validité interne se définit comme la «correspondance entre une observation et la réalité empirique visée par cette observation» (Mucchielli, 1996: 265), c'est-à-dire l'adéquation entre les catégories analytiques et le phénomène étudié. Les devis de recherche qualitatifs basés sur une démarche socio-historique souffrent évidemment de certaines lacunes provenant de leur nature même, qui affectent de façon plus ou moins importante leur validité interne. En effet, ce genre d'étude met l'accent sur des réalités relativement intangibles comme l'idéologie des acteurs ou encore leurs orientations stratégiques. Analyser ces phénomènes présente un risque de biais dans l'interprétation des données recensées, qui doit être compensé par un effort de re-contextualisation afin d'éviter les anachronismes (Guibert & Jumel, 2002: 109-114).

De même, une démarche socio-historique implique une certaine subjectivité dans le choix des documents analysés et des informations utilisées dans l'argumentation. Afin de réduire au minimum ce risque de biais, nous devons tenir compte des réalités et phénomènes contradictoires dans notre analyse. Cela est facilité par le fait que nous utilisons un modèle systémique qui laisse peu de place à l'égarement. Nous avons aussi déployé des efforts particuliers pour nous assurer de recueillir nos données à partir de différents types de sources (Guibert & Jumel, 2002: 21). Il est bien sûr toujours plus difficile de trouver des sources pour les périodes les plus anciennes, car elles sont souvent rares. Cependant, en croisant les sources recensées, il est plus facile d'éviter les généralisations abusives (Guibert & Jumel, 2002: 104-109).

Les biais dans la présente étude peuvent provenir non seulement de la subjectivité du chercheur, mais aussi de celle des acteurs étudiés (Guibert & Jumel, 2002: 105). En effet, les acteurs d'un système, quel qu'il soit, peuvent présenter – consciemment ou inconsciemment – une version idéalisée de la réalité. En ce sens, le chercheur doit lire entre les lignes afin de distinguer les faits réels parmi les idéalisations, les non-dits, les généralisations abusives et les idéologies. Comme Langlois et Seignobos le préconisaient déjà il y a un siècle, «sachant ce que l'auteur du document a dit, on se demande : 1° qu'est-ce qu'il a voulu dire ; 2° s'il a cru ce qu'il a dit ; 3° s'il a été fondé à croire ce qu'il a cru» (1898 rééd. 1992: 68). Nous avons donc essayé autant que possible de cibler la réalité dans les différentes sources utilisées, tout en sachant que cela n'est pas exempt de subjectivité³¹. Ainsi, tous nos efforts ont été employés à garantir la validité interne de notre recherche, et la structure de notre grille de codification nous y a grandement aidée.

La validité externe, quant à elle, vise la généralisation des résultats obtenus par la recherche à d'autres groupes ou contextes que ceux étudiés. Cependant, ce critère nous concerne peu, car la spécificité de notre sujet est justement ce qui fait l'intérêt de notre recherche. Comme nous avons choisi d'étudier l'évolution d'une réalité justement parce qu'elle est singulière, la généralisation de nos résultats à d'autres groupes, secteurs ou régions n'est pas nécessaire. En outre, nous avons choisi une méthode d'analyse qui utilise un échantillon qui n'en est finalement pas un : pratiquement tous les documents disponibles pour répondre à notre question de recherche ont été analysés.

³¹ Notons que cette subjectivité n'est pas toujours malvenue. Dans certains cas – comme lors de l'étude des idéologies –, le discours des acteurs est aussi important que les faits réels puisqu'il représente la réalité telle qu'ils la perçoivent ou telle qu'ils désirent la montrer.

Ainsi, sachant qu'à l'instar de toute recherche qualitative, notre recherche n'est pas à l'abri des biais, nous avons pris soin de minimiser les possibilités d'erreur en procédant de façon systématique et exhaustive, autant dans la collecte des données que dans leur traitement.

PARTIE 2 – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans cette deuxième partie, nous présenterons nos résultats en trois temps. Tout d'abord, nous aborderons le système de relations préindustrielles dans le secteur agricole de 1638 au milieu du XIX^e siècle. Puis nous ferons état du système tel qu'il l'était lors de la deuxième période historique, soit du milieu du XIX^e siècle à l'Après-Deuxième Guerre mondiale. Finalement, nous présenterons le système de relations industrielles du sous-secteur horticole au cours de la troisième période historique, qui s'étend de l'Après-Deuxième Guerre mondiale à aujourd'hui.

CHAPITRE 5 – PÉRIODE I : 1638 AU MILIEU DU XIX^e SIÈCLE – L'ENGAGÉ MIGRANT ET LE DOMESTIQUE AGRICOLE DANS UN CONTEXTE D'AGRICULTURE DE SUBSISTANCE

Notre recherche nous a permis de reconstituer le système de relations préindustrielles du secteur agricole dès le début de la colonisation. Nous reconstruirons donc dans ce chapitre les différents éléments systémiques présentés dans notre cadre conceptuel et ce, pour la période s'étendant de 1638 au milieu du XIX^e siècle, division historique que nous présenterons ci-dessous.

5.1 Division de la période

La première période historique du système de relations préindustrielles du secteur agricole a débuté durant les premières décennies de la colonisation, alors que les premiers travailleurs agricoles – laboureurs, défricheurs, garçons de ferme – faisaient leur apparition dans la partie canadienne de la Nouvelle-France³² (Debien, 1952a). Cette main-d'œuvre faisait partie d'un système particulier basé sur la migration d'«engagés», c'est-à-dire de travailleurs français spécialisés ou non spécialisés, embauchés sous un contrat de travail temporaire qui les liait à un maître pendant toute la durée de leur engagement en Nouvelle-France (Debien, 1952a). Dans les archives notariales de la ville de La Rochelle, un des principaux ports d'émigration vers la Nouvelle-France, le premier engagé «laboureur» a été recensé en 1638³³ (Debien, 1952a: 221). Puis, dès la fin du XVII^e siècle, quand la population née au pays a commencé à prendre de l'importance, le recrutement

³² À l'époque, la colonie de la Nouvelle-France était, selon les conjonctures politiques, divisée en différentes régions : le Canada, l'Acadie, la Baie d'Hudson, Terre-Neuve et la Louisiane (Lacoursière, et al., 1970). Notons que nous utiliserons souvent le nom de Canada pour parler de la partie de la Nouvelle-France où se trouvait la main-d'œuvre agricole qui nous intéresse.

³³ Bien que cette date soit plausible par rapport au contexte de l'époque, elle demeure relativement approximative, puisque bon nombre des registres et des contrats où figuraient le nom et le métier des engagés ont été abîmés par le temps ou sont incomplets (Debien, 1952a).

d'engagés migrants s'est mis à décliner, jusqu'à disparaître complètement avec la prise de Louisbourg par les Anglais en 1758 (Gaucher, et al., 1961: 587-591). Ainsi, dès les années 1670³⁴, un nouveau type de main-d'œuvre apparaissait sur le marché du travail agricole : le domestique (parfois appelé encore l'«engagé») agricole local, c'est-à-dire né dans la colonie (Bessière, 2007). La fin de cette période correspond au milieu du XIX^e siècle, quand la société a commencé à s'industrialiser et que le système de relations préindustrielles a vécu sa première rupture. Nous exposerons ci-dessous les différents éléments ayant constitué ce système.

5.2 Le contexte

Nous présenterons dans cette section le contexte économique, politique, technologique, écologique, juridique et social de la période I.

5.2.1 Contexte économique et politique

En fondant Québec en 1608, Champlain confirmait la volonté de l'État français d'étendre son pouvoir au vaste territoire nord-américain et de faire de la Nouvelle-France une colonie-comptoir prospère (Mathieu, 2009: 48-50). Les différentes compagnies de commerce s'étant succédé pendant la première moitié du XVII^e siècle se sont ainsi surtout concentrées sur l'exploitation des ressources naturelles. Les autorités de la colonie ont appuyé cette tendance et ont délaissé le développement de l'agriculture au profit de secteurs plus lucratifs (Lacoursière, et al., 1970: 105 et 112). Ainsi, si au début du XVIII^e siècle, l'agriculture connaît des années fastes, elle vit aussi des années plus difficiles, qui mènent parfois à des famines (Lacoursière, et al., 1970: 148).

Même s'il considérait la colonie avant tout comme une pourvoyeuse de matières premières, l'État français avait l'intention de favoriser son peuplement. Toutefois, il a toujours opté pour une politique d'immigration assez laxiste, laissant entre les mains d'intérêts privés, comme les compagnies de colonisation, la tâche de coloniser le territoire (Lacoursière, et al., 1970: 42-44). Cette politique a fait en sorte que le peuplement de la colonie a été plutôt lent (Mathieu, 1991: 67-68). À cette époque, l'État avait bien d'autres priorités : problèmes économiques, guerres en Europe³⁵, nombreuses autres colonies

³⁴ Toute la décennie 1670 a constitué, selon Bessière, une étape transitoire entre une embauche majoritairement migrante et une embauche majoritairement locale, d'une main-d'œuvre née au Canada (Bessière, 2007: 278). C'est en 1681 qu'on peut constater pour la première fois que les agriculteurs embauchent majoritairement des salariés agricoles locaux (Bessière, 2007: 27, 28 et 308).

³⁵ Guerre de Hollande de 1672 à 1678, guerre de la ligue d'Augsbourg de 1689 à 1697, et guerre de la Succession d'Espagne de 1701 à 1713 (Lacoursière, et al., 1970: 566-567).

profitables, etc. Non seulement ces facteurs ont-ils contribué à détourner son attention de l'immigration dans la colonie, mais il est aussi possible que le «racolage militaire», c'est-à-dire le recrutement intense de soldats pendant les guerres en Europe, soit entré en concurrence avec l'immigration en Nouvelle-France (Gaucher, et al., 1959: 248-249). Cela expliquerait pourquoi, par exemple, au lendemain de la Paix d'Utrecht en 1713, le nombre d'engagés a augmenté significativement, la guerre de Succession d'Espagne étant finie et la France ayant moins besoin de soldats. Néanmoins, même si «cette soudaine reprise du mouvement fait penser à une inspiration officielle», il n'en est rien (Gaucher, et al., 1959: 249). Elle serait plutôt imputable à la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi agricole en Nouvelle-France, qui requérait à ce moment plus d'engagés, puisqu'il en avait été privé pendant plusieurs années. Ainsi, en l'absence d'une intervention étatique appuyée concernant l'immigration, le recrutement des engagés a été plutôt aléatoire aux XVII^e et XVIII^e siècles et a toujours été dépendant de la conjoncture politique et économique qui prévalait en France.

En plus de sa politique d'immigration, plus ou moins réussie, l'État français comptait sur une politique d'accroissement naturel pour coloniser la Nouvelle-France (Mathieu, 1991: 67-68). Ainsi, la population a réussi à croître bon an mal an grâce au fort taux de natalité. Alors que les premiers individus nés dans la colonie devenaient en âge de travailler – dès les années 1670 –, les colons ont commencé à délaisser le recrutement des engagés au profit d'une main-d'œuvre née dans la colonie, plus accessible (Bessière, 2007).

Cette situation s'est poursuivie après la Conquête de la colonie par les Anglais en 1763. Celle-ci n'a par ailleurs pas eu un impact aussi important qu'on pourrait le croire sur la société de la région canadienne de la Nouvelle-France. La «Conquête amena une plus grande diversité ethnique au Québec, mais changea peu de chose à l'économie coloniale ou à la structure des classes» (Dickinson & Young, 2003: 71). Cependant, elle amena le nouveau «Canada français» à «se replier sur lui-même et [à] idéaliser la vie rurale, comme le meilleur moyen de préserver son identité» (Dickinson & Young, 2003: 72), ce qui a contribué au développement de l'agriculture en tant que secteur économique mais aussi identitaire.

Les différents événements politiques ayant suivi la Conquête³⁶ ont eu une influence limitée sur le monde agricole. Sur le plan économique, cependant, de nombreux changements

³⁶ Notamment l'Acte de Québec de 1774 délimitant le territoire de la Province de Québec, confirmant le maintien de la religion catholique, de la langue française et des lois civiles françaises, l'Acte constitutionnel de

ont touché la société québécoise³⁷ et son secteur agricole pendant la période. Il faut d'abord noter que l'agriculture est progressivement devenue prépondérante dans le paysage économique, le blé et le bois d'œuvre commençant à supplanter dès 1800 le poisson et la fourrure en tant que principaux moteurs économiques du Canada³⁸ (Dickinson & Young, 2003: 93). Cependant, au XVIII^e siècle et pendant la première moitié du XIX^e siècle, l'agriculture «fut toujours aléatoire (...), et sujette aux caprices du climat» (Dickinson & Young, 2003: 106 et 209). Elle a donc connu une évolution en dents de scie. Néanmoins, tant qu'il restait au sein des seigneuries existantes des terres disponibles pour les enfants des colons, l'agriculture a réussi à employer la grande majorité de la population.

Ce n'est que vers la fin du XVIII^e siècle que le problème de la surpopulation des terres seigneuriales est devenu particulièrement préoccupant³⁹. Alliée aux mauvaises récoltes et à la compétition avec le Haut-Canada, la surpopulation rurale a généré au début du XIX^e siècle une crise importante dans le secteur agricole. Ainsi, à partir des années 1830, quand presque toutes les terres seigneuriales ont été occupées⁴⁰, de nombreux agriculteurs ont dû se diriger vers de nouvelles régions agricoles – parmi les plus inhospitalières – ou vers les centres industriels des grandes villes du Québec ou de la Nouvelle-Angleterre. Dans certaines régions, plusieurs comptaient sur les revenus d'un

³⁷ 1791 divisant le Canada en deux provinces (le Haut et le Bas-Canada) et marquant le début du parlementarisme au Canada (Lacoursière, et al., 1970: 250), l'Acte d'Union de 1840 réunissant le Haut et le Bas-Canada tout en assurant au niveau législatif «la supériorité politique de la population minoritaire anglophone», le déclin du mercantilisme et l'abandon du protectionnisme anglais à partir des années 1840 (Dickinson & Young, 2003: 163).

³⁸ Nous utiliserons généralement les termes de «Québec» ou de «province de Québec» pour désigner le territoire du Québec à partir de la Conquête, même si la province a eu différents noms officiels selon les années : province de Québec de 1763 à 1791, Bas-Canada de 1791 à 1840, Canada-Est de 1840 à 1867 et finalement province de Québec après 1867 (Lacoursière, et al., 1970).

³⁹ L'agriculture a été le secteur prédominant de l'économie canadienne jusque dans les années 1920, moment où la population devient majoritairement urbaine et où la production industrielle surpassé de deux fois la production agricole (Lacoursière, et al., 1970: 495).

⁴⁰ En effet,

[I]l]l'économie paysanne ayant pour but principal la reproduction sociale de la famille, la transmission de la terre restait un problème fondamental, que venait compliquer la Coutume de Paris en donnant à tous les enfants un droit égal à l'héritage, ce qui supposait le morcellement de la propriété familiale. (...) Le peuplement devenant plus dense et les familles ne pouvant plus obtenir de nouvelles terres dans la localité où elles habitaient, les fermiers les plus prospères achetaient des exploitations établies de voisins plus pauvres, lesquels se servaient du capital ainsi reçu pour repartir à zéro dans une autre paroisse. Avec le temps, ceux qui ne parvenaient pas à vivre de leurs terres se tournèrent de plus en plus vers le travail salarié pour augmenter leurs revenus (Dickinson & Young, 2003: 109-110).

⁴¹ Les données du recensement de 1832 répertoriant les terres concédées dans les seigneuries de la province montrent que «[t]andis que 50% du district de Québec est occupé, 80% du district de Montréal et 70% du district des Trois-Rivières sont concédés» (Séguin, 1948: 524). En 1850, c'étaient 90% des terres seigneuriales à l'ouest de Québec qui avaient été concédées à des censitaires (Séguin, 1948: 531).

emploi hivernal dans l'industrie forestière pour survivre, car leur terre ne suffisait plus à nourrir leur famille (Dickinson & Young, 2003: 208-209).

Face à ces changements dans l'économie de la province, les autorités ont décidé de procéder, en 1854⁴¹, à l'abolition complète du régime seigneurial, qui régissait les relations de propriété dans l'agriculture depuis le début de la colonisation. Selon eux, cette façon de gérer l'agriculture entravait «l'expansion industrielle» (Baillargeon, 1968: 365; Dickinson & Young, 2003: 150). L'abolition du régime seigneurial a marqué un tournant important dans l'histoire de la société québécoise, en entérinant sa marche vers la modernité et le mode de production capitaliste. Cet événement a aussi permis à l'agriculture de commencer à se tourner progressivement vers la production industrielle. Il a également affecté sa gestion de la main-d'œuvre agricole, le recrutement étant plus difficile, car les travailleurs familiaux et non familiaux quittaient de plus en plus le secteur pour aller travailler dans les nouvelles industries.

5.2.2 Contexte technologique et écologique

Le contexte technologique et écologique de la période I faisait de l'agriculture une activité difficile. Quoique fertiles et relativement sans relief, les principales terres exploitées durant la période devaient d'abord être défrichées avant de pouvoir en tirer quelque bénéfice. Ainsi, «[i]l fallait compter au moins cinq ans de travail soutenu, souvent le double, pour qu'une terre fournisse le minimum vital pour une famille» (Mathieu, 1991: 87). En outre, le climat québécois ne permettait pas de cultiver des végétaux toute l'année. Les conditions climatiques difficiles du territoire ont non seulement dû limiter l'attrait exercé par la colonie sur les autorités françaises, mais également sur les immigrants potentiels, rebutés par un hiver long et froid. Il n'est pas étonnant alors que l'agriculture se soit développée aussi lentement dans la colonie.

Il faut dire que le faible niveau technologique de l'époque n'a pas facilité la situation. Les colons, dont la production agricole globale était souvent déficitaire, ne pouvaient ainsi compter que sur des techniques agraires de base⁴² et quelques instruments aratoires, la mécanisation étant évidemment absente à cette époque. De surcroît, ils n'utilisaient pas systématiquement la force animale du bœuf ou du cheval pour labourer leur terre, mais

⁴¹ Le régime seigneurial a été officiellement aboli par l'«Acte concernant l'abolition générale des droits et devoirs féodaux» (Baillargeon, 1968: 365).

⁴² Notons que les habitants et leurs engagés n'étaient pas de très bons agriculteurs, par rapport à leurs confrères français ou anglais, par exemple. En effet, ceux qui s'installèrent au Canada manquaient bien souvent de connaissances et d'expérience en agriculture (Hamelin, 1968: 121-122).

bien souvent leur propre force physique. D'ailleurs, les contrats signés à La Rochelle distinguaient parfois les «laboureurs à bœufs» des «laboureurs à bras», les premiers étant souvent des métayers⁴³, et les seconds de simples manœuvres (Debien, 1952a: 203).

Ainsi, les premiers colons possédaient des terres difficiles à défricher, avaient peu de ressources technologiques et vivaient dans un climat rude. Pourtant, après quelques années de dur labeur, la plupart des agriculteurs pouvaient survivre grâce à leur terre.

5.2.3 Contexte juridique et social

En Nouvelle-France, c'est une forme de droit coutumier selon le modèle français qui gouvernait pratiquement tous les aspects de la vie et les rapports entre les personnes (Bich, 1993: 520; Zoltvany, 1971: 365). Le changement de métropole a peu modifié les règles régissant la colonie, puisque les lois civiles françaises ont été rétablies peu après la Conquête. Toutefois, les lois criminelles anglaises ont été instaurées, générant un système judiciaire double. Évidemment, le «droit du travail» en tant que tel n'existant pas encore pendant la période I, mais les autorités, sous les deux régimes, ont émis ponctuellement des règles concernant certains aspects du travail «salarié», comme la mobilité en emploi et les délais pour les réclamations salariales. Cependant, en règle générale, l'État intervenait peu dans les relations entre les personnes, laissant aux parties leur liberté contractuelle.

Sur le plan social, la population canadienne de la période I semble avoir été structurée relativement de la même façon qu'en France à la même époque, avec au sommet de la hiérarchie le clergé, la noblesse, les officiers de l'administration civile, les officiers militaires et les grands marchands, suivis par les gens de métier et les agriculteurs. Au dernier échelon de la structure sociale se trouvaient les simples soldats, les domestiques, les engagés, les autochtones, les esclaves et les étrangers, qui n'étaient que peu considérés par le reste de la société (Mathieu, 1991: 181-196). Cependant, la structure de la société a probablement été plus souple au Canada qu'en France, l'ascension sociale n'y étant pas impossible (Mathieu, 1991: 196-199). Nous verrons plus loin l'impact que cette situation a pu avoir sur les relations de travail dans le secteur agricole.

Conclusion de section

La période I a été marquée par une importante instabilité économique et par un profond laisser-faire étatique, et ce, même lorsque la colonie est passée du gouvernement français

⁴³ Les métayers sont des exploitants agricoles louant et exploitant les terres d'un propriétaire.

au gouvernement anglais. D'abord considérée comme une pourvoyeuse de matières premières, la colonie s'est développée au gré des conjonctures politiques et économiques de la mère-patrie. Pendant toute la période, l'agriculture, secteur fragile et inconstant notamment à cause du climat et du faible niveau technologique de l'époque, a été utilisée stratégiquement par les autorités pour peupler la colonie et développer le pays. En même temps, fidèle à ses pratiques, l'État n'intervenait que peu pour favoriser l'agriculture et pour régir les relations entre les personnes qui y œuvraient. Ainsi, la gestion des engagés agricoles migrants, puis des domestiques agricoles locaux, a été majoritairement laissée entre les mains d'intérêts privés. La situation contextuelle a évidemment eu un impact sur le type d'acteurs en présence et leurs stratégies, comme nous le verrons dans les sections suivantes.

5.3 Acteurs

Cette section sera consacrée à l'étude des acteurs du SRI de la période I, soit la main-d'œuvre, les propriétaires agricoles⁴⁴, les intermédiaires et l'État.

5.3.1 Main-d'œuvre

La main-d'œuvre de la période I, que nous verrons ci-dessous, était constituée d'engagés migrants, ainsi que de travailleurs juvéniles et adultes nés dans la colonie.

5.3.1.1 Les engagés migrants

Le nombre total d'engagés migrants ayant œuvré dans la partie canadienne de la Nouvelle-France se situerait entre 5000 et 6000 individus pour la période (Bessière, 2007: 62; Larin, 2000: 73; 2005). Environ 3900⁴⁵ de ces personnes seraient restées au terme de leur contrat, profitant des terres allouées gratuitement par la Couronne française (Mathieu, 1991: 69-70). Entre 25% et 70% de tous les engagés ayant séjourné au Canada à cette époque⁴⁶ auraient été embauchés pour travailler en agriculture, à titre de «laboureur», de «défricheur» ou de «garçon de ferme»⁴⁷ (Debien, 1952a, 1952b).

⁴⁴ Nous utiliserons le terme «propriétaires agricoles» pour désigner ceux que nous appellerions aujourd'hui les employeurs agricoles. Nous ne pouvons en effet pas parler d'employeur dans le contexte de la période I, car la relation de travail qui prévalait alors n'en était pas une au sens contemporain du terme.

⁴⁵ Ces données sont approximatives. Dickinson et Young affirment que 73,3% des engagés sont retournés en France à la fin de leur contrat entre 1632 et 1650 (26,7% des engagés sont donc restés au Canada), alors qu'après 1650, 55,2% des engagés sont restés au Canada (Dickinson & Young, 2003: 39). Quant à Bessière, il a recensé qu'entre 1640 et 1710, environ le tiers des engagés rochelais sont restés au Canada au terme de leur contrat (Bessière, 2007: 350).

⁴⁶ Lacoursière et al. mentionnent que sur les 404 engagés au Canada de 1644 à 1659, 106 étaient des laboureurs et défricheurs (Lacoursière, et al., 1970: 78). Selon Bessière, environ 26% de tous les contrats d'engagement recensés signés à La Rochelle comportent la mention de laboureur ou de défricheur. Si l'on ne

Ces engagés agricoles étaient principalement originaires des régions de l'Île-de-France et du Nord-Ouest français (Bessière, 2007: 314). Leur profil socioéconomique était relativement homogène. Peu spécialisés et peu scolarisés, la plupart des engagés agricoles étaient des hommes⁴⁸, généralement jeunes (Hamelin, 1968), possédant très peu de biens, généralement célibataires et de confession catholique (Bessière, 2007: 298; Debien, 1952b ; Mathieu, 1991). Des facteurs issus de la situation économique et politique en France ont favorisé le départ de plusieurs de ces engagés vers la colonie. En effet, au début de la période I, la France était aux prises avec un «sous-prolétariat urbain composé de chômeurs, de mendians et de vagabonds», c'est-à-dire d'anciens paysans, pauvres, qui ont été exclus des terres seigneuriales en raison de la «hausse de la rente féodale». En temps de crise, ce groupe a formé «le contingent des immigrants qui (...) [ont accepté] un contrat de servitude dans les colonies» (Pilon, 1977).

5.3.1.2 Main-d'œuvre juvénile née dans la colonie

Des années 1670 jusqu'à la fin du XVIII^e siècle⁴⁹, un nombre significatif des engagements agricoles concernait un mineur placé chez un colon, un «habitant», par ses parents ou encore par l'État s'il était orphelin (Bessière, 2007 ; Dépatie, 2008). Le nombre d'enfants visés dans les contrats d'engagement conclus au Québec a augmenté progressivement pendant cette période, et «tout porte à croire que la domesticité juvénile constitua au tournant du XVIII^e siècle la principale réserve de main-d'œuvre dans la colonie au détriment des plus âgés et, surtout, des immigrants» (Bessière, 2007: 296). Les contrats concernant des mineurs étaient généralement signés pour des périodes assez longues, de

considère que les contrats où le métier de l'engagé est mentionné (environ 37% des cas), cette proportion augmente à 70% (Bessière, 2007: 320). En outre, certains engagés passés au Canada en qualité de bonnetiers, boutonniers, gantiers, et autres métiers spécialisés dont la colonie avait sans doute moins besoin au départ, sont peut-être devenus de simples engagés agricoles, défricheurs ou laboureurs, une fois au pays (Gaucher, et al., 1961: 594-595). D'autant plus que selon les ordonnances royales concernant le passage des engagés, les «gens de métiers» comptaient pour deux, ce qui incitait sans doute les capitaines de navire soumis à cette réglementation à rehausser les compétences de ces personnes lors de leur passage (Hamelin, 1968: 77-78).

⁴⁷ Notons qu'il ne faut pas confondre les termes de laboureur ou de défricheur avec celui de colon. Debien rappelle que le mot «laboureur» dans les actes d'engagement de La Rochelle ne désignait pas le «paysan aisné, propriétaire de quelques terres de valeur» (Debien, 1952a: 203), comme tel était le cas en France. Le terme désignait plutôt «très clairement ceux que nous appelons ouvriers agricoles» (Debien, 1952a: 203).

⁴⁸ En effet, rares sont les femmes engagées comme travailleuses agricoles au Canada. Cela s'explique par «l'aprétré et la cadence des défrichements», qui font du travail agricole «une activité toute masculine» (Bessière, 2007: 93-94).

⁴⁹ Il est difficile de déterminer le moment où cette pratique de mise en service des enfants pour de longues périodes a été abandonnée. Nous savons par contre que le travail à temps plein des enfants a été toléré, quoique de plus en plus encadré, jusqu'au début du XX^e siècle. Pour survivre, les parents modestes des milieux urbains faisaient souvent travailler leurs enfants dans les manufactures et les parents des milieux ruraux avaient besoin du travail de leurs enfants pour exploiter leur ferme. Il se pourrait donc que des enfants aient été mis en service pour autrui, dans les milieux ruraux également, jusqu'au début du XX^e siècle.

quatre ans ou plus. La majorité de ces mineurs étaient de sexe masculin et provenaient de milieux modestes ou pauvres (Bessière, 2007: 230-231, 320; Dépatie, 2008: 55 et 60).

5.3.1.3 Jeunes adultes nés dans la colonie

Il y a eu dès les années 1670 des contrats signés entre des propriétaires agricoles et de jeunes adultes nés au pays, généralement de sexe masculin, qui travaillaient en tant que domestiques ou engagés agricoles avant de s'installer eux-mêmes sur une terre (Bessière, 2007: 230, 399-401). La durée de ces contrats était généralement plus courte que celle des contrats signés à La Rochelle, c'est-à-dire souvent d'une durée de quelques mois ou d'un an. Ces embauches courtes «[répondaient] à des besoins saisonniers et se [concentraient] particulièrement durant la période des semences et des récoltes» (Bessière, 2007: 230). De tels contrats ont sans doute été conclus au moins jusqu'à la fin du XVIII^e siècle, tant qu'il restait encore de nombreuses terres agricoles à distribuer⁵⁰. Puis, au XIX^e siècle, ce type de main-d'œuvre a progressivement disparu au profit d'une main-d'œuvre journalière constituée de «paysans sans terre», que nous aborderons dans le cadre de la période II.

5.3.2 Propriétaires agricoles

Les propriétaires agricoles de la période I qui embauchaient de la main-d'œuvre ont employé tantôt des engagés migrants, tantôt de la main-d'œuvre locale, juvénile ou adulte. Nous verrons leurs caractéristiques ci-dessous.

5.3.2.1 Propriétaires agricoles embauchant des engagés migrants

Avant de nous pencher sur le profil des propriétaires agricoles qui embauchaient de la main-d'œuvre, il importe de mentionner qu'il nous faudra différencier les propriétaires agricoles embaucheurs des agents recruteurs, dont les noms apparaissent souvent sur les contrats signés par les engagés à La Rochelle, et qui étaient mandatés pour recruter des engagés en France au nom du propriétaire agricole. Nous y reviendrons.

Les propriétaires agricoles qui embauchaient des engagés agricoles étaient en majorité, pendant la période I, des compagnies de colonisation et de commerce, des communautés religieuses, des seigneurs, des administrateurs de la colonie, et des paysans (Debien,

⁵⁰ Cependant, certains croient que déjà au XVIII^e siècle, les jeunes adultes embauchés comme domestiques agricoles n'avaient pas nécessairement accès à une terre après leur service, à cause du «processus de hiérarchisation socioéconomique à l'intérieur de la paysannerie» (Dépatie, 2008: 58). Ainsi, on retrouvait peut-être déjà au XVIII^e siècle un groupe d'individus devant se mettre au service d'autrui pour survivre. Cependant, nous croyons que ce phénomène a été plus important à partir de la seconde moitié du XIX^e siècle, comme nous le verrons dans le cadre de notre période II.

1952a ; Mathieu, 1991: 69). Selon les conjonctures politiques et économiques, certains types de propriétaires agricoles embauchant de la main-d'œuvre ont été plus importants que d'autres. Par exemple, au cours du XVII^e siècle, les compagnies ont peu à peu cédé leur place aux particuliers et aux communautés religieuses en tant que groupes prépondérants dans l'embauche de main-d'œuvre agricole (Debien, 1952a: 185). Les paysans ont embauché un nombre important d'engagés agricoles migrants tout au long du XVII^e siècle, le tiers de ces exploitants agricoles employant au moins un engagé (Bessière, 2007: 141-142, 298). Ces agriculteurs embauchaient néanmoins en moyenne moins de deux domestiques ou engagés chacun (Bessière, 2007: 101, 142). Malgré ce faible taux d'embauche, ces colons faisaient sans doute partie d'une classe particulière, favorisée, de la paysannerie, car «[s]euls quelques personnages mieux nantis ont pu avoir recours à des engagés pour défricher leurs terres»⁵¹ (Mathieu, 1991: 86).

Parallèlement aux colons, l'Église a également embauché un nombre non négligeable de travailleurs agricoles (Debien, 1952a: 194). Dotée de nombreuses seigneuries au cours du XVII^e siècle, l'Église possédait de vastes fermes (Debien, 1952a: 193; Dickinson & Young, 2003: 61). Ainsi, «20% des serviteurs identifiés en 1666-1667 étaient employés par une communauté religieuse et plus du quart des domestiques recensés au Canada en 1681 (27%) travaillaient pour elle» (Bessière, 2007: 161). En moyenne, chaque communauté religieuse embauchait plus de 10 domestiques, et il y avait une corrélation directe entre la taille du domaine de la communauté et le nombre de domestiques embauchés (Bessière, 2007: 189).

Dès la fin du XVII^e siècle, et jusqu'à la disparition du système des engagés en 1758, la majorité des travailleurs agricoles ont été recrutés par des communautés religieuses et d'importants marchands (Bessière, 2007: 2).

5.3.2.2 Propriétaires agricoles embauchant de la main-d'œuvre locale

Aux XVII^e et XVIII^e siècles, les colons constituaient le groupe qui embauchait le plus de main-d'œuvre agricole locale, juvénile ou adulte, temporaire ou à l'année (Bessière, 2007: 108-112 et 291; Dépatie, 2008: 63; Ramirez, 1991: 28). Ces agriculteurs avaient généralement le même profil que ceux qui embauchaient des engagés (Bessière, 2007: 100-103). Ils ne faisaient certes pas partie du groupe le plus aisé de la colonie, mais possédaient probablement des terres assez vastes, «dont la capacité productive

⁵¹ Bessière a également constaté une corrélation positive entre la taille des exploitations et du cheptel des habitants employant des domestiques et le nombre de domestiques embauchés par ceux-ci (Bessière, 2007: 150).

[dépassait] la force de travail d'une famille moyenne», du moins dans la région montréalaise (Dépatie, 2008: 63-65). Il ne faut cependant pas écarter la possibilité que dans d'autres régions, la «composition et la taille des familles [entraient] en ligne de compte» lors de l'embauche d'engagés agricoles (Mathieu, 1991: 162). À la fin du XVII^e siècle et au XVIII^e siècle, les ménages qui avaient peu d'enfants embauchaient ainsi plus de domestiques locaux, adultes ou juvéniles, que les autres (Bessière, 2007: 155; Dépatie, 2008: 64-65; Mathieu, 1991: 162).

En dehors des colons, les communautés religieuses ont également embauché de façon importante de la main-d'œuvre agricole locale aux XVII^e et XVIII^e siècles (Dépatie, 2008: 52), privilégiant la main-d'œuvre adulte plutôt que la main-d'œuvre juvénile (Bessière, 2007: 175 et 291). C'était aussi certainement le cas des nobles, des officiers civils et militaires, des marchands et autres artisans qui embauchaient des domestiques agricoles à cette époque, puisqu'ils devaient compter sur des domestiques autonomes, eux-mêmes n'étant généralement pas présents sur leur exploitation (Bessière, 2007: 108-118; Dépatie, 2008: 63).

5.3.3 Intermédiaires – recruteurs d'engagés migrants⁵²

Dans la majorité des engagements concernant des migrants, l'individu qui embauchait ne se déplaçait pas en France pour effectuer le recrutement. Il mandatait plutôt une tierce partie pour l'embauche du travailleur : des membres de la compagnie de colonisation ou de commerce concernée, une connaissance du colon souhaitant recruter ou encore un membre de la communauté religieuse embaucheeuse (Debien, 1952a: 188-189, 193).

Au milieu du XVII^e siècle, un nouveau type de recruteur, particulièrement efficace en termes de volume d'engagement, a fait son apparition pendant une douzaine d'années (Debien, 1952a: 214). Au départ, il s'agissait de marchands ou de capitaines de navires marchands⁵³ qui, à La Rochelle, levaient des engagés pour satisfaire à l'obligation royale de transporter un nombre minimal de travailleurs par volume de marchandise ou pour satisfaire à la demande de particuliers. Puis, certains marchands ont commencé à recruter

⁵² Il ne semble pas y avoir eu d'intermédiaires entre maîtres et employés dans les cas d'embauche de main-d'œuvre juvénile (hormis leurs parents, qui les représentaient lors de la mise en service chez un colon) et de la main-d'œuvre adulte locale en voie de s'établir.

⁵³ Si les capitaines de navire ont été très actifs aux Antilles dans le recrutement d'engagés pendant cette période, «[i]l semble que les capitaines de navire aient peu fait pour le recrutement des engagés canadiens», au XVII^e siècle (Debien, 1952a: 214). Au début du XVIII^e siècle, cependant, certains capitaines de navire ont eux-mêmes levé des engagés à La Rochelle (Gaucher, et al., 1959: 253). Il semble en effet que la plupart des engagés emmenés au Canada après 1714 l'aient été par des capitaines de navire qui satisfaisaient à cette obligation royale (Gaucher, et al., 1961: 593). Nous y reviendrons plus loin.

à La Rochelle un nombre important d'engagés, ne correspondant plus au nombre minimal de travailleurs qu'ils étaient obligés de transporter, ni à une demande expresse de main-d'œuvre au sein de la colonie. Selon certains, le recrutement d'engagés était devenu spéculatif, c'est-à-dire qu'on recrutait en France un grand nombre d'engagés, pour les céder «aux colons à un prix d'autant plus fort que leur salaire [était] plus bas» (Debien, 1952a: 191). L'engagé était ainsi devenu une commodité, un bien pouvant s'échanger sur un marché. Les recruteurs, quant à eux, étaient devenus de véritables entreprises d'émigration (Debien, 1952a: 190).

5.3.4 État

Tout au long du Régime français, le Roi de France détenait un pouvoir absolu sur la colonie. Pour le représenter en Nouvelle-France, il y a d'abord eu le Gouverneur, commandant de l'armée, rapidement secondé par l'intendant, qui régissait la justice, la police et les finances de la colonie (Lacoursière, et al., 1970: 88). Dès le milieu du XVII^e siècle, un Conseil souverain, semblable à ceux de la métropole a fait office de plus haut tribunal (civil et criminel) du pays (Lacoursière, et al., 1970: 87). Outre le fait que le Conseil soit intervenu ponctuellement dans les relations de travail entre les individus embauchant de la main-d'œuvre et les engagés agricoles pendant la période, comme nous le verrons, il semble également avoir joué un rôle dans la distribution de certains engagés embauchés par des marchands à La Rochelle⁵⁴ (Bessière, 2007: 117). Dans les faits cependant, même si l'autorité de ces représentants royaux était grande, la gestion de la main-d'œuvre agricole a été durant tout le Régime français entre les mains d'intérêts privés comme les compagnies de colonisation et les colons embaucheurs. Le passage de la colonie entre les mains des Anglais n'a pas beaucoup altéré la structure étatique de la colonie (Lacoursière, et al., 1970: 204) ni la façon dont le travail agricole était géré. Cependant, avec l'Acte constitutionnel de 1791 est né le parlementarisme au Canada, faisant perdre une grande partie de leurs prérogatives à la Couronne et au Gouverneur (Lacoursière, et al., 1970: 250-251). Malgré ces bouleversements, le rôle de l'État pendant le reste de la période I se limitera généralement à l'émission de lois sur des matières plutôt larges comme la fiscalité, la milice, la voirie, etc. (Lacoursière, et al., 1970: 257). Finalement, tout au long de la période, il est très peu intervenu au sujet des relations entre les personnes, se contentant de laisser les parties contracter librement.

⁵⁴ Ainsi, Bessière a «relevé plusieurs arrêts concernant la distribution d'engagés dans la colonie. Louis Lessage, habitant, s'adressa notamment au Conseil souverain le 14 janvier 1655 afin que François Frosoy lui soit loué, ce dernier ayant «été remis au Conseil par le sieur d'Auteuil (...)» (Bessière, 2007: 117).

Conclusion de section

Comme nous pouvons le constater, le contexte économique et politique a eu une influence importante sur les acteurs du système pendant la période I. Manquant au départ de main-d'œuvre, les individus ou les groupes ayant besoin de main-d'œuvre agricole ont dû embaucher, souvent avec l'aide de recruteurs, des travailleurs migrants provenant de groupes démunis de la société française. Bien que des marchands, des seigneurs et des administrateurs de la colonie aient embauché de la main-d'œuvre agricole, les colons et l'Église sont rapidement devenus les groupes embaucheurs les plus importants. Voyant la population canadienne croître, ils ont peu à peu délaissé la main-d'œuvre migrante au profit de la main-d'œuvre locale, constituée de jeunes adultes ou d'enfants mis en service auprès de colons par leurs parents démunis. Tout au long de la période, dans un contexte de laisser-faire étatique, la main-d'œuvre possédait un pouvoir très limité dans la relation d'emploi, en raison notamment de ses caractéristiques personnelles (travailleurs migrants, enfants et jeunes adultes). Cette distribution inégale du pouvoir était légitimée à l'époque par l'idéologie de la société, que nous verrons ci-dessous.

5.4 Structure idéologique

Malgré la présence au départ de secteurs économiques non agricoles comme le commerce des fourrures, la société préindustrielle a rapidement reposé sur «la famille, l'agriculture et une structure sociale rigide[,] hiérarchisée» et patriarcale dont «[l]a famille paysanne était l'épine dorsale (...), comme elle en était l'unité économique de base (Dickinson & Young, 2003: 49). L'agriculture étant considérée comme un mode de vie et non comme une activité économique, elle rapportait souvent juste ce qu'il fallait pour vivre.

La société canadienne, majoritairement agricole dès la fin du XVII^e siècle, était par ailleurs régie par deux institutions partageant une idéologie commune : l'Église et la seigneurie, en qui l'État plaçait toute sa confiance (Mathieu, 1991: 54 et 103). D'un côté, l'Église valorisait le mode de vie agricole, préconisait l'«observation rigoureuse des préceptes religieux et rejet[ait] [l]es croyances et coutumes populaires déviantes» (Mathieu, 1991: 104). Elle assignait aussi des responsabilités «implicites» aux deux parties pendant la durée du contrat. Les devoirs du «maître», figure paternelle responsable du salut de son domestique, étaient ainsi de nourrir et de payer ce dernier, de lui offrir du travail et de le corriger au besoin, alors que les devoirs du domestique se résumaient à la fidélité au maître et au respect de la religion (Bessière, 2007: 327-330, 370). Selon l'Église, le travail et la servitude empêchaient le domestique de tomber dans la débauche (Bessière, 2007:

329-330). De la même manière, l'État français, «réfractaire au nomadisme, qui traduisait des valeurs morales et sociales inacceptables», encourageait le mode de vie agricole parce que «plus respectueux de l'ordre social» défini par lui-même et par l'Église (Mathieu, 1991: 148). Les deux institutions avaient aussi la même conception du pauvre et du faible. Le domestique ou l'engagé faisait ainsi partie d'une classe inférieure dont la condition était décidée par Dieu. Cette classe devait certes être protégée, mais également maintenue à sa place, tandis que l'élite profitait de ses nombreux priviléges (Bessière, 2007: 330; Dickinson & Young, 2003: 49, 61). La vision qu'on avait des engagés était également empreinte de crainte, car, comme tous les pauvres, ils étaient considérés comme des individus «dangereux», pas très honnêtes, et enclins au vice – alcool, jeu, débauche et paresse (Bessière, 2007: 332).

Même si cette idéologie imprégnait la société en général, il reste que l'exercice des rapports sociaux laisse entrevoir une réalité plus nuancée, presque paradoxale. D'un côté, les individus et les groupes embaucheurs avaient à peu près tous les droits face à leurs employés. De l'autre, les domestiques et les engagés y faisaient souvent face de façon audacieuse, prenant parfois «de «haut» les demandes de leurs maîtres» (Mathieu, 1991: 196-197) et allant jusqu'à poursuivre en justice les maîtres malhonnêtes ou abusifs, comme nous le verrons (Bessière, 2007: 366). Les raisons expliquant ce paradoxe semblent se rapporter au statut des colons embaucheurs, qui étaient plus près de leurs engagés dans l'échelle sociale que ne l'étaient les membres de l'élite de leurs engagés⁵⁵ (Bessière, 2007: 345). En outre, comme nous l'avons mentionné, la colonie manquait de «bras» à ses débuts, particulièrement pour défricher la terre et la mettre en valeur. Cette

⁵⁵ En effet, il semble que «l'écart entre le maître et son employé dans la hiérarchie sociale canadienne n'est, dans l'ensemble, pas aussi prononcé qu'en France» (Bessière, 2007: 345). L'hétérogénéité des provenances et les grandes distances séparant la population canadienne ont contribué à forger une société «canadienne» qu'on distingue rapidement de la société française, où «les comportements, croyances, coutumes [...] [ont] des assises familiales, religieuses ou nationales» (Mathieu, 1991: 76). Les mentalités des habitants, dispersés dans les milieux ruraux, se forment ainsi de façon isolée de la métropole. En conséquence, contrairement à ce qui se passait généralement dans la métropole, plusieurs éléments permettent d'affirmer que dans bien des cas, la relation de travail entre maîtres et engagés était plus saine au Canada. Par exemple, il est arrivé que des maîtres assistent aux noces de leurs anciens engagés ou que des engagés lèguent à leur mort une partie ou la totalité de leurs biens à leur maître (Bessière, 2007: 354-356). De même, la relation de travail paternaliste n'a sûrement pas eu que du mauvais, puisqu'elle a probablement permis aux deux parties de construire une relation de confiance mutuelle particulière, «les domestiques [étant] présentés comme des membres à part entière de la famille pour laquelle ils travaillent» (Bessière, 2007: 327). Dans l'ensemble et face à ce paradoxe, Bessière conclut qu'une «relation amour/haine résumerait peut-être le mieux le rapport entre les deux groupes» (Bessière, 2007: 346).

rareté de la main-d'œuvre⁵⁶ a nécessairement empêché certains maîtres de traiter leur engagé avec trop de sévérité. Nous y reviendrons sous peu.

Conclusion de section

En somme, l'idéologie sociale de l'époque – véhiculée par l'Église et l'État – prônait la soumission de l'engagé et du domestique, considérés comme des êtres de peu de valeur. Même si des nuances peuvent être apportées à la vision fortement hiérarchisée de la relation entre le maître et son engagé, il demeure que ce dernier se trouvait à l'échelon le plus bas de l'échelle sociale et qu'il était moralement assujetti au bon vouloir de son maître, figure quasi-paternelle. Ainsi, même si les rapports de travail étaient «avant tout contractuel[s]», ils «re[levaient] aussi du domaine personnel» puisque la «conception (...) que l'on [avait] des rapports qui uniss[ai]ent le maître (...) et son domestique» était «encore familiale» (Bich, 1993: 521). L'ensemble cette idéologie sociale a influencé fortement les stratégies mises en œuvre par les acteurs dans le système, comme nous le verrons ci-dessous.

5.5 Stratégies

Nous verrons dans cette section les stratégies macro employées par les acteurs, de même que leurs stratégies micro, tant celles concernant la main-d'œuvre migrante que celles concernant la main-d'œuvre locale.

5.5.1 Stratégies au niveau macro

Le contexte de l'époque, ainsi que l'idéologie sociale, ont influencé de plusieurs façons les stratégies de l'État dans le domaine de l'emploi agricole. Par exemple, bien que ce dernier désirât étendre son pouvoir en Amérique grâce à la colonisation, cette stratégie a eu ses limites⁵⁷. En effet, si l'État a tenté de favoriser la colonisation par le système des engagés, entre autres, il n'a, semble-t-il, jamais mis sur pied de véritable politique de migration⁵⁸. Certes, il souhaitait développer et peupler le Canada pour asseoir son pouvoir. Il ne voulait pas pour autant dépeupler son royaume ni octroyer trop de ressources financières

⁵⁶ Certains parlent d'une pénurie de main-d'œuvre qui «paralyse le défrichement de la culture des terres» et fait en sorte que les habitants «se disputent la main-d'œuvre» (Hamelin, 1968: 122-123).

⁵⁷ Notons que même lorsque la Nouvelle-France est devenue colonie royale en 1663, ce n'était pas directement l'État français qui gérait la colonie, mais encore une compagnie, la Compagnie des Indes Occidentales, qui possédait le monopole du commerce et qui était propriétaire de tout le territoire jusqu'à ce que le roi en décidaît autrement. D'ailleurs, c'est elle qui y établissait «des juges et des conseils souverains» et qui «désignait pour nomination royale les gouverneurs» (Lacoursière, et al., 1970: 89).

⁵⁸ Notons cependant que le mouvement de migration des engagés a connu des regains d'activité pendant certaines années (par exemple en 1720, 1722 et 1751) sous l'effet d'une certaine propagande faite par le gouvernement français, entre autres (Gaucher, et al., 1961).

à une colonie qui coûtait souvent plus qu'elle ne rapportait (Mathieu, 1991: 67 et 110). L'État a ainsi cautionné la migration sans vraiment la gérer, laissant cette tâche entre les mains d'intérêts privés comme les propriétaires agricoles ou les agents recruteurs. Autant la France que l'Angleterre ont adopté une stratégie de laisser-faire au sujet des relations de travail. En effet, s'il lui fallait parfois émettre des règlements afin de maintenir l'«ordre social», l'État s'est gardé de trop intervenir dans ce domaine, et ce, tout au long de la période. Il suivait en cela le discours que prônait l'Église, qui sacrifiait le dur labeur, la vie simple, la dévotion et l'obéissance des «petites gens». Ce faisant, le clergé véhiculait sans le vouloir «une image rebutante de [la] colonie» (Mathieu, 1991: 67).

5.5.2 Stratégies au niveau micro⁵⁹

5.5.2.1 Stratégies autour des engagés migrants

Les stratégies des maîtres concernant leurs relations avec les engagés migrants semblent avoir tourné autour de deux grands axes parfois incompatibles : conserver cette main-d'œuvre rare, tout en offrant de piètres conditions de travail. D'une part, il semble que certains propriétaires agricoles de l'époque ont dû faire des concessions et se montrer indulgents envers leur engagé – même lorsque ce dernier commettait une faute grave – par crainte de le perdre (Bessière, 2007: 345). D'autre part, les maîtres offraient à leurs employés des conditions de travail parmi les plus faibles de la colonie. Cette stratégie de faibles coûts était accompagnée d'une stratégie d'infantilisation de cette main-d'œuvre (Bessière, 2007: 327-331) ; un moyen, peut-être, de se l'attacher et d'en garantir l'obéissance. De plus, il semble que les propriétaires agricoles «avaient [...] tout intérêt à conserver leur main-d'œuvre suffisamment longtemps pour pouvoir rentabiliser leur investissement», car ils octroyaient parfois des avances à leur engagé, payaient généralement sa traversée, ou achetaient ses services à l'agent recruteur, d'où la signature de contrats de travail d'une durée de trois à cinq ans (Bessière, 2007: 227).

On sait peu de choses des stratégies qui auraient émané des engagés agricoles eux-mêmes, outre celle d'assurer leur survie, puisqu'ils étaient généralement très pauvres. Pour la plupart, la vie de servitude n'était qu'une étape transitoire à franchir avant d'obtenir une terre ici ou de retourner en France. Certains, regrettant peut-être leur choix, usaient de stratagèmes, comme s'«enivrer» ou menacer leur maître, afin de se faire congédier

⁵⁹ Il nous a été impossible de retracer des stratégies au niveau méso. En effet, il ne semble pas y avoir eu pendant cette période de regroupements d'agriculteurs ou de plan d'action concerté relativement à la gestion des engagés, ni de toute évidence de regroupements d'employés. Le travail de cette main-d'œuvre s'effectuait semble-t-il uniquement dans le cadre d'une relation individuelle d'emploi.

(Bessière, 2007: 338-339). Plusieurs engagés ont aussi usé de stratégies actives pour faire valoir leurs droits, en intentant des poursuites judiciaires contre leur maître, le plus souvent pour recouvrir une somme non payée (Bessière, 2007: 365-367). Bien entendu, ces stratégies ne concernaient pas tous les engagés. En accord avec l'idéologie de l'époque, la plupart ont sans doute rempli avec diligence leurs tâches afin de ne pas s'attirer d'ennuis. Leur pouvoir de négociation étant faible, les engagés avaient accès à peu de leviers d'action.

5.5.2.2 Stratégies autour de la main-d'œuvre locale

L'embauche de jeunes adultes et d'enfants permettait de combler le manque d'effectifs, quand la famille du propriétaire était trop peu nombreuse ou son exploitation particulièrement importante. En effet, lors d'une «pénurie» de main-d'œuvre familiale, le colon embaucheur était plus susceptible d'embaucher de la main-d'œuvre non familiale, surtout infantile. De même, plus la taille de l'exploitation agricole était importante, plus le ménage agricole embauchait de la main-d'œuvre extérieure à la famille (Dépatie, 2008: 63-65).

Dans le cas des jeunes adultes embauchés temporairement, les colons embaucheurs avaient d'autres objectifs. Les agriculteurs avaient parfois besoin de main-d'œuvre le plus rapidement possible pour accomplir certaines tâches comme les foins ou la récolte des légumes. Plutôt que des migrants – qu'il «aurait été illogique de faire venir [...] pour de si courtes périodes» (Bessière, 2007: 230) – ou des jeunes enfants, les colons embauchaient donc de jeunes adultes qui pouvaient commencer à travailler dans des délais très courts et demandaient peu d'investissements en temps et en argent.

Quant à l'embauche d'enfants, elle permettait de limiter les coûts de la main-d'œuvre et de maximiser le temps de l'engagement⁶⁰ (Bessière, 2007 ; Dépatie, 2008). En effet, pour l'agriculteur, «mis à part son entretien vestimentaire et sa nourriture, cette main-d'œuvre ne lui coûtait à peu près rien» (Bessière, 2007: 17). En outre, l'argent et les efforts investis durant les premières années de l'engagement d'un enfant étaient d'autant mieux investis que la durée du contrat était longue (Bessière, 2007: 230). Ainsi, autant dans le cas des enfants que des jeunes adultes embauchés de façon temporaire, les motifs des maîtres différaient de ceux justifiant le recours aux engagés migrants. En effet, face aux migrants,

⁶⁰ Il est difficile de déterminer si l'embauche d'enfants a aussi pu correspondre dans certain cas à une stratégie d'entraide sociale basée sur une idéologie chrétienne (Dépatie, 2008: 59) ou encore sur le désir de bien paraître en société. Il est par contre indéniable que les contrats concernant des enfants impliquaient une prestation de travail dont le maître profitait à moyen et long termes.

les maîtres ont pu adopter des stratégies de rétention impliquant des compromis, en raison de la pénurie de main-d'œuvre qui sévissait alors. Cependant, face aux enfants et aux jeunes adultes locaux, puisque les agriculteurs avaient accès à un bassin de main-d'œuvre plus large, leur besoin d'user de stratégies de rétention, particulièrement envers les plus jeunes, était sans doute moins important.

Dans le cadre de cette relation de travail, les jeunes adultes avaient pour objectif d'amasser un capital suffisant pour pouvoir s'établir comme colons ou habitants à la fin de leur service⁶¹ (Dépatie, 2008: 57). Quant aux parents qui plaçaient leur enfant en service, la survie de leur famille et la volonté d'assurer un meilleur avenir à leur progéniture expliqueraient le plus souvent de tels choix⁶².

Conclusion de section

Influencés par la structure idéologique de leur époque, les maîtres ont eu recours à une stratégie de limitation des coûts de main-d'œuvre en misant sur de faibles conditions de travail octroyées à leur main-d'œuvre. À l'époque où la main-d'œuvre locale était encore insuffisante et où une pénurie se faisait sentir, les agriculteurs recrutaient des migrants. Puis, quand certaines tâches agricoles devaient être accomplies très rapidement, les maîtres se tournaient vers la main-d'œuvre adulte temporaire, qui souhaitait s'établir dans un proche futur. Enfin, quand ils avaient besoin d'une main-d'œuvre pratiquement gratuite à long terme, ils embauchaient de la main-d'œuvre juvénile. Ainsi, selon le contexte qui prévalait dans le secteur agricole, les individus ou les groupes embaucheurs ont opté pour différents types de main-d'œuvre. Les stratégies déployées par le système ont été paradoxaux dans certains cas – les maîtres tentaient de retenir les migrants en étant parfois plus conciliants, tout en les infantilisant et en leur offrant de très faibles conditions de travail – et ont montré de façon récurrente des signes de faiblesse. Le laissez-faire étatique en matière de migration et de main-d'œuvre, le mépris social envers les classes inférieures, ainsi que les stratégies patronales de limitation des coûts de main-d'œuvre ont

⁶¹ En outre, la plupart des domestiques nés au pays se mariaient «probablement une fois libérés de leurs obligations. Dans le cas contraire, ils [renouvelaient] sans doute leur contrat, [couraient] les bois ou [retournaient] vivre et travailler auprès de leurs parents» (Bessière, 2007: 300-301).

⁶² En effet, les enfants placés en service chez des agriculteurs venaient sans doute de familles très pauvres ou dont un des parents ou les deux étaient décédé(s) (Bessière, 2007: 288; Dépatie, 2008: 61). La thèse de la pauvreté de ces familles doit cependant être interprétée avec prudence, car il est possible que «certains parents aient pu exagérer leur indigence pour se déculpabiliser de leur geste ou encore pour tenter de bonifier les clauses de l'engagement de leur fils ou de leur fille» (Bessière, 2007: 290). Par ailleurs, certains parents mettaient leur enfant en service chez un agriculteur afin d'effacer une dette qu'ils avaient contractée envers lui (Dépatie, 2008: 60).

eu des conséquences non négligeables sur les règles du système, que nous verrons ci-dessous.

5.6 Règles

Les stratégies des différents acteurs du système ont conduit à un ensemble de règles entourant le travail agricole qui relevaient plutôt du contenu des contrats que du droit étatique. Cependant, l'État est intervenu ponctuellement dans la gestion de cette main-d'œuvre en émettant des ordonnances et des arrêts par le biais notamment de l'intendant et du Conseil souverain. La plupart du temps, les ordonnances concernaient l'ensemble des domestiques. Nous présenterons donc ci-dessous les principales réglementations⁶³ émises par l'État concernant la gestion de la main-d'œuvre, migrante ou locale. Puis, nous aborderons les principales règles du travail émanant soit des contrats signés entre maîtres et engagés agricoles, soit de la coutume.

5.6.1 Réglementation étatique

Aux XVII^e et XVIII^e siècles, le droit français n'était pas encore consolidé en un ensemble homogène de lois, chaque territoire seigneurial possédant son propre droit coutumier. En Nouvelle-France, la Coutume de Paris s'est rapidement imposée⁶⁴, additionnée de «coutumes locales et d'ordonnances des autorités coloniales [le Conseil souverain ou les intendants]» (Bich, 1993: 520). Bien que très semblable à celle appliquée dans la métropole, où elle était «[influencée] par une conception de la religion et de l'État qui faisait grand cas de l'autorité et de la responsabilité paternelles» (Dickinson & Young, 2003: 55), la Coutume de Paris en Nouvelle-France a subi tout au long du Régime français diverses modifications qui l'imprégnèrent des réalités canadiennes. Bien qu'elle ait probablement été plus égalitaire ici qu'en France⁶⁵, la Coutume de Paris assimilait tout de même les domestiques «aux «inférieurs» et aux groupes dangereux de la société», dans son application et dans les ordonnances et arrêts émis au Canada (Bessière, 2007: 337).

⁶³ Notons qu'aucune ordonnance datant des années précédant l'instauration du régime royal en 1663 ne subsiste (Bessière, 2007: 336). C'est pourquoi le portrait du réseau de règles entourant le travail des engagés agricoles ne saurait être exhaustif.

⁶⁴ Dès 1663 ou 1664 (Bich, 1993: 520; Dickinson & Young, 2003: 55-56).

⁶⁵ Ce constat semble particulièrement vrai concernant les héritages et l'absence de distinction entre les classes sociales dans ses articles, du moins pour ceux qui possèdent quelque bien, comme une terre (Zoltvany, 1971: 383). Au contraire, en France, la Coutume de Paris «favorise la hiérarchisation sociale et, partant, la stabilité des statuts», (Mathieu, 1991: 102). Selon Bessière⁶⁵, «[l]a justice canadienne paraît, dans l'ensemble, beaucoup moins arbitraire et soucieuse de protéger les intérêts des maîtres» (Bessière, 2007: 342).

Les règles concernant le travail des domestiques étaient «peu nombreuses, ce qui s'explique (...) par la rareté relative de l'emploi comme modalité de travail» (Bich, 1993: 520), mais elles ont peu à peu circonscrit les droits et devoirs de chacun, souvent en réponse à des problématiques qui menaçaient l'ordre social promu par l'Église et l'État. Ainsi, la majorité des ordonnances concernant les domestiques avaient pour objectif d'«assurer la stabilité dans l'emploi et le contrôle des changements de maîtres» (Bessière, 2007: 337), en limitant le droit de ces travailleurs à la mobilité en emploi, en contrôlant leurs habitudes de vie et en limitant leurs pouvoirs face à leur maître. Pendant la période, l'engagé et le domestique avaient donc peu de droits, outre celui d'être payés selon les conditions de leur contrat. À l'opposé, le maître avait davantage de droits, dont celui, fondamental, d'obliger son employé à demeurer à son service jusqu'à la fin de son engagement, afin entre autres de protéger son investissement initial. Nous résumons en annexe les principales règles concernant les domestiques et engagés au Canada⁶⁶, émises pendant la période I (annexe V). Nous pouvons constater que ces règles du travail ont été «le lieu privilégié de l'intervention pénale», s'apparentant souvent à des «règlements de police» (Bich, 1993: 521).

Les règles du travail ont été très semblables pendant toute la période I. En dépit de la Conquête, la «condition des domestiques, serviteurs, compagnons et autres engagés n'a pas dû changer», et ce, jusqu'en 1866 avec l'adoption du *Code civil du Bas-Canada* (Bich, 1993: 524). L'État supposait que le maître et le domestique détenaient un pouvoir égal en matière contractuelle. Aussi les laissait-il déterminer seuls la grande majorité des règles du contrat (Gagnon, et al., 1991: 17), outre certaines règles concernant la prescription relative aux salaires et le paiement des gages. Néanmoins, le législateur a émis, à partir du début du XIX^e siècle⁶⁷, une série de réglementations à l'égard des domestiques inspirées de la tradition britannique des *Master and Servant Acts*⁶⁸. Par exemple, en 1845,

⁶⁶ Certaines de ces règles ont été émises en France. Les autres ont été émises dans la colonie, mais elles reprenaient généralement les grandes lignes de la réglementation française, tout en adaptant parfois leur contenu à la réalité canadienne.

⁶⁷ Notons cependant qu'il est possible que ces lois aient été appliquées au Canada avant le XIX^e siècle, puisque les *Master and Servant Acts* existaient en Angleterre depuis le XIV^e siècle et que «between 1750 and 1850 [en Angleterre du moins] employers increased their use of the compulsory features of master and servant law and that the law grew more punitive and one-sided (Fudge, et al., 2002: 41).

⁶⁸ Les *Master and Servant Acts* britanniques étaient un ensemble de lois de nature essentiellement pénales (Bich, 1993: 524) visant à régir le travail des domestiques et autres travailleurs salariés (bris de contrat, tentatives de syndicalisation, obéissance, etc.). Ces règles étaient un peu plus sévères envers les travailleurs que ne l'étaient les dispositions similaires issues de la Coutume de Paris, mais sur «le fond, ces lois «anglaises» avaient une parenté évidente avec les ordonnances de l'ancien régime, et témoignaient d'une même idéologie» (Bich, 1993: 525). Cependant, comme les lois civiles françaises et les lois criminelles anglaises se côtoyaient au Québec, une certaine confusion régnait quant à l'application de ces Acts :

le Parlement du Bas-Canada émettait une loi par laquelle les domestiques qui étaient reconnus coupables de «ill-behaviour, refractory conduct, idleness, absence without leave, or dissipating his or her master's interest, or disturb the domestic arrangements of such master, mistress or such employer» devaient payer une amende à l'État et retourner immédiatement au service de leur maître s'ils l'avaient quitté, à défaut de quoi ils pouvaient être emprisonnés pour une période maximale de 15 jours (Legislative Assembly of Canada, 1845: 584-585). Quant aux pénalités encourues par les maîtres qui violaient certaines conditions du contrat ou qui étaient reconnus coupables de cruauté envers leur domestique, elles étaient uniquement pécuniaires et s'élevaient aux mêmes montants que celles prévues pour les domestiques (Legislative Assembly of Canada, 1845: 584-585).

Toutes les règles issues des autorités françaises et anglaises avaient donc pour objectif de maintenir l'«ordre social» tel que défini par l'État et l'Église, lorsque celui-ci était menacé par l'attitude des domestiques ou des maîtres. Néanmoins, ce droit n'a pas toujours été appliqué, d'où la remise en question de son effectivité.

5.6.2 Effectivité de la réglementation étatique

Bien que strictes à première vue, les règles émises par l'État n'ont pas toujours été suivies à la lettre, du moins pendant la première moitié de la période I. Notamment, les compagnies de colonisation et de commerce, les marchands et capitaines de navire pouvaient facilement contourner les règles qui les obligeaient à transporter un certain nombre d'engagés en Nouvelle-France (Hamelin, 1968: 78; Larin, 2000: 72). De même, en ce qui concerne les relations de travail, les peines sévères encourues par les domestiques et engagés fautifs aux XVII^e et XVIII^e siècles, autant au niveau civil que criminel, n'ont sans doute pas été appliquées de façon constante. D'une part, il se peut que «[l]a rigueur de ces condamnations [était] telle que des maîtres, sensibles à la philosophie humaniste des Lumières, hésitèrent à porter plainte, préférant congédier le serviteur fautif plutôt que de le livrer à la justice» (Bessière, 2007: 335). La pénurie de main-d'œuvre qui frappait le

Employment law was stranded in the no-man's-land between the two : both systems viewed it as contractual, but in the English master and servant tradition breach [of contract] was punishable in much the same manner as petty crimes. Despite the guarantee of French civil law, British merchants managed to insist that imprisonment for debt, which had been introduced after the Conquest, remain available. (...) In 1802 the chronically deadlocked Assembly suspended its efforts to enact master and servant legislation and delegated the framing of employment regulations to the justices of the peace in the three judicial districts [of Québec, Montréal and Trois-Rivières]. This expedient survived for more than a century and had a profound, anomalous, and lasting effect on employment regulation in the province (Craven, 2004: 189).

Ces lois «tomberont graduellement en désuétude, désuétude qui s'accélère avec le début du [XX^e] siècle, et elles seront abolies en 1949», date «de l'abrogation de la *Loi des maîtres et des serviteurs*» (*Loi des maîtres et des serviteurs*, S.R.Q. 1941, c. 328) (Bich, 1993: 530).

secteur retenait aussi probablement les maîtres de porter plainte, de crainte de faire fuir pour de bon leur engagé ou encore de dissuader des employés potentiels. D'autre part, il semble que même lorsqu'il y avait poursuite et condamnation, les peines sévères assorties à certaines lois étaient rarement appliquées, les autorités leur préférant généralement des peines moins lourdes (Bessière, 2007: 344). Également, «[a]u niveau civil, lorsqu'il y a mésentente sur les conditions de l'engagement ou sur le paiement des gages, la parole de l'employé apparaît presque aussi importante que celle du maître» (...), et ce, même si leur contrat a été conclu oralement» (Bessière, 2007: 343).

Il apparaît d'ailleurs que non seulement les domestiques pouvaient ester en justice, mais que les procès entre maîtres et domestiques étaient intentés presque à parts égales par l'une ou l'autre des parties, du moins pendant la première moitié de la période I (Bessière, 2007: 365-366). Ce constat vient en partie contredire les auteurs qui croient que les cours de justice de l'époque renforçaient la «ségrégation sociale, au profit de l'élite», notamment à cause des frais occasionnés par une poursuite⁶⁹ (Dickinson & Young, 2003: 57). Par contre, il faut prendre ces données avec circonspection compte tenu, entre autres, de l'inégalité des pouvoirs entre maîtres et domestiques. En effet, il se peut que bien des domestiques aient souhaité poursuivre leur maître pour diverses raisons, mais qu'ils n'aient pas osé, par crainte de représailles à l'issue du procès. De plus, bien que la majorité des domestiques obtenaient gain de cause quand ils réclamaient en justice des gages non payés (Bessière, 2007: 368), «[p]lus de neuf fois sur dix, les domestiques accusés [de fuite par leur maître étaient] condamnés à parachever leur service avec toute la diligence convenue», et ce, même si les domestiques en question avaient fui à cause des mauvais traitements infligés par leur maître⁷⁰ (Bessière, 2007: 378). En outre, vers la fin de la période, il «semble que, de manière générale, les employés n'aient guère eu le loisir de se pourvoir devant les tribunaux civils de droit commun mais que les maîtres, eux, aient abondamment fait usage des dispositions à caractère pénal relatées ci-dessus» (Bich, 1993: 526). Cependant, durant la deuxième moitié de la période I, malgré le fait que les dispositions des *Master and Servant Acts* aient été tout aussi sévères envers les

⁶⁹ En effet, les plus humbles n'avaient sans doute pas toujours les moyens de débourser les sommes requises pour ester en justice, et ce, même si les avocats étaient interdits de pratique dans la colonie à cette époque (Dickinson & Young, 2003: 57).

⁷⁰ Si les poursuites intentées par les domestiques étaient en majorité reliées au paiement des gages, elles avaient généralement trait à du travail non fait ou à la fuite de domestiques quand elles étaient intentées par les maîtres (Bessière, 2007: 368, 377). Toutefois, il semble qu'il n'y ait pas eu beaucoup de procès pour mauvais traitements infligés par le maître, ce qui est sans doute symptomatique du fait qu'il était parfaitement légal de «corriger» un domestique. S'il y avait usage de violence «déraisonnable», c'est au domestique qu'il revenait d'en faire la preuve (Bessière, 2007: 370-371).

domestiques fautifs qu'auparavant, au Canada, «compared with Britain and the other white dominions, (...) enforcement was sporadic, convictions relatively few, and punishments rarely harsh» (Craven, 2004: 175).

Ainsi, il semble que la réglementation étatique, autoritaire envers les domestiques, n'ait pas toujours été suivie à la lettre par les recruteurs, les individus ou les groupes embaucheurs, ainsi que les cours de justice pendant la période I. Néanmoins, entre le droit des domestiques d'ester en justice et leur capacité réelle à le faire, il y avait certainement un écart important dû à l'inégalité des pouvoirs entre les parties. Les engagés et domestiques agricoles étaient donc généralement soumis au bon vouloir de leur maître, d'autant plus qu'aucune norme «plancher» n'encadrait le contenu des contrats, laissant entre les mains des maîtres et des employés la détermination des dispositions entourant leur relation de travail. Ces dispositions ont donc été généralement peu avantageuses pour les travailleurs agricoles, comme nous le verrons ci-dessous.

5.6.3 Contenu des contrats de travail

Bien que quelques «lois du travail» émanaient de l'État, la grande majorité des règles concernant le travail des domestiques et engagés provenait des contrats signés entre les parties et des décisions unilatérales du maître. Nous exposerons dans les sections suivantes les règles du travail issues des contrats des engagés migrants et des domestiques locaux.

5.6.3.1 Règles entourant le travail des engagés migrants

En général, la première détermination des règles du travail des engagés migrants avait lieu en France, peu avant l'embarquement. La personne ou le groupe embaucheur, ou encore le recruteur, concluait avec l'engagé un bref contrat, généralement devant notaire, dont la durée était de trois ou cinq ans (Bessière, 2007: 227), et qui précisait le nom des parties, le salaire offert, la durée de l'engagement et parfois le métier de l'engagé (Bessière, 2007: 92, 227; Debien, 1952a). Dans la majorité des cas, le maître s'engageait – par contrat ou non – à payer «le voyage aller-retour⁷¹, [à donner] une avance en argent et (...) à nourrir, loger et vêtir l'engagé»⁷² (Mathieu, 1991: 69). En général, l'engagé savait d'avance chez qui il allait travailler, outre pendant la période «spéculative» où les recruteurs vendaient les contrats des travailleurs à des propriétaires agricoles à leur

⁷¹ Notons que selon les conjonctures économiques, seul le voyage «aller» pouvait être payé (Gaucher, et al., 1959: 257-258).

⁷² Les maîtres «avaient donc tout intérêt à conserver leur main-d'œuvre suffisamment longtemps pour pouvoir rentabiliser leur investissement» (Bessière, 2007: 227).

arrivée dans la colonie (Debien, 1952a: 197-198). Connaître à l'avance l'identité du maître faisait en sorte qu'«[u]n certain choix, certains refus, [étaient] possibles», l'engagé pouvant s'informer au préalable sur ce dernier. Cependant, ce n'était pas le cas des engagés cédés par un marchand une fois dans la colonie, qui étaient ainsi particulièrement vulnérables (Debien, 1952a: 198).

Une fois en service, le contrat de l'engagé pouvait être cédé ou vendu à un autre agriculteur, par exemple quand «le maître n'[avait] plus besoin de son domestique ou lorsque celui-ci [devenait] une charge trop lourde à supporter» (Bessière, 2007: 276). Il va sans dire que la décision de céder ou de vendre le contrat d'un engagé était sans aucun doute prise unilatéralement par le maître (Bessière, 2007: 277). Il en va de même de la possibilité pour l'engagé de se marier pendant son contrat, ce que le maître lui refusait généralement (Bessière, 2007: 298). D'ailleurs, durant son service, le domestique devait une obéissance totale à son maître, à moins que ses directives ne soient contraires à la loi ou aux préceptes religieux (Bessière, 2007: 331). Ainsi,

[q]u'il soit engagé pour quelques mois ou pour plusieurs années consécutives, le domestique est tenu d'aller partout et de faire ce que son maître lui demande, comme un esclave, pendant toute la durée de son engagement. Cependant, à la différence de ce dernier, le domestique n'est pas la propriété de son employeur puisqu'il perçoit généralement un salaire et recouvre sa liberté une fois son contrat terminé. La vie de servitude n'en demeure pas moins contraignante et, même si elle permet, ainsi que nous l'avons vu, d'échapper à sa condition d'origine et de bénéficier d'une situation protégée le temps de l'engagement, elle implique par définition plusieurs contraintes, à commencer par l'aliénation de sa liberté (Bessière, 2007: 325).

Lorsque le maître était une communauté religieuse, il semble que les règles du travail des domestiques et engagés étaient particulièrement strictes. Outre les dispositions recommandant la diligence dans le travail et tentant de prévenir la débauche des engagés, un ensemble de règles entourait les horaires de vie et la pratique religieuse de ces travailleurs. Néanmoins, même si ces règles étaient sévères, il semble qu' «à voir la précision souvent plus grande des conditions de travail et les soins prévus en cas de maladie, on a l'impression très nette d'un recrutement sérieusement choisi (...) et d'un traitement moins rude» (Debien, 1952a). D'ailleurs, les domestiques et engagés en général étaient probablement mieux payés dans les communautés religieuses que chez les laïcs (Bessière, 2007: 210-211).

Il demeure que les engagés agricoles étaient des travailleurs peu spécialisés, ce qui leur valait une rémunération significativement moins élevée que celle des charpentiers,

meuniers, tonneliers et autres «gens de métier»⁷³ de la colonie (Hamelin, 1968: 93). Les engagés étaient généralement rétribués en argent, mais parfois en «billets de sucre», comme au début du XVIII^e siècle, alors que «le cours des sucres est tombé à rien et qu'on veut se débarrasser d'une denrée qui encombre les magasins»⁷⁴ (Gaucher, et al., 1959: 257-258). Cependant, rappelons que la majorité des engagés agricoles étaient également logés et nourris pendant la durée de leur contrat (Bessière, 2007: 238). Il est donc difficile de déterminer si le salaire des engagés était «décent» selon les critères d'aujourd'hui, d'autant plus que beaucoup d'engagés finissaient leur contrat sans un sou en poche ou endettés, notamment lorsque leur maître déduisait de leur salaire des montants équivalant au temps qu'ils avaient prétendument perdu durant leur service ou alors qu'ils étaient malades (Bessière, 2007: 212).

5.6.3.2 Règles entourant le travail des domestiques locaux

Au début de la période, soit aux XVII^e et XVIII^e siècles, «les marchés d'engagement canadiens [c'est-à-dire les contrats signés entre un maître canadien et un travailleur local] se [différenciaient] peu, sur la forme, de ceux signés à La Rochelle» (Bessière, 2007: 216)⁷⁵. Nous résumons donc en annexe les principales différences entre les contrats «locaux»⁷⁶ des XVII^e et XVIII^e siècles et les contrats rochelais de la même époque (annexe VI)

Il ressort de cette synthèse que les enfants mis en service auprès d'agriculteurs constituaient une main-d'œuvre très économique pour ces derniers, même s'ils devaient parfois attendre quelques années avant de profiter pleinement du travail de ces enfants⁷⁷.

⁷³ Par exemple, les salaires apparaissant dans les contrats d'engagement des «laboureurs» à La Rochelle s'éaltaient de 48 à 126 livres par année, avec une moyenne de 69 livres, payées à la fin de chaque année ou seulement au terme du contrat (Bessière, 2007: 236-243). Si l'on compare les salaires des engagés agricoles avec ceux d'engagés plus spécialisés, il apparaît que «ce sont les laboureurs qui gagnent le moins» (Debien, 1952a: 212). À titre de comparaison, les charpentiers de navire pouvaient gagner plus de 300 livres par année, les matelots, maîtres maçons et chirurgiens gagnaient entre 120 et 135 livres, et les meuniers et fariniers touchaient entre 80 et 125 livres (Debien, 1952a: 212).

⁷⁴ Fait intéressant, «les engagés pouvaient (...) exiger qu'une partie de leurs gages soit versée en France à un tiers, souvent un membre de leur propre famille, auquel ils avaient donné procuration avant leur départ pour la colonie» (Bessière, 2007: 238). Cela montre bien le caractère temporaire du métier d'engagé au Canada.

⁷⁵ Notons cependant qu'il est fort possible que tous les contrats entre agriculteurs propriétaires et engagés locaux n'aient pas été passés devant notaire, et qu'une grande partie ait été conclue oralement (Bessière, 2007: 218). En effet, dans le cas des embauches de courte durée, les deux parties ne prenaient pas nécessairement la peine de se rendre chez un notaire afin d'officialiser le contrat.

⁷⁶ Notons qu'encore une fois, la plupart des informations que nous avons recueillies concernent les domestiques en général, et non pas uniquement les domestiques ou engagés agricoles. Cependant, comme les engagés ou domestiques locaux travaillaient en majorité dans le secteur agricole, nous croyons que ces informations les concernent particulièrement.

⁷⁷ Comme nous l'avons déjà mentionné, certains croient que les contrats d'engagement concernant des enfants étaient des «contrats sociaux» qui les «subordonnait à une autorité de type familial à qui ils devaient obéissance en tout ce qui était licite (Mathieu, 1991: 184). En ce sens, ces contrats n'auraient pas été des

Les engagés ou domestiques locaux temporaires recevaient des salaires plus élevés que ceux des travailleurs à plus long terme, car ils n'étaient généralement pas logés ou nourris par leur maître. Par contre, il était sans doute plus avantageux pour les agriculteurs d'embaucher ces domestiques locaux temporaires que d'embaucher des migrants. En effet, même si les domestiques locaux coûtaient plus cher que leur homologue migrant, les maîtres avaient la possibilité de ne les embaucher que pendant les périodes critiques, comme les récoltes.

Conclusion de section

En bref, un paradoxe se dessine en ce qui a trait aux règles étatiques durant la période I. Si ces dernières démontrent l'état de soumission de l'engagé et du domestique, la réalité a sans doute été plus nuancée. En effet, ces travailleurs n'ont pas toujours été totalement dénués de pouvoir dans la relation de travail, notamment en raison de la pénurie de main-d'œuvre qui sévissait à l'époque et de la répugnance des magistrats et des maîtres à punir trop sévèrement les travailleurs. Cependant, c'était en grande partie le contrat qui régissait la prestation de travail des engagés agricoles. En signant un contrat avec un maître, ceux-ci perdaient certains droits qu'ils recouvriraient seulement à la fin de leur engagement. Ainsi, la main-d'œuvre agricole de l'époque, qu'elle ait été migrante ou locale, était généralement dépendante du bon vouloir des maîtres. La détermination quasi unilatérale des conditions du contrat par l'individu ou le groupe embaucheur a également contribué aux faibles salaires accordés aux engagés et domestiques tout au long de la période. L'ensemble de ces règles étatiques et contractuelles a eu un impact certain sur les extrants du système, que nous exposerons ci-dessous.

5.7 Extrants⁷⁸

Environ la moitié des engagés migrants repartaient en France à l'expiration de leur contrat, soit parce que leur intention de départ était de ne migrer que temporairement, soit parce que l'expérience canadienne ne les a pas convaincus de rester. Le taux de roulement du personnel agricole était donc très élevé. La capacité à faire souche de ces engagés dépendait particulièrement de leur aptitude à «s'intégrer à un milieu social et surtout à un milieu familial», notamment par le mariage (Mathieu, 1991: 74). Ceux qui

contrats de travail mais plutôt des contrats d'«adoption». D'autres doutent cependant de cette hypothèse (Dépatie, 2008: 59). En effet, ces enfants devaient accomplir toutes les tâches qu'on leur demandait, ce qui les assimilait à des employés. Il faut cependant noter que les enfants biologiques des habitants accomplissaient certainement les mêmes tâches que les engagés juvéniles.

⁷⁸ Notons que les extrants du système des engagés sont difficiles à déterminer en raison du manque de données disponibles sur cette question.

restaient devenaient généralement des habitants, le travail d'engagé leur ayant servi de tremplin vers la vie de propriétaire terrien. D'autres, démunis ou endettés à la fin de leur contrat, décidaient de le renouveler ou encore de s'engager auprès d'un autre maître, ce qui prolongeait leur vie de serviteur (Bessière, 2007: 298-301).

Comme nous l'avons mentionné, les données concernant les poursuites judiciaires intentées par les deux parties montrent que les uns et les autres faisaient appel à la justice à peu près à la même fréquence. L'existence de ces poursuites montre que les relations entre maîtres et engagés agricoles n'étaient sans doute pas toujours harmonieuses, et que des conflits avaient certainement lieu durant la prestation de travail. Cependant, la distribution des pouvoirs était probablement favorable aux maîtres, notamment en raison de l'absence d'avocats dans la colonie pendant tout le Régime français (Mathieu, 1991: 98). Ne pouvant être défendu par un avocat, l'engagé ou le domestique agricole, peu scolarisé, pauvre et dans une situation vulnérable, avait certainement plus difficilement accès à la justice pour faire valoir ses droits.

À propos des autres éléments des extrants, il est difficile d'affirmer quoi que ce soit avec certitude. Cependant, la main-d'œuvre migrante étant captive de sa relation d'emploi, son taux d'absentéisme et sa satisfaction au travail devaient être relativement faibles. Servant de main-d'œuvre tampon lors des périodes de besoins accrus, les travailleurs locaux avaient souvent des contrats beaucoup plus courts que ceux des migrants, ce qui diminuait peut-être leurs sources d'insatisfaction au travail.

5.8 Conclusion de période

À l'issue de cette discussion, il convient de nous pencher sur l'ensemble de cette première période historique du système de relations préindustrielles du secteur agricole. Rappelons que l'objectif de l'État français au début de la période était de faire du Canada essentiellement une pourvoyeuse de ressources naturelles. Pour asseoir son pouvoir dans ces contrées éloignées, la mère patrie devait cependant encourager un tant soit peu l'immigration en Nouvelle-France, en installant des colons sur les seigneuries. Ces derniers ont rapidement eu besoin d'embaucher des engagés migrants venus de France pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre inhérente à la faible densité de population d'alors. Bien que l'État ait mis en place quelques directives au début de la période afin de favoriser ce système de migration, il a généralement déployé peu d'efforts dans sa gestion. Il a en fait remis entre les mains des principales parties – les maîtres, les recruteurs et les engagés – la responsabilité de gérer la migration. Son rôle dans

l'encadrement de la main-d'œuvre migrante une fois au pays a également été limité, les quelques règles qu'il a émises n'étant là que pour restreindre les droits des engagés et domestiques pour préserver l'ordre social promulgué notamment par l'Église. Ce faisant, l'État a permis au système de fonctionner de façon autarcique, c'est-à-dire de façon autonome, pratiquement sans intervention extérieure. Les maîtres ont donc pu recourir aux stratégies de gestion de la main-d'œuvre qu'ils souhaitaient mettre en œuvre.

Néanmoins, il semble que le contexte de l'époque ait contribué à créer une situation paradoxale dans la relation de travail, puisque même si l'engagé était considéré par la société, l'État et l'Église comme un être de peu de valeur devant se soumettre à l'autorité de son maître, il semblait détenir un certain pouvoir. Cependant, lorsque la pénurie de main-d'œuvre s'est peu à peu résorbée, et que les maîtres ont pu combler leurs besoins en main-d'œuvre en embauchant localement, ils n'avaient plus autant intérêt à faire des compromis afin de la retenir. La double stratégie de limitation des coûts de la main-d'œuvre et de rétention qu'ils employaient avec les migrants n'a donc conservé que son premier volet quand la main-d'œuvre locale juvénile et adulte a remplacé les migrants. Les conditions de travail de ces travailleurs étaient donc généralement parmi les plus faibles de la colonie. Cependant, tant qu'il y eut encore des terres disponibles, même s'il fallait aller plus loin pour les trouver, le travail agricole n'a été que temporaire, car les engagés devenaient généralement des colons à l'issue de leur contrat. Le manque de terre polarisa dès la fin du XVIII^e siècle les agriculteurs en deux groupes : ceux, prospères, des terres jouxtant le Saint-Laurent, et ceux des régions plus éloignées, plus pauvres et commençant à se tourner vers le travail salarié pour survivre. Ce sont de toute évidence ces individus, qui ne pouvaient aspirer à vivre décemment de leur terre, qui constitueront les principaux travailleurs agricoles de la période suivante.

CHAPITRE 6 – PÉRIODE II : MILIEU DU XIX^e SIÈCLE À L'APRÈS-DEUXIÈME GUERRE MONDIALE – LA NAISSANCE DU SALARIAT AGRICOLE DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION DE L'AGRICULTURE

Dans ce chapitre, nous présenterons le système au cours de la deuxième période historique. Nous aborderons tout d'abord les raisons qui nous ont permis de diviser cette période comme nous l'avons fait, puis nous introduirons chacun des éléments du système.

6.1 Division de la période

Notre deuxième période des relations préindustrielles dans le secteur agricole au Québec⁷⁹ a débuté vers le milieu du XIX^e siècle pour se terminer après la Deuxième Guerre mondiale. Au milieu du XIX^e siècle, la rareté des terres agricoles a commencé à être plus criante, et la population «sans terre» des milieux ruraux a dû, pour survivre, rejoindre les rangs des prolétaires en ville ou à la campagne. Un nouveau type de main-d'œuvre a ainsi fait son apparition sur le marché du travail agricole : le salariat agricole local. À partir de là, le travail agricole rémunéré n'a plus été ce tremplin vers la vie d'agriculteur qui le caractérisait généralement aux XVII^e et XVIII^e siècles. L'engagé ou le domestique agricole s'était transformé en un salarié qui travaillait pour autrui jusqu'à la fin de sa vie active, à l'image des prolétaires urbains. Puis, au fur et à mesure que la société québécoise s'est industrialisée, l'agriculture a commencé à se moderniser. La mécanisation et la motorisation du secteur, de même que les deux guerres mondiales, ont permis à l'agriculture traditionnelle d'amorcer sa transition vers une agriculture résolument tournée vers le marché. Les années suivant la Deuxième Guerre mondiale marqueront ainsi la fin de notre période II, alors que l'agriculture a amorcé sa propre révolution industrielle et que le système s'est transformé une fois de plus.

6.2 Le contexte

Nous présenterons dans cette section le contexte économique, politique, technologique, écologique, juridique et social de la période II.

6.2.1 Contexte économique et politique

La période II a débuté par une crise agricole dans la province, conséquence de plusieurs années de mauvaises récoltes (Dickinson & Young, 2003: 209). Face à la crise et au

⁷⁹ Notons encore une fois que nous utiliserons le plus souvent le nom de «Québec» pour désigner le territoire actuel de la province de Québec, même s'il avait officiellement le nom de «Canada-Est» au début de la période II.

manque de terres qui devenait de plus en plus critique, les agriculteurs ont commencé à revendiquer auprès du gouvernement des changements dans l'organisation de l'agriculture (Dickinson & Young, 2003: 140-141). Cette agitation populaire, incarnée dans les rébellions de 1837-1838, «s'inscrivaient dans le contexte de l'accession au pouvoir des éléments de la bourgeoisie bas-canadienne qui allaient subordonner le régime seigneurial et le droit coutumier français de la période préindustrielle au développement économique, à l'autonomie locale et à la formation d'un État bureaucratique centralisé» (Dickinson & Young, 2003: 147). Malgré les efforts de l'Église et d'une certaine partie de l'élite rurale québécoise pour contrer la modernisation de l'économie, le Québec a entamé sa révolution industrielle dès le milieu du XIX^e siècle (Sweeny, 1990: 157). Toutefois, cette transition vers le capitalisme industriel s'accomplissait plutôt en milieu urbain qu'en milieu rural, et l'agriculture est demeurée largement «traditionnelle et domestique», c'est-à-dire majoritairement familiale, diversifiée⁸⁰, et tournée vers la subsistance, jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale⁸¹ (Morisset, 1987: 181-183).

Ces tiraillements entre traditionalisme et modernité au sein de la société québécoise se sont exprimés à travers les différents gouvernements qui se sont succédés après la Confédération en 1867. Ils ont en effet oscillé entre deux courants de pensée aux objectifs souvent opposés : le libéralisme et le conservatisme (Lacoursière, et al., 1970: 486). Le monde agricole n'a pas échappé à cette rivalité, lui qui comptait une certaine part de capitalistes agraires, d'allégeance plutôt libérale, parmi sa majorité d'agriculteurs traditionnels d'allégeance plutôt conservatrice⁸² (Lacoursière, et al., 1970 ; Morisset, 1987). L'agriculture traditionnelle et l'agriculture de marché avaient cependant ceci en commun qu'elles étaient peu soutenues par l'État au début de la période II, bien que des ministères

⁸⁰ L'agriculture diversifiée est une agriculture où chaque unité productive – chaque ferme – produit une grande quantité de denrées, animales et végétales, pour assurer la subsistance de la famille agricole.

⁸¹ Cependant, des auteurs prétendent que des agriculteurs se tournaient déjà vers l'économie de marché bien avant le milieu du XX^e siècle (Dickinson & Young, 2003: 211). Selon certains, «[l]a coexistence d'une agriculture commerciale et d'une agriculture de subsistance fut (...) [même] une caractéristique de la société rurale québécoise dès l'origine» (Ramirez, 1991). Cependant, nous nous rallions à la position selon laquelle l'agriculture de marché était marginale comparativement à l'agriculture de subsistance avant l'industrialisation du secteur agricole suite à la Deuxième Guerre mondiale.

⁸² L'idéologie conservatrice dans le milieu agricole était fortement soutenue par l'Église, qui, comme nous le verrons plus loin, condamnait le «capitalisme et (...) ses conséquences sur la religion, la vie et la famille» et faisait «de l'agriculture traditionnelle la façon la plus sûre de répondre aux desseins de Dieu» (Morisset, 1987: 17). À l'opposé, un certain nombre de capitalistes agraires, souvent issus des milieux anglophones, étaient déjà en place durant la première moitié du XIX^e siècle (Morisset, 1987: 9), soutenus par une idéologie plus libérale, tournée vers l'industrialisation, le capitalisme et la modernisation de la société.

chargés des affaires agricoles aient vu le jour dès les premières années de la Confédération⁸³.

Pour contrer la montée du capitalisme et de l'industrialisation, les forces conservatrices de la province ont développé un vaste plan de colonisation de nouvelles terres, d'abord au Saguenay-Lac-Saint-Jean, dans les Appalaches et les basses Laurentides, puis en Abitibi et en Gaspésie après 1900. La colonisation permettait de nourrir non seulement les agriculteurs et leur famille, mais aussi la population urbaine de plus en plus nombreuse grâce aux petits surplus agricoles générés par chaque ferme. En général, l'État n'est intervenu en faveur de la colonisation que «pour l'infrastructure routière» et ferroviaire (Morisset, 1987: 18-19). L'État se fiait en effet sur le pouvoir de conviction de l'Église pour «pousser des masses de colons vers la misère de la colonisation» (Morisset, 1987: 18). Les colons des régions éloignées peinaient à s'en sortir dans une agriculture de subsistance, tandis que dans les régions colonisées depuis longtemps, le long du Saint-Laurent particulièrement, les agriculteurs tiraient leur épingle du jeu en pratiquant une agriculture davantage marchande. En raison des limites de la géographie québécoise, «des coûts d'installation croissants, de la piètre qualité des sols, du refus des gouvernements de la subventionner et de la réticence des populations à s'astreindre à ces travaux pénibles», le mouvement de la colonisation a décliné au début du XX^e siècle (Kesterman, et al., 2004: 218), malgré une reprise entre les années 1920 et 1950, sous l'impulsion de l'État et de l'Église (Morisset, 1987: 19-54).

Ces efforts de «retour à la terre» n'ont pas été que le résultat d'une lutte idéologique entre l'Église et les conservateurs d'un côté, et les capitalistes et les libéraux de l'autre. En effet, la colonisation a également servi de planche de salut à la société et à l'État dans les moments de crises économiques. Par exemple, si la Première Guerre mondiale «allait produire une augmentation considérable de la demande que seules pouvaient combler les fermes déjà existantes, sacrifiant quelques productions domestiques pour profiter de la manne passagère d'une production marchande» (Morisset, 1987: 26-27), la fin de la guerre allait provoquer, particulièrement pour les agriculteurs qui s'étaient tournés vers le marché, une crise agricole entraînée par la baisse drastique des commandes venues des pays européens. De nombreux agriculteurs ont alors été contraints d'abandonner l'agriculture pour aller travailler en ville (Kesterman, et al., 2004: 55-60). L'agriculture traditionnelle

⁸³ Le Ministère de l'Agriculture du Canada (Bureau du Conseil privé, 2009) et le Ministère de l'Agriculture et des Travaux Publics du Québec (Assemblée nationale du Québec, 2010) ont été créés en 1867.

étant plus indépendante du marché, les partisans de la colonisation, dont l'État, y voyaient une solution à la crise. Cependant, «[d]urant les années vingt et les années trente, on [assista] à une diminution des revenus permettant l'accumulation initiale nécessaire à la reproduction de l'agriculture et de la ferme traditionnelle sur un mode élargi par la colonisation» (Morisset, 1987: 37). La situation était d'autant plus grave que l'État ne voyait pas un grand intérêt à «investir dans la colonisation qui avait déjà montré ses limites durant la Première Guerre» (Morisset, 1987: 38). L'État semblait en fait hésiter devant la voie à prendre : agriculture traditionnelle ou agriculture marchande ? Il constatait que la première commençait à montrer ses limites sur le plan de la colonisation et du rendement, alors que la seconde prenait sans cesse de l'ampleur, mais était encore fragile face au marché. Idéologiquement près des valeurs conservatrices, l'État a cependant choisi de favoriser le secteur agricole traditionnel pour diminuer l'ampleur de la crise. C'est aussi la solution qu'il a préconisée, l'accompagnant cette fois de mesures financières⁸⁴, quand l'agriculture de marché s'est effondrée dans les années suivant le krach boursier de 1929 (Morisset, 1987: 39-49). Un exode urbain important s'en est suivi⁸⁵.

La reprise agricole arriva avec la Deuxième Guerre mondiale. Elle fut soutenue par l'État qui, «à la suite des pressions exercées par les agriculteurs [et par l'Union catholique des cultivateurs (UCC), fondée en 1924], (...) [a dû] prendre un ensemble de mesures pour maintenir l'emploi agricole», dont un gel de la main-d'œuvre agricole entre 1942 et 1946⁸⁶, afin de stimuler la production agricole pour la guerre (Morisset, 1987: 50). Cependant, tout comme après la Première Guerre, la fin de la Deuxième Guerre mondiale a constitué une période de crise agricole menant à un exode rural important. De 1941 à 1951, la main-d'œuvre agricole passa ainsi de 254 000 personnes à 195 000 personnes, les individus quittant le plus étant «les aides familiaux non rémunérés [que nous appelons la main-d'œuvre familiale] ou les enfants de cultivateurs (...), suivis des exploitants eux-mêmes et finalement dans une moindre mesure des salariés» (Morisset, 1987: 51). Cette «perte

⁸⁴ Par «des plans, des primes, des octrois, etc.» aux enfants d'agriculteurs, aux chômeurs, etc. (Morisset, 1987: 40-47)

⁸⁵ Particulièrement entre 1936 et 1939, sous l'Union nationale de Maurice Duplessis, l'État a valorisé l'agriculture traditionnelle – notamment en créant l'Office du crédit agricole (Kesterman, et al., 2004: 206) – non seulement parce que ce type d'agriculture concordait avec sa philosophie, mais aussi parce qu'elle lui permettait de mieux gérer les difficultés économiques de la province. Ainsi, entre «1931 à 1939, la main-d'œuvre agricole totale incluant les hommes et les femmes, exploitants, aides familiaux non rémunérés et salariés passa de 228 000 à 287 000 personnes» (Morisset, 1987: 49).

⁸⁶ Dans le cadre du Service national sélectif, il «était stipulé que «toute personne ainsi engagée (dans l'agriculture) à cette date et cherchant à abandonner la ferme pour un autre emploi, sauf pour s'enrôler dans les forces armées, ne serait réembauchée que d'après la décision du directeur du Service sélectif»» (Morisset, 1987: 50).

irrécupérable de force de travail dans l'agriculture traditionnelle allait marquer la fin définitive de l'agriculture traditionnelle et le début de l'agriculture familiale de marché» (Morisset, 1987: 49-52). Si l'agriculture traditionnelle avait servi de stratégie économique à l'État pendant les périodes de crise, elle ne pouvait maintenir ce statut bien longtemps face à l'avancée inexorable de l'agriculture marchande.

6.2.2 Contexte technologique et écologique

Les terres colonisées à partir de la deuxième moitié du XIX^e siècle étant peu fertiles comparativement à celles des anciennes seigneuries, une polarisation des exploitants agricoles s'est opérée peu à peu. Ainsi, les agriculteurs de la vallée du Saint-Laurent pouvaient dégager des surplus agricoles importants, tandis que les agriculteurs des régions éloignées s'éreintaient sur des terres ingrates qui les maintenaient dans la pauvreté (Dépatie, 2008 ; Dickinson & Young, 2003: 111; Sweeny, 1990). Cette différence «écologique» a contribué à accélérer le processus de prolétarisation des agriculteurs des régions reculées, de même que la concentration de la main-d'œuvre non familiale dans les fermes les plus prospères.

Or, au même moment, les technologies agricoles amorçaient leur mutation la plus importante. Alors que pendant la seconde moitié du XIX^e siècle, la mécanisation accrue des instruments aratoires (non motorisés) avait contribué à faciliter le travail des agriculteurs (Dickinson & Young, 2003: 112; Moran, 1988: 32), elle n'avait pas réussi à en faire de «bons» agriculteurs, ces derniers employant encore des «procédés vétustes et peu spécialisés» (Dupont, 2006: 29-30). La motorisation de l'équipement agricole, dans les années entourant la Deuxième Guerre mondiale, a constitué l'élément déclencheur qui a véritablement révolutionné l'agriculture québécoise. Les instruments aratoires étant alors disponibles sous la forme motorisée, le nombre de tracteurs, de moissonneuses-batteuses et de trayeuses mécaniques sur les fermes du Québec a fait un bon prodigieux entre 1941 et 1961 (Moran, 1988: 35), notamment grâce à l'aide financière du gouvernement Duplessis (Morisset, 1987: 59-60). Ces développements technologiques, de même que les efforts gouvernementaux dans l'électrification rurale, ont grandement contribué à l'avancée de l'agriculture de marché et à la disparition de l'agriculture traditionnelle (Morisset, 1987: 58-61).

6.2.3 Contexte juridique et social

Tout au long de la période II, la société québécoise a vécu sous l'influence du clergé. Si celui-ci a souvent fait face à la contestation populaire durant la première moitié du XIX^e siècle, «après 1840, l'Église catholique connaît un regain de vocations» et devint l'institution de référence «[e]n imposant [ses] institutions sociales et scolaires dans un Québec en voie d'industrialisation» (Dickinson & Young, 2003: 157). D'ailleurs, les autorités civiles comptaient en grande partie sur l'Église pour prendre en charge presque tout ce qui avait trait à la protection sociale, dans une population ébranlée par diverses crises et de plus en plus touchée par la pauvreté (Dickinson & Young, 2003: 277-278; Lacoursière, et al., 1970: 381). Présente autant à la ville qu'à la campagne, l'Église valorisait l'agriculture traditionnelle sur le plan idéologique et mettait en garde la population contre les méfaits de la modernité et du capitalisme (Dickinson & Young, 2003: 278). S'immisçant dans les mouvements associatif et coopératif des agriculteurs, elle a dominé l'Union catholique des cultivateurs (UCC) au moins jusqu'à la fin des années 1950. Son influence sur l'État et l'industrie s'est aussi fait sentir jusque dans les années 1950, moment où le «pouvoir, l'influence et l'importance numérique de l'Église catholique atteignirent leur apogée» (Dickinson & Young, 2003: 331). Si l'Église et l'État semblent avoir généralement favorisé la cristallisation d'une société très hiérarchisée pendant la période II, de nouvelles idées commençaient cependant à faire leur apparition. À «la fin de la [Deuxième] guerre, les intellectuels se trouvaient profondément divisés entre la gauche et la droite, entre les catholicismes libéral et conservateur (...)» (Dickinson & Young, 2003: 328). Bientôt, même «les classes urbaines populaires se détournèrent (...) de la culture et des institutions traditionnelles» (Dickinson & Young, 2003: 329). La Révolution tranquille était amorcée. L'État-providence suivra, dans les années 1960, comme nous le verrons dans le cadre de notre période III.

Pendant que la société était en période de transition, le droit québécois a aussi subi des transformations capitales. D'abord, en 1866, l'État a procédé à la refonte complète de la législation civile de la province dans un seul et même document : le *Code civil du Bas-Canada* (Dickinson & Young, 2003: 151). Puis, alors que la population s'urbanisait et que l'économie s'industrialisait, les problématiques nouvelles de la classe ouvrière – salaires médiocres, analphabétisme, travail des enfants, horaires éreintants, renvois sans préavis, insalubrité, etc. – ont contribué à la naissance du mouvement ouvrier, tour à tour réprimé

puis toléré par les autorités étatiques et religieuses⁸⁷ (Désilets & Ledoux, 2006: 7-21; Lacoursière, et al., 1970: 428-462). Les difficultés des masses ouvrières ont également poussé les autorités à intervenir un tant soit peu dans le domaine social, notamment dans le domaine du travail, dès 1885⁸⁸ (Lacoursière, et al., 1970: 477; Moran, 1988). Cependant, si l'État a commencé à protéger la main-d'œuvre industrielle par différentes lois circonscrivant les rapports individuels et collectifs du travail, la main-d'œuvre agricole demeurera exclue de la majorité des dispositions légales concernant le travail. Nous y reviendrons. Néanmoins, toutes ces avancées dans le domaine du droit, quoique timides au départ, ont contribué à changer peu à peu les mentalités au sujet des rapports de force du système capitaliste. Ce n'est cependant qu'à la fin de la troisième période que la société commencera à s'interroger sur le sort réservé aux travailleurs agricoles.

Conclusion de section

Pendant cette période, l'agriculture a constitué un secteur stratégique pour l'État. En période de crise, ce dernier pouvait compter sur la capacité du secteur à absorber les surplus de main-d'œuvre urbaine, alors qu'en période de croissance industrielle, le bassin de population issue de la campagne lui permettait de fournir en «bras» les entreprises. Si certaines époques ont probablement connu une «pénurie» de travailleurs agricoles⁸⁹, d'autres ont connu un surplus de main-d'œuvre, lorsque les crises de l'économie de marché favorisaient l'exode urbain. Malgré le rôle de stabilisation joué par le secteur agricole, l'État intervenait peu dans son économie et ses relations de travail, même s'il l'appuyait idéologiquement. Il pratiquait ainsi une sorte de laissez-faire qui s'est perpétué jusqu'au milieu du XX^e siècle. Cette philosophie politique était fortement appuyée par l'Église, pilier idéologique de la société, qui valorisait la vie rurale, la soumission des classes inférieures et le dur labeur.

⁸⁷ Réalisant sans doute le potentiel de mobilisation que le mouvement pouvait apporter, l'Église a peu à peu investi le monde syndical, créant de nombreux syndicats catholiques, entre les années 1930 et 1960 (Dickinson & Young, 2003: 320).

⁸⁸ Notons qu'en 1925, le Conseil privé a décidé que les questions de relations du travail (employeurs-employés) tombaient sous la compétence des provinces en vertu du paragraphe 13 de l'article 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867* (*Toronto Electric Commissioners c. Snider*, (1925), A.C. 396).

⁸⁹ Une pénurie de main-d'œuvre agricole faisait rage dans les années 1910, du moins selon M. Sauvé, alors député de Deux-Montagnes :

On semble vouloir prêcher le retour à la terre et engager plus que jamais notre jeunesse à se consacrer à l'agriculture. C'est un beau mouvement qui sera efficace si l'on réussit à réduire le difficile problème de la main-d'œuvre rurale. L'ouvrier agricole se fait de plus en plus rare et cette rareté cause une plaie qui enraie les progrès de notre agriculture. Inutile de chercher à établir nos jeunes citadins sur des fermes s'ils ne peuvent trouver à des prix convenables la main-d'œuvre dont ils ont besoin. (...) Comme conséquence de cet état de choses, le cultivateur à l'aise, qui pourrait améliorer sa ferme et augmenter sa production s'il pouvait trouver des ouvriers, capitalise son actif en vendant sa terre. Il abandonne l'agriculture (Assemblée nationale du Québec, 1916).

Malgré le manque d'appui financier de l'État, l'agriculture québécoise a néanmoins entrepris sa transition vers une agriculture marchande, grâce aux changements économiques apportés par les deux guerres mondiales et à l'amélioration des technologies agricoles. Pendant un temps, les fermes traditionnelles ont côtoyé les fermes marchandes, puis les producteurs qui désiraient continuer à vivre de l'agriculture ont dû se tourner définitivement vers le marché. Les autres ont dû vendre leur terre et sont parfois devenus salariés. Plusieurs agriculteurs, salariés agricoles et travailleurs familiaux non rémunérés ont ainsi commencé à quitter massivement les fermes au milieu du XX^e siècle, cédant devant l'avancée de la nouvelle agriculture (Morisset, 1987: 51-59). Les acteurs qui componaient le système se sont alors progressivement transformés. Nous verrons justement ici quels étaient les acteurs de la période II.

6.3 Acteurs

Cette section sera consacrée à l'étude des acteurs du SRI de la période II, soit la main-d'œuvre, les employeurs⁹⁰ et l'État. Nous introduirons également l'Union catholique des cultivateurs (UCC), né en 1924, mais qui ne deviendra un acteur important du système qu'au cours de la période III.

6.3.1 Main-d'œuvre

C'est au cours de la période II qu'est né le véritable salariat agricole, composé d'individus œuvrant pour autrui toute leur vie. Il a été difficile de trouver de l'information concernant la main-d'œuvre agricole ayant évolué durant la période II. Néanmoins, nous avons pu déterminer qu'elle était composée de deux grands groupes de travailleurs : des «paysans sans terre» embauchés à l'année chez un agriculteur, ainsi que des journaliers agricoles temporaires ou occasionnels. Rappelons que la main-d'œuvre agricole était embauchée localement pendant cette période et qu'elle était généralement d'origine québécoise⁹¹. Nous aborderons ci-dessous les deux grandes catégories de travailleurs locaux.

6.3.1.1 Les «paysans sans terre»

Apparue au XVIII^e siècle, cette catégorie de main-d'œuvre agricole a véritablement pris de l'ampleur au début du XIX^e siècle (Dépatie, 2008 ; Dickinson & Young, 2003: 109-111;

⁹⁰ Notons que jusqu'au début du XX^e siècle, la relation de travail telle que nous la connaissons aujourd'hui n'avait pas la même portée qu'aujourd'hui. Nous utiliserons tout de même le terme «employeur» dans le cadre de la période II, malgré toute l'imperfection de ce choix.

⁹¹ En effet, bien que l'immigration européenne au Canada, venue par exemple d'Irlande, ait été importante pendant le XIX^e siècle, la plupart de ces personnes se sont installées dans les milieux urbains et ont travaillé dans les manufactures, les ports, l'industrie ferroviaire, etc. (Roback, 1985: 827).

Sweeny, 1990). La rareté des nouvelles terres, la subdivision accrue des terres existantes, et la crise agricole de la seconde moitié du XIX^e siècle, entre autres, ont contribué à favoriser l'apparition d'une classe grandissante d'individus ne possédant pas de terre ou dont la terre était trop petite pour pouvoir en vivre totalement⁹². Certains de ces individus – parfois des hommes mariés avec enfants – se sont donc tournés vers le travail salarié, dans des industries rurales comme la poterie ou la tonnellerie, ou encore sont devenus des salariés agricoles (Dépatie, 2008: 61; Dickinson & Young, 2003: 212). Cette nouvelle classe de travailleurs agricoles était certainement au départ assez marginale au sein de la population, mais elle semble avoir pris de l'ampleur au début du XX^e siècle. En effet, tandis qu'au cours de la deuxième moitié du XVIII^e siècle, elle ne comptait que pour environ 4% de la population totale dans la région de Montréal (Dépatie, 2008: 53-54; Greer, 1985: 23), «[e]n 1931, (...) [la] main-d'œuvre [agricole était] composée à 50% par les cultivateurs exploitants, à 40% par les membres de la famille; [et à 10% par] la main-d'œuvre engagée»⁹³ (Hamel, 1984: 57).

6.3.1.2 Le journalier agricole occasionnel ou temporaire

Malgré le manque de données concernant cette main-d'œuvre (Dessureault, 2005: 249), les besoins accrus des agriculteurs pendant les périodes de récolte ont assurément été comblés par l'embauche de travailleurs temporaires ou occasionnels pendant la période II. Selon certains, les journaliers employés à l'année chez un employeur ne constituaient en effet qu'une partie de la main-d'œuvre employée sur les fermes du Québec au XVIII^e siècle (Greer, 1985: 24). Les autres individus pouvaient travailler alternativement comme artisans, puis comme journaliers dans le secteur agricole (Toupin, et al., 2000), ou encore comme journalier forestier durant l'hiver, puis travailleur agricole pendant les récoltes, au cours de la première moitié du XX^e siècle (Legendre, 2005: 149). Une partie de cette main-d'œuvre appartenait probablement aux catégories de ruraux appelés les «pseudo-exploitants» ou les «semi-exploitants», constituées dans le premier cas de personnes qui travaillaient pour autrui à l'année ou en partie, sans exploiter leur propre terre, et dans le

⁹² Cette différenciation socioéconomique des individus œuvrant dans le secteur agricole a pu se perpétuer de génération en génération sans doute grâce à «l'«échec» de la reproduction sociale par le biais de l'échec de la transmission du patrimoine de la génération précédente» (Dépatie, 2008: 61). Cela donna «naissance à une génération où on était journalier de père en fils» (Ramirez, 1991: 33). Certains de ces individus auraient été des «pseudo-exploitants», qui possédaient «la terre sans l'exploiter à des fins agricoles ou (...) [qui n'entretenaient] qu'un potager» (Séguin, 1982: 541). Ces personnes étaient donc contraintes de travailler toute l'année pour autrui et tiraient la majorité de leurs revenus du travail agricole salarié.

⁹³ Notons que dans d'autres régions, particulièrement dans les «townships» à forte majorité anglophone, comme les Cantons-de-l'Est, il y a pu avoir au XIX^e siècle une proportion plus grande de salariés agricoles. Certains fermiers capitalistes de ces régions pouvaient en effet employer des dizaines, voire des centaines de travailleurs agricoles (Morisset, 1987: 9-10).

deuxième cas de personnes qui exploitaient leur terre uniquement en vue d'en tirer un revenu secondaire⁹⁴ (Séguin, 1982: 541). En outre, dès le début du XX^e siècle, des fils d'agriculteurs ou de journaliers en milieu rural travaillaient certainement chez des agriculteurs de leur communauté durant l'été et retournaient à l'école à temps plein à l'automne. De même, plusieurs exploitants agricoles à temps plein étaient susceptibles de travailler pour autrui pendant de courtes périodes, notamment durant les récoltes. À cet égard, le niveau de richesse n'était pas nécessairement un indicateur du passage au salariat temporaire : «[i]t was not always the poor working for the rich either ; sometimes habitants lacking oxen⁹⁵ had to pay a more fortunate neighbour to come and plough⁹⁶ their fields» (Greer, 1985: 24). Cependant, cette relation s'apparentait plus à de l'entraide entre propriétaires qu'à une réelle relation de subordination.

6.3.2 Employeurs

Malgré le manque de données au sujet des employeurs, il est presque certain que les communautés religieuses et les agriculteurs aient été les principaux employeurs de main-d'œuvre agricole salariée pendant la période. Les premières ont probablement embauché des salariés agricoles pendant la seconde moitié du XIX^e siècle, et peut-être même au début du XX^e siècle, car elles possédaient encore de vastes domaines à vocation agricole (Larose, 2003). Le second groupe d'employeurs se trouvaient parmi des agriculteurs relativement aisés, ceux qui avaient suffisamment de ressources pour croître et avoir besoin de main-d'œuvre non familiale. Comme au XVIII^e siècle, la grande taille de certaines exploitations était sans doute le principal facteur expliquant le recours à la main-d'œuvre salariée (Dépatie, 2008). Par ailleurs, si au XIX^e siècle certains agriculteurs commençaient déjà à se spécialiser et à se tourner vers le marché (Lacoursière, et al., 1970: 430), il est évident qu'ils ont dû à un certain moment embaucher un plus grand nombre de salariés. Quant aux agriculteurs les moins aisés, ceux qui ont colonisé les régions les moins fertiles et les plus éloignées du Saint-Laurent à partir de la seconde moitié du XIX^e siècle, ils n'avaient probablement pas les ressources pour embaucher ne serait-ce qu'un seul travailleur.

⁹⁴ L'idée est reprise par Reynolds, pour qui un journalier agricole est la personne qui se déclare comme tel dans les recensements ou celle qui travaille six mois ou plus en dehors de sa propre ferme, écartant du coup les agriculteurs qui ne sont pas de véritables journaliers agricoles et qui obtiennent souvent un revenu secondaire pendant quelques mois, par exemple l'hiver comme bûcheron (Fortin, et al., 1961 ; Reynolds, 2007: 66). En effet, une bonne partie des agriculteurs de certaines régions moins fertiles – Charlevoix, l'Outaouais, la vallée du Saint-Maurice et du Saguenay – s'orientaient vers le travail salarié en forêt pendant l'hiver, afin de s'assurer un revenu complémentaire (Dickinson & Young, 2003: 209-211).

⁹⁵ boeuf

⁹⁶ labourer

6.3.3 État

Dès l'adoption de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique (AANB) en 1867, la structure du gouvernement canadien a été semblable à celle que nous connaissons aujourd'hui : Sénat, gouverneur général, Chambre des communes, etc. Quoique centralisée au niveau fédéral, cette structure était sensiblement la même dans les provinces. Depuis l'AANB, l'État canadien se développe à l'intérieur de cette double architecture centralisée/décentralisée caractéristique du fédéralisme, où les pouvoirs sont partagés entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux (Lacoursière, et al., 1970: 396). L'appareil gouvernemental s'est ainsi davantage institutionnalisé et démocratisé pendant la période II.

La démocratisation de l'État a été l'un des facteurs ayant amené les autorités à intervenir davantage dans divers domaines vers la fin du XIX^e siècle. Si le premier ministère de l'agriculture a vu le jour en 1867, «(...) il faut attendre l'arrivée de Joseph-Édouard Caron au portefeuille de l'Agriculture en 1909 pour trouver un partisan convaincu de l'intervention de l'État dans les affaires agricoles». (Kesterman, et al., 2004: 45). Dès lors, l'État deviendra progressivement un acteur-clé dans le secteur en supportant l'agriculture à l'aide d'une réglementation particulière et de subventions. De même, comme nous l'avons mentionné, les problèmes du monde ouvrier, ainsi que la naissance du mouvement syndical ont amené l'État à émettre différentes lois du travail à partir de 1885. Toutefois, toute l'attention des autorités étant tournée vers le prolétariat urbain, elles ont systématiquement mis de côté la main-d'œuvre agricole dans ce droit du travail naissant. En conséquence, les dispositions du *Code civil* (*Code civil du Bas-Canada*, C.c.B.-C. 1866, c. 41) concernant les contrats étaient pendant la période II les seuls outils juridiques à la disposition des travailleurs agricoles et des autres domestiques, comme nous le verrons. Au moment où de nombreux syndicats ouvriers voyaient le jour dans plusieurs secteurs économiques, dans le secteur agricole, c'est exclusivement une association d'agriculteurs – donc une association «patronale» - qui a vu le jour. Forte de son membership grandissant, elle est devenue après quelques décennies un acteur central dans le secteur, comme nous l'exposerons dans la section suivante.

6.3.4 Introduction d'un futur acteur : l'Union catholique des cultivateurs (UCC)

Les premières manifestations d'alliances entre agriculteurs sont apparues au Québec dès 1789 avec les «sociétés d'agriculture». Ces dernières promulquaient la diffusion de techniques agricoles européennes et mettaient sur pied des concours annuels et des expositions agricoles. Ces sociétés, «restreintes à une minorité élitaire, souvent

paternalistes d'attitude, déchirées par des chicanes politiques, trop dépendantes de l'État, (...) n'ont [cependant pas] pu répondre aux problèmes de la masse des agriculteurs» (Kesterman, et al., 2004: 46-47). Peu à peu, dès les années 1850, l'urbanisation a confronté les cultivateurs à des réalités nouvelles, comme la nécessité de fournir en denrées agricoles la population urbaine grandissante (Kesterman, et al., 2004: 35-36). Pour répondre à ces nouveaux enjeux sont nés, dans les années 1860, les cercles agricoles, rapidement récupérés par le clergé. Plus locaux, ils répondaient aux besoins concrets des cultivateurs. Néanmoins, ces

cercles ne deviendront jamais la forte association professionnelle qu'ils préfiguraient à l'origine. C'est l'État qui, par la suite, en prend progressivement le contrôle à force de subventions en échange desquelles il exige des engagements toujours plus stricts. Ainsi noyautés par le clergé puis par l'État, les cercles finissent par perdre toute autonomie» (UPA, 2009b).

Parallèlement aux cercles agricoles, des coopératives agricoles ont été mises sur pied dès 1865, dans les Cantons-de-l'Est⁹⁷. Ces coopératives, servant principalement à l'achat de fourniture et à la vente de produits en commun, s'essoufflaient la plupart du temps après quelques années d'existence, par manque de capital ou d'esprit coopératif. Néanmoins, grâce aux efforts de certains membres du clergé, le mouvement ne mourra pas complètement (Kesterman, et al., 2004: 51-53). Ainsi, en 1918, le mouvement coopératif agricole «[commençait] à reposer sur des assises solides», bien que la période de crise agricole ayant suivi la Première Guerre mondiale ait ralenti quelque peu son développement (Kesterman, et al., 2004: 54-61).

La même année, l'Union des cultivateurs de Québec (UCQ) et les Fermiers-Unis de Québec (FUQ) ont été créés⁹⁸ à la suite d'une manifestation à Ottawa organisée par les cultivateurs québécois afin de contester la conscription pour les fils de cultivateurs (Kesterman, et al., 2004: 61-63). Ces «organisations avaient (...) la même base sociale, soit les riches agriculteurs marchands des comtés des environs de Montréal (...), bref les autorités locales» (Morisset, 1987: 29). Alors qu'*«en 1924, tout en existant encore formellement, l'UCQ n'[avait] plus aucune audience dans le monde rural»*, les FUQ ralliaient davantage les cultivateurs de la province, car ils constituaient leur direction parmi

⁹⁷ Qui était alors, notons-le, majoritairement francophone (Société d'histoire d'Asbestos, 1999).

⁹⁸ La naissance de ces unions a été rendue possible en raison de la décriminalisation progressive de la syndicalisation, amorcée en 1872. À partir de cette date, et au cours de la première moitié du XX^e siècle, le législateur a pourtant tour à tour rendu légaux puis illégaux la syndicalisation, la grève et le piquetage (Gagnon, et al., 1991: 22-24). Ce n'est qu'en 1944 que le législateur a véritablement confirmé le droit à la syndicalisation et à ses leviers dans la *Loi des relations ouvrières* et dans la *Loi instituant une commission de relations ouvrières* (*Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, c. 162A ; *Loi instituant une commission de relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 30).

de vrais agriculteurs. Plus démocratiques, ils évitaient l'ingérence de l'État et de l'Église dans leurs affaires, étaient non confessionnels, et permettaient aux francophones et aux anglophones de s'y côtoyer (Kesterman, et al., 2004: 65-66). Cependant, ce genre d'organisation déplaisait à l'Église, qui considérait que les objectifs de ces unions – efficacité de l'agriculture, libre-échange, confort des agriculteurs, etc. – étaient trop modernes. De même, les agriculteurs québécois eux-mêmes n'étaient pas encore prêts, «au niveau économique, idéologique et politique», pour ce genre de revendications (Morisset, 1987: 29-31). Ce mouvement syndical basé principalement sur des intérêts marchands est donc resté modeste dans les années 1920 et 1930. Le «vide [associatif] fut en partie comblé par l'Église catholique», encore présente dans les cercles agricoles (Dupont, 2006: 34).

Cependant, la situation de crise à la fin de la Première Guerre mondiale, alliée à la présence de plus en plus contraignante de l'Église, de l'État et de la bourgeoisie dans les affaires rurales, a été propice à l'émergence d'un mouvement syndical agricole renouvelé (Kesterman, et al., 2004: 55). Les problèmes agricoles étaient nombreux, mais touchaient principalement l'accès au capital, à une époque où il n'existant aucun programme de crédit agricole d'État et où, «[c]omme c'[était] l'usage à l'époque, l'emploi [que faisait l'État] des fonds publics [était] fortement teinté de partisanerie politique», le «favoritisme et les contrats profit[ant] à une petite bourgeoisie d'intermédiaires» (Kesterman, et al., 2004: 59-60). En outre, en 1922, le ministre de l'Agriculture de l'époque a forcé trois grandes coopératives – la Coopérative centrale, le Comptoir coopératif et la Coopérative des grains de semence – à fusionner pour créer la Coopérative fédérée, dirigée dans les faits par le Parti libéral. Ainsi, jusqu'en 1930, la Fédérée a, semble-t-il, perdu «tout caractère démocratique» (Kesterman, et al., 2004: 62-63). Les cultivateurs avaient ainsi de plus en plus besoin d'une autre institution pour les représenter. Suite au Congrès agricole annuel de 1924, l'Union catholique des cultivateurs (UCC) a donc été fondée, avec l'appui du clergé.

Au début, la structure de l'UCC comportait deux niveaux, local et central. Un niveau régional a été ajouté en 1925, regroupant plusieurs cercles locaux. L'UCC possédait aussi quatre instances décisionnelles : les cercles, l'assemblée générale annuelle, le Bureau central et l'exécutif (Kesterman, et al., 2004: 78). Comme son nom l'indique, l'UCC était une association fortement imprégnée de valeurs religieuses. Dès ses débuts, les orientations de l'UCC se sont tournées vers une agriculture et des valeurs traditionnelles.

Les sujets du crédit agricole, des revenus, des taxes, du commerce, etc., qui avaient été introduits par les FUQ, ont été remplacés par des sujets comme le recrutement, le rôle des aumôniers, l'administration du journal *La Terre de chez nous*, les cercles d'étude, etc. (Kesterman, et al., 2004: 116-117). Bien que les premiers dirigeants de l'UCC n'aient pas vivement souhaité la présence du clergé dans les structures de l'organisation, «[o]n peut (...) considérer que l'appui et la présence du clergé ont été d'une importance vitale pour la jeune Union», notamment en donnant «à l'UCC l'occasion de se soustraire, au moins partiellement, du champ de la partisanerie et du conflit ouvert avec le gouvernement libéral» (Kesterman, et al., 2004: 112).

Mais ce n'est pas seulement avec l'Église que l'UCC aura des relations rapprochées. À partir de 1929 et jusqu'au début des années 1950, malgré l'incertitude qui entourait ses structures et sa mission, l'UCC a commencé à «revendiquer constamment (...) [,] auprès des gouvernements fédéral et provincial, des interventions de type juridique, financier et institutionnel en faveur des agriculteurs» (Kesterman, et al., 2004: 123). Dès 1929-1930, afin de légitimer son pouvoir, l'UCC s'est incorporée en vertu de la *Loi des compagnies du Québec* (Kesterman, et al., 2004: 134).

Face à la progression de ce nouvel interlocuteur, l'État a dû répondre à certaines de ses demandes. Ainsi, en 1931, le gouvernement provincial de Taschereau annonçait la création d'une nouvelle loi du crédit agricole, suivie en 1935 par la mise en place par le gouvernement de Duplessis d'un généreux crédit agricole (Kesterman, et al., 2004: 206). Les années 1940 ont été marquées par des pressions de plus en plus insistantes de l'UCC auprès du gouvernement provincial pour qu'une loi sur la mise en marché collective et le contrôle de l'offre par les producteurs – notamment à l'aide de quotas de production – soit adoptée (Kesterman, et al., 2004: 199 et 237). L'UCC commençait donc à développer des orientations économiques. La vision de l'agriculteur alors véhiculée par le secteur était devenue celle d'un entrepreneur, d'un gestionnaire, autant que d'un spécialiste qualifié (Kesterman, et al., 2004: 215). D'ailleurs, de plus en plus, les difficultés de recrutement du membership caractéristiques des débuts de l'UCC se sont estompées, et le nombre de membres a augmenté régulièrement. Forte de son expérience associative, l'UCC est devenue en 1946 un syndicat professionnel – une confédération composée de fédérations regroupant plusieurs syndicats – après avoir obtenu du gouvernement Duplessis un amendement à la *Loi sur les syndicats professionnels*⁹⁹ (Kesterman, et al., 2004: 134).

⁹⁹ *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q. 1964, c. S-40.

Bien que l'UCC n'ait pas joué un rôle particulièrement marquant dans le dossier de la main-d'œuvre agricole durant la période II, elle le fera durant la période III.

Conclusion de section

La transformation majeure en regard des acteurs du système au cours de la période II a été sans contredit l'apparition d'un véritable salariat agricole, conséquence notamment du manque croissant de terres agricoles. Ne pouvant plus compter sur la possibilité d'acquérir un jour une terre assez vaste pour en vivre, le travailleur agricole qui, pendant la période I, œuvrait comme salarié uniquement de façon temporaire, est devenu un prolétaire, un «salarié à vie», tout comme ses confrères des villes. À temps plein ou temporaire/occasionnelle, cette main-d'œuvre était sans grande protection légale. Contrairement aux ouvriers des manufactures, les travailleurs agricoles de cette époque, isolés géographiquement, dispersés sur un grand nombre de fermes et peu nombreux sur chaque ferme, n'ont pas pu s'organiser collectivement.

En revanche, les employeurs agricoles ont commencé à se structurer en fondant associations et coopératives. Sous l'égide de l'Église, l'UCC a cristallisé dès 1924 les efforts des agriculteurs autour d'un objectif commun : la survie de l'agriculture. Peu à peu, l'UCC est devenue un acteur central dans le secteur agricole, talonnant l'État pour obtenir de lui des mécanismes économiques et juridiques permettant à ses membres d'améliorer leurs conditions de vie. L'État, soucieux de plaire à cet électorat important, a ainsi commencé à intervenir dans le secteur agricole. Cependant, il a volontairement exclu la main-d'œuvre agricole des protections du droit du travail naissant. Ainsi, alors que les agriculteurs s'organisaient collectivement et exerçaient un pouvoir croissant sur le gouvernement, les travailleurs agricoles n'avaient accès à aucun levier de la sorte. Entre l'employeur et le salarié agricole, l'écart de pouvoir était donc probablement toujours aussi grand qu'auparavant, l'État ne venant pas suppléer à cette inégalité. Comme nous le verrons ci-dessous, la structure idéologique de l'époque appuyait cette distance de l'État face au domaine du travail agricole.

6.4 Structure idéologique

Pendant la période II, l'Église a été une institution dominante dans la société québécoise, s'occupant presque seule de protection sociale et d'éducation, à propos desquels l'État n'intervenait que très peu. D'ailleurs, l'État et l'Église étaient encore intimement liés, les «élites religieuses et politiques partagea[nt] une idéologie commune que renforçaient des contacts sociaux et une consultation systématique entre elles» (Dickinson & Young, 2003:

288). Afin de maintenir leur influence sur une population rurale qui migrait vers les centres urbains, l'Église et la bourgeoisie rurale ont élaboré pendant la période une idéologie «agriculteur», basée sur le nationalisme¹⁰⁰, le catholicisme, la langue française, la famille et l'idéalisation de la vie rurale, afin de retenir les masses à la campagne (Dickinson & Young, 2003: 135; Dupont, 2006 ; Dupont, 2007 ; Kesterman, et al., 2004: 42). Les défenseurs de cette idéologie mettaient en garde la population contre une modernité qui pouvait s'avérer destructrice (Lacoursière, et al., 1970: 474; Tremblay, 1973) et contre l'urbanisation qui était une menace pour les traditions et pour la liberté, car elles soumettaient les gens au capital (Kesterman, et al., 2004: 42). L'Église a d'ailleurs été l'une des premières institutions à dénoncer les abus du capitalisme. Sa doctrine, imprégnée d'un certain humanisme, s'est concrétisée dans des institutions vouées à la protection des travailleurs, comme l'UCC et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC)¹⁰¹. En dépit de ses efforts, l'Église était cependant pour certains «l'arme idéologique des [employeurs]» (Dickinson & Young, 2003: 259). Ainsi, elle

[agissait encore] comme stabilisateur social, au grand avantage des groupes dominants, (...) [et elle considérait que] le travail, prescrit par Dieu, [était] salvateur ; on [devait] dès lors accepter les souffrances qu'il [entraînait]. (...) Les patrons [devaient] être paternels, justes et charitables, mais ils [étaient] à la fois juge et partie; les ouvriers [devaient]... travailler (Roy, 1993: 68).

Dans ce milieu très conservateur, l'opinion qu'avait la société de la main-d'œuvre agricole n'était, semble-t-il, pas tellement différente que naguère. Un anthropologue rapportait d'ailleurs, à la fin des années 1930, comment les journaliers et leur famille étaient perçus par la population d'une paroisse rurale typique du Québec :

Le rang social [de ces familles] est si médiocre qu'elles ne sont pas les bienvenues chez les autres paroissiens. C'est ce que révèle la situation de ceux qui occupent la partie la plus basse [de l'échelle sociale]. Pauvres, sales, grands buveurs, voleurs, menteurs, ils n'ont souvent même pas le ressort de cultiver un jardin. (...) La société paroissiale en vint à regarder de haut ce groupe économiquement marginal (Miner, 1938: 19-20).

Ainsi, les relations de travail entre les employeurs agricoles et leur main-d'œuvre ont probablement été teintées de mépris mêlé de paternalisme pendant la majeure partie de la période II, à l'image de l'«attitude paternaliste» qu'entretenaient les gouvernements envers la main-d'œuvre en général (Dickinson & Young, 2003: 287 et 322-327). Cependant, vers

¹⁰⁰ Dès le début du XIX^e siècle, les idéologies nationaliste et patriotique ont contribué au repli des populations rurales autour de leur idéologie traditionnelle. L'agriculture était considérée comme le principal moyen de sauver le peuple canadien-français (Tremblay, 1973).

¹⁰¹ La CTCC a été fondée en 1921 et elle deviendra la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en 1960 (Rioux, 2000).

la fin de la période, des idées nouvelles commençaient à faire leur apparition dans la société québécoise. En effet, un

examen plus attentif [du Québec des années 1930-1960] révèle (...) un accroissement des tensions sociales et l'émergence d'un sentiment démocratique et un appel aux droits universels au sein des syndicats, des groupes de femmes et des organisations agricoles. Des signes de l'affaiblissement de l'idéologie conservatrice et du déclin du pouvoir réel du clergé sont clairement perceptibles au cours de cette période (Dickinson & Young, 2003: 322-323).

Ainsi, comme les mentalités se sont progressivement modifiées au cours des dernières décennies de la période II, la vision qu'avaient la société et les agriculteurs de la main-d'œuvre agricole a commencé à être moins hostile. Cependant, la distribution des pouvoirs penchait encore sans aucun doute en faveur des employeurs.

Conclusion de section

En bref, l'idéologie de la période II n'a pas été tellement différente de celle de la période précédente, les valeurs sociales étant encore majoritairement façonnées par l'Église, qui prônait l'obéissance dans le travail et encourageait le mode de vie rural basé sur l'agriculture. L'État et la société secondaient cette idéologie et considéraient les travailleurs agricoles comme une main-d'œuvre différente, marginale. Malgré un changement général de mentalité vers la fin de la période, cette attitude est demeurée répandue. Nous verrons ci-dessous comment cette idéologie a façonné les différentes stratégies employées par les acteurs durant la période II.

6.5 Stratégies

Nous verrons dans cette section les stratégies macro, méso et micro mises en œuvre par les différents acteurs du SRI.

6.5.1 Stratégies au niveau macro

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'État n'est guère intervenu sur le plan des relations de travail dans le secteur agricole pendant la période II. Comme la main-d'œuvre agricole était peu nombreuse et avait peu d'influence, l'attention des élus, à la fin du XIX^e siècle, était probablement bien plus tournée vers les problèmes de la main-d'œuvre ouvrière que vers ceux des travailleurs agricoles. En conséquence, même s'il a émis ponctuellement des règles du travail visant à s'assurer l'obéissance de la main-d'œuvre agricole, l'État a généralement laissé sa gestion aux autorités locales et aux employeurs (Gagnon, et al., 1991: 16-17), dans une logique de laisser-faire.

Par ailleurs, même quand l'État a commencé à intervenir sur le plan du travail à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle afin de protéger les travailleurs québécois, il a explicitement exclu les travailleurs agricoles du champ d'application de la majorité des lois du travail, comme nous le verrons. Certaines raisons peuvent expliquer cette situation. D'un point de vue politique d'abord, il faut mentionner que durant la première moitié du XX^e siècle, les exploitants agricoles représentaient environ 10 % de la population inscrite sur les listes électorales du Québec¹⁰² (Maillé, 1990: 85; Morisset, 1987: 51). Ainsi, il est possible que les différents gouvernements aient retardé l'application des lois du travail à la main-d'œuvre agricole afin de ne pas déplaire à ces électeurs potentiels. De plus, il semble que les problèmes économiques vécus par les agriculteurs au début du XX^e siècle aient pu inciter le législateur à ne pas induire plus de pression sur le secteur agricole en accordant à ses travailleurs plus de protection (Moran, 1988: 201), d'autant plus que pour lui, le secteur agricole était un secteur stratégique, particulièrement en période de crise. Finalement, les gouvernements à cette époque étaient généralement peu favorables aux syndicats et à la cause des travailleurs en général, privilégiant «le paternalisme et le corporatisme dans les relations industrielles» (Dickinson & Young, 2003: 325). Les différents gouvernements tenaient donc davantage compte des intérêts des employeurs que de ceux des travailleurs.

Quant aux stratégies utilisées auprès de l'État par les autres acteurs du système, comme l'UCC, les coopératives ou les employeurs agricoles, bien qu'il soit difficile de les retracer¹⁰³, certains prétendent qu'elles avaient pour objectif de maintenir l'exclusion des travailleurs agricoles du champ d'application des lois du travail émergentes (Moran, 1988: 201).

¹⁰² Entre 7 % et 15 %, selon les données considérées. Par exemple, il faut tenir compte qu'à partir de 1940, les femmes pouvaient voter, ce qui ajoute un grand nombre d'électeurs potentiels issus des milieux agricoles. De même, les enfants des exploitants agricoles pouvaient voter dès l'âge de 21 ans.

¹⁰³ En effet, avant 1964, les débats de l'Assemblée nationale et des commissions parlementaires n'étaient pas retranscrits dans le *Journal des débats*, comme aujourd'hui, ce qui limite la recherche de stratégies explicites utilisées par ces institutions auprès de l'État. L'Assemblée a donc décidé en 1974 de reconstituer les débats antérieurs à 1964 à partir de différentes sources comme les quotidiens de l'époque, les documents officiels, les chroniques parlementaires, etc., mais tous les propos tenus en Chambre avant 1964 ne sont pas disponibles. D'ailleurs, les textes des débats reconstitués ne comprennent pas les débats des commissions permanentes (commissions parlementaires) lors desquelles des mémoires ont pu être présentés par l'UCC ou d'autres représentants des employeurs agricoles. Ainsi, si l'UCC ou les coopératives ont présenté des demandes en commission parlementaire avant 1964, leurs propos n'ont pas été rapportés (Assemblée nationale du Québec, 2009).

6.5.2 Stratégies au niveau méso

La multiplication des cercles agricoles et des coopératives au début du XX^e siècle, de même que la fondation de l’UCC en 1924, ont confirmé qu’une véritable volonté d’organisation émanait des agriculteurs. Cependant, nous n’avons pu retracer de stratégie particulière qui aurait permis à ces institutions de gérer la main-d’œuvre agricole à un niveau méso, c’est-à-dire de mettre en place des stratégies sectorielles de gestion de leurs travailleurs. De même, à notre connaissance, face à l’ascension de ces organisations «patronales», aucun regroupement de travailleurs agricoles n’a été créé. Isolés géographiquement et pouvant difficilement communiquer entre eux, il aurait été peu probable que ces travailleurs se dotent d’associations quelconques dans un contexte où leurs droits à cet égard étaient limités.

6.5.3 Stratégies au niveau micro

Au cours de la période, les employeurs et les travailleurs agricoles ont utilisé différentes stratégies au sein de la relation de travail individuelle. Tout d’abord, l’embauche de «paysans sans terre» travaillant à l’année était probablement le fruit des mêmes stratégies que celles employées par les agriculteurs de la période I. En effet, cette main-d’œuvre était probablement embauchée pour mettre en valeur les terres des agriculteurs dont la force de travail familiale était insuffisante ou dont l’exploitation était trop importante pour la force de travail fournie par leur famille¹⁰⁴ (Dépatie, 2008: 61-65). Certains de ces agriculteurs ont donc eu besoin d’une main-d’œuvre dont la durée d’engagement était relativement longue. Comme aux XVII^e et XVIII^e siècles, il est possible que plus la durée de l’engagement était longue, plus le contrat était profitable pour l’employeur sur le plan financier (Bessière, 2007: 256-257). Ainsi, les agriculteurs octroyaient sans doute des salaires inférieurs à leurs travailleurs à l’année qu’à leurs travailleurs temporaires ou occasionnels, en échange d’une certaine sécurité d’emploi.

Contrairement à ces embauches à long terme, les embauches temporaires de main-d’œuvre étaient assurément le résultat d’une stratégie de «rationalisation» de la main-d’œuvre qui permettait une plus grande flexibilité aux agriculteurs pour la gestion de leur processus de dotation. En effet, certains employeurs n’avaient pas les ressources financières pour embaucher un employé à l’année. D’autres n’en avaient tout simplement

¹⁰⁴ Il est probable que les agriculteurs prospères «créaient» en quelque sorte leur propre bassin de main-d’œuvre en achetant les terres de leurs voisins plus démunis. En effet, si certains des agriculteurs moins bien nantis qui vendaient leur terre quittaient les zones rurales pour la ville, d’autres sont restés dans les campagnes et y sont devenus des «paysans sans terre» travaillant pour les agriculteurs les plus prospères.

pas besoin. Ainsi, ces employeurs engageaient de la main-d'œuvre uniquement de façon saisonnière, pendant les périodes de forte activité comme les récoltes.

Finalement, nous ne pouvons passer sous silence les stratégies associées à la mécanisation et à la motorisation des instruments agricoles, qui ont permis peu à peu aux employeurs de se passer de main-d'œuvre salariée. Ainsi, la première phase de mécanisation agricole au XIX^e siècle a eu des conséquences significatives sur l'utilisation de main-d'œuvre :

Ces nouvelles machines ne servaient pas d'abord à suppléer, dans un contexte d'exode rural, à une baisse de la main-d'œuvre à l'intérieur des ménages. Les plus gros exploitants cherchaient plutôt à diminuer leur coût de production en réduisant le recours à une main-d'œuvre extérieure au ménage pour des travaux saisonniers bien spécifiques (Dessureault, 2005: 264).

La même logique motivait l'utilisation d'instruments motorisés par les agriculteurs pendant la première moitié du XX^e siècle¹⁰⁵. Néanmoins, la motorisation de l'agriculture n'a jamais provoqué la disparition complète de la main-d'œuvre agricole salariée, cette dernière s'étant plutôt concentrée dans certains secteurs à faible mécanisation, comme l'horticulture.

Il est plus difficile de retracer les stratégies mises en œuvre par les travailleurs agricoles eux-mêmes, mais elles étaient probablement liées, en règle générale, à la survie économique et au repli face à l'employeur. Dans un contexte économique, social et juridique qui leur était peu favorable, cette main-d'œuvre avait certainement trop peu de pouvoir pour mettre en œuvre des stratégies visant à modifier ses conditions de travail.

Conclusion de section

Pendant la période II, les stratégies employées par l'État tournaient autour d'une politique de laisser-faire, cautionnée par l'Église, dans le cadre de la gestion de la main-d'œuvre agricole. Les employeurs n'utilisaient pas de stratégies méso pour gérer leur main-d'œuvre, se contentant d'une gestion sur une base individuelle, fortement teintée de paternalisme, sur un mode familial. Ils pouvaient choisir d'embaucher une main-d'œuvre temporaire ou à l'année selon leurs besoins et leur stratégie de rationalisation des effectifs et de limitation des coûts de main-d'œuvre. Les stratégies de l'État et des employeurs

¹⁰⁵ En effet, «[...]orsqu'apparurent les premiers tracteurs, (...) les habitants qui pouvaient s'en procurer le faisaient pour pouvoir se passer de main-d'œuvre extra-résidentielle puisque même les enfants pouvaient conduire un tracteur, et pendant de plus longues heures. Et les habitants moins fortunés d'un même voisinage se partageaient quelquefois les frais d'un tracteur, qu'ils utilisaient ensuite en rotation pour s'affranchir de leur dépendance occasionnelle à l'endroit d'un journalier agricole» (Verdon & Roy, 1994: 30).

agricoles ont contribué à la création de règles particulières qui, quoique rudimentaires, ont permis aux employeurs de continuer à gérer la main-d'œuvre avec souplesse.

6.6 Règles

Comme pour la période I, le réseau de règles entourant la main-d'œuvre agricole pendant la période II relevait plutôt du contenu des contrats conclus entre les parties que du législateur. Cependant, si l'État a généralement pratiqué une politique de laissez-faire dans le domaine du travail agricole, il a à quelques reprises émis des règlements ou des lois concernant la main-d'œuvre agricole.

6.6.1 Réglementation étatique

Comme pendant la période I, la plupart des règles entourant le travail agricole pendant la première moitié de la période II restreignaient généralement les droits et libertés de la main-d'œuvre, entre autres sur les plans de la mobilité, de la liberté contractuelle et de l'intégrité physique. À l'époque, le «libéralisme est à l'honneur et la «contractualisation» des rapports sociaux, particulièrement évidente en matière d'emploi, s'accentue tout au long de la première moitié du XIXe siècle», la «force de travail d'un individu [étant] un capital dont il dispose en le louant (...) comme il le ferait d'un immeuble (...)» (Bich, 1993: 528). Pendant toute la période II, les *Master and Servant Acts* étaient encore en vigueur et se superposaient aux lois de nature civile, qui n'ont pas beaucoup changé depuis le régime français. En effet, si l'adoption du *Code civil du Bas-Canada* en 1866 (*Code civil du Bas-Canada*, C.c.B.-C. 1866, c. 41) a marqué un tournant dans le droit civil au Québec, elle n'a pas changé grand chose aux relations de travail dans le secteur agricole, comme nous pouvons le constater à la lecture de la section du *Code* sur le louage d'ouvrage (annexe VII). Ainsi, les dispositions relatives au «bail de service personnel» étaient relativement décentralisées, le travail agricole pouvant être assujetti à une «loi spéciale» dans les campagnes et à des règlements municipaux particuliers dans les villes et villages. De même, le contrat devait toujours être à «durée déterminée», la parole du maître importait plus que celle des domestiques ou «serviteurs de ferme», et la terminaison du contrat avant son terme ne pouvait avoir lieu que si l'une des deux parties décédait ou encore si le travailleur ou l'employeur était dans l'incapacité - «sans sa faute» - de terminer son contrat (*Code civil du Bas-Canada*, C.c.B.-C. 1866, c. 41).

En 1877, le législateur a décriminalisé les violations de contrat de louage de service personnel¹⁰⁶ que condamnaient les *Master and Servant Acts*. Néanmoins, selon certains, «even after repeal of criminal sanctions, many provincial statutes continued to provide for fines and, in some instances, imprisonment for employee breaches of contract» (Fudge, et al., 2002: 42). Même si ces lois sont graduellement tombées en désuétude, ce n'est qu'en 1949 que le législateur abrogera pour de bon la *Loi des maîtres et des serviteurs* (*Loi des maîtres et des serviteurs*, S.R.Q. 1941, c. 328 ; *Loi abrogeant la Loi des maîtres et des serviteurs et la Loi de l'engagement des pêcheurs*, S.Q. 1949, c. 69) (Bich, 1993: 530).

Quand le législateur a refondu en 1892 les différentes lois en matière criminelle dans le *Code criminel du Canada*, il ne faisait plus allusion aux *Master and Servant Acts*. On y retrouvait néanmoins encore certaines dispositions concernant le travail des domestiques :

211. Tout individu qui, étant maître ou maîtresse, s'est engagé à fournir les aliments, l'habillement et le logement nécessaires à un serviteur, une servante ou un apprenti âgé de moins de seize ans, est légalement tenu de les lui fournir et est criminellement responsable s'il s'abstient, sans excuse légitime, de remplir ce devoir, et si la mort de ce serviteur, de cette servante ou de cet apprenti est causée, ou si sa vie est mise en danger, ou si sa santé est ou peut être irrémédiablement compromise par suite de cette abstention. (...)

217. Est coupable d'un acte criminel et passible de trois ans d'emprisonnement, toute personne qui, étant légalement tenue comme maître ou maîtresse de pourvoir aux besoins d'un apprenti ou serviteur, illégalement fait ou fait faire quelque lésion corporelle grave à cet apprenti ou serviteur, par laquelle la vie de cet apprenti ou serviteur est mise en danger, ou par laquelle sa santé est ou peut être irrémédiablement compromise (*Code criminel*, 1892, 55-56 Victoria, c. 29).

Ces dispositions peuvent nous éclairer sur deux aspects. D'abord, la mise en service des enfants existait probablement encore, notamment dans les milieux agricoles, à la fin du XIX^e siècle. Ensuite, les punitions corporelles semblent avoir encore été le lot du domestique puisque c'est seulement lorsque ce dernier en gardait des séquelles permanentes ou qu'il décédait que son «maître» pouvait être tenu criminellement responsable.

Finalement, à partir de 1885, le législateur québécois a commencé à émettre différentes lois visant à protéger de façon minimale les travailleurs de la province (Moran, 1988: chap. 4). De même, il a émis des lois visant à dériminaliser progressivement la syndicalisation,

¹⁰⁶ En effet, le Parlement du Royaume-Uni a alors émis une loi qui abrogeait les dispositions de *l'Acte concernant les maîtres et serviteurs dans les cantons ruraux* qui considérait que les violations de contrat de travail étaient criminelles (*Acte pour abroger certaines lois déclarant criminelles les violations du contrat de louage de service personnel, et pour pourvoir à la prévention de certaines violations de contrat*, c. 35, 1877). Les domestiques commettant un bris de contrat ne pouvaient alors être poursuivis qu'au civil (Gagnon, et al., 1991: 23).

la grève et le piquetage. Cependant, plusieurs lois du travail excluaient explicitement les employés du secteur agricole de leur champ d'application (annexe VIII). Ainsi, jusqu'à la fin de la période II, pratiquement aucune protection légale – autre que celles découlant du *Code civil* – n'était accordée aux travailleurs agricoles salariés. Par conséquent, les règles du travail dans le secteur agricole étaient issues majoritairement du contrat de travail.

6.6.2 Contenu des contrats de travail

Nous n'avons retrouvé aucun ouvrage portant sur les contrats concernant les domestiques ou les engagés agricoles au XIX^e siècle et au début du XX^e siècle. Cependant, nous faisons l'hypothèse que les conditions de travail de cette main-d'œuvre ont été semblables à celles de leurs prédecesseurs. Une seule règle du contrat s'est probablement assouplie au cours du XIX^e siècle par rapport à la période précédente, soit celle concernant le mariage des travailleurs durant leur contrat. Puisque le salariat agricole se constituait désormais d'individus pour qui le travail agricole n'était plus un tremplin vers la vie d'agriculteur, les contrats ont probablement laissé tomber ce genre de disposition à un moment ou à un autre, du moins pour les travailleurs agricoles adultes. D'ailleurs, dès la deuxième moitié du XVIII^e siècle, on a vu apparaître des hommes mariés dans les contrats d'engagement (Dépatie, 2008: 61).

Conclusion de section

En conclusion, les règles issues du système de relations préindustrielles dans le secteur agricole pendant la période II étaient plutôt rudimentaires. L'État a octroyé peu de protection aux travailleurs agricoles, les assujettissant même, à titre de domestique, à des lois sévères issues des *Master and Servant Acts*, qui restreignaient leur mobilité, leur liberté contractuelle et menaçaient leur intégrité physique. Le *Code civil du Bas-Canada*, résultat du désir des autorités législatives de structurer le droit civil au Québec, a longtemps été le seul outil, somme toute peu développé, à la disposition de la main-d'œuvre agricole pour faire valoir ses quelques droits. La plupart des dispositions concernant ces travailleurs les plaçaient cependant dans une catégorie de main-d'œuvre «à part», ayant moins de protection que les autres. Dans ce contexte, les contrats de travail conclus entre employeurs et employés agricoles étaient probablement peu différents sur le fond et la forme que ceux signés pendant la période I. Ainsi, les salaires devaient être parmi les plus faibles de la province, et les conditions de travail difficiles en général.

6.7 Extrants

Le manque de données rend difficile la détermination des extrants du système de la période II. Nous avons donc choisi de ne pas aborder cet élément systémique.

6.8 Conclusion de période

Au cours de la période II, le système a vu l'émergence d'un nouveau type de relation entre les employeurs et les travailleurs agricoles. Le contexte de l'époque – naissance d'une agriculture marchande, par opposition à une agriculture traditionnelle familiale – a en effet favorisé la création d'un véritable salariat agricole, composé d'individus qui devenaient des salariés à vie, sans espoir de devenir eux-mêmes propriétaire d'une terre un jour. Alors qu'un nouvel acteur du côté des employeurs faisait son apparition – l'UCC –, du côté de la main-d'œuvre agricole, aucune association ou regroupement n'a été créé. Les stratégies des employeurs se sont donc concentrées autour de deux grands axes : la rationalisation des effectifs selon les besoins saisonniers et la limitation des coûts de main-d'œuvre. Le laisser-faire de l'État dans le domaine du travail agricole a permis aux employeurs de gérer leur main-d'œuvre avec une grande souplesse, puisque le législateur intervenait peu dans la relation de travail entre travailleurs agricoles et employeurs. Ses quelques interventions avaient pour objectif de maintenir l'ordre social promulgué par l'Église, en restreignant les libertés de la main-d'œuvre agricole. L'amélioration graduelle des conditions de travail consenties par l'État aux salariés industriels n'ont pas eu véritablement d'échos dans le monde agricole.

Favorisés à plusieurs égards par le rapport de force sur le marché du travail, appuyés par l'Église et l'État, les employeurs n'ont pas eu besoin de se doter de stratégies nouvelles concernant la main-d'œuvre et les relations de travail au cours de la période II. Les règles du travail ont donc été largement défavorables aux travailleurs agricoles, autant au point de vue législatif que contractuel. La main-d'œuvre salariée du secteur agricole est donc demeurée vulnérable, tout comme elle l'avait été pendant la période I.

CHAPITRE 7 – PÉRIODE III – L'APRÈS-DEUXIÈME GUERRE MONDIALE À AUJOURD'HUI – LE TRAVAILLEUR HORTICOLE DANS UN CONTEXTE D'AGRICULTURE INDUSTRIELLE

Dans ce chapitre, nous présenterons le système au cours de la troisième période historique, soit de l'Après-Deuxième Guerre mondiale à aujourd'hui. Nous présenterons tout d'abord les raisons qui nous ont permis de diviser cette période comme nous l'avons fait, puis nous aborderons chacun des éléments du système.

7.1 Division de la période

Notre troisième et dernière période historique du système de relations industrielles¹⁰⁷ débute après la Deuxième Guerre mondiale. Ces années ont constitué une période charnière pendant laquelle les agriculteurs – devenus des «producteurs agricoles» - sont de véritables chefs d'entreprise dont l'objectif n'est plus l'autosubsistance, mais bien la mise en place d'entreprises productives. À l'image des autres secteurs économiques de la province, le secteur a perdu une grande partie de sa main-d'œuvre familiale au cours du XX^e siècle au profit de la main-d'œuvre salariée.

Pour la troisième période, l'emphase sera mise sur le sous-secteur horticole. Il semble en effet exister deux «systèmes» fonctionnant en parallèle dans le secteur agricole : celui qui embauche des ouvriers agricoles spécialisés œuvrant dans des productions très mécanisées comme les sous-secteurs laitier, bovin, porcin et céréalier, et celui qui embauche des travailleurs saisonniers peu spécialisés, principalement dans le sous-secteur horticole. La gestion de la main-d'œuvre dans ces deux situations est différente sous plusieurs aspects, comme nous le verrons, et c'est la main-d'œuvre horticole qui nous intéressera principalement.

7.2 Contexte

Nous présenterons dans cette section le contexte économique, politique, technologique, écologique, juridique et social de la période III.

¹⁰⁷ Notons que nous utiliserons maintenant le terme de «relations industrielles» et non pas «préindustrielles» (voir la section méthodologique).

7.2.1 Contexte politique, économique, technologique et écologique¹⁰⁸

La fin de la Deuxième Guerre mondiale a provoqué une baisse importante de la demande en produits agricoles au Canada et au Québec, entraînant dans les années 1950 une crise dans le monde agricole québécois (Morisset, 1987: 104-105). Bien que cette situation ait freiné pendant un certain temps son développement, l'agriculture marchande allait continuer son expansion, grâce à l'amélioration des techniques agricoles et à la motorisation des instruments agraires. Confrontés à l'existence de deux agricultures devenues concurrentes – l'agriculture traditionnelle et l'agriculture marchande –, les acteurs du secteur allaient amorcer un important processus de réflexion sur l'avenir de l'agriculture au Québec (Morisset, 1987: 100-113). Le gouvernement de Duplessis a d'ailleurs mis sur pied en 1952 une commission d'enquête (Héon) chargée de faire le point sur la situation dans le secteur (Morisset, 1987: 106). Le rapport de la Commission, déposé en 1955, condamnait «noir sur blanc l'agriculture traditionnelle» (Morisset, 1987: 52-53) et jetait les bases d'une agriculture nouvelle, en suggérant notamment l'introduction d'une loi sur la mise en marché collective des produits agricoles, ainsi que la création d'un office de mise en marché (Kesterman, et al., 2004: 237). Les agriculteurs «marchands», aidés notamment de l'UCC, «[r]éussirent (...) [par la suite] à faire mettre de l'avant tout un ensemble de politiques qui visaient : la disparition accélérée des fermes traditionnelles ; la restriction de l'accès aux marchés aux seules fermes de marché [et] le contrôle des prix agricoles en fonction de *leurs* coûts de production» (Morisset, 1987: 114). Ainsi, les «cultivateurs [ayant] utilisé leurs revenus pour moderniser leur exploitation» ont pu «affronter la concurrence et continuer à accroître leurs activités», tandis que les autres n'ont pas eu «suffisamment de capitaux pour réussir dans un marché où la production agricole [était] de plus en plus mécanisée» (Fortin, 2010: 1). Ils ont donc quitté massivement l'agriculture.

Dans les années 1960 et 1970, les fermes se sont industrialisées, au moment même où l'État québécois se modernisait et intervenait davantage dans la vie économique et sociale de la province (Durocher, 2010 ; Tremblay, 1973: 56). L'agriculture marchande a progressivement été remplacée par l'agriculture spécialisée¹⁰⁹, soit celle axée sur la

¹⁰⁸ Notons que nous ne pourrons diviser le contexte économique, politique, technologique et écologique en sous-sections distinctes comme nous l'avons fait dans le cadre des périodes I et II, car ces aspects sont très interreliés dans le cas de la période III, et leur évolution complexe, ce qui nous oblige à analyser le contexte d'un seul bloc.

¹⁰⁹ Notons que beaucoup de fermes avaient déjà commencé, dès la fin du XIX^e siècle, à se concentrer sur la production laitière (Lacoursière, et al., 1970: 430). Cependant, autant la production laitière que la production

production d'un nombre restreint de denrées (Morisset, 1987: 125-126). Ces transformations ont eu pour conséquence la concentration de la production entre les mains d'un nombre de plus en plus réduit d'exploitants, et l'augmentation de la superficie moyenne des exploitations, du capital investi par ferme et de la productivité agricole¹¹⁰ (Moran, 1988: 39-45).

L'avènement de l'agriculture spécialisée s'est ainsi traduit par la diminution du nombre d'exploitations, et donc du nombre d'exploitants (propriétaires) à temps plein, d'aides-familiaux non rémunérés et de salariés, ces individus se tournant de plus en plus vers le travail salarié dans les grandes industries¹¹¹ (Morisset, 1987: 50-51 et 119). La proportion de la main-d'œuvre salariée non familiale a cependant augmenté graduellement par rapport à l'ensemble des personnes en emploi dans le secteur de l'agriculture: elle était d'environ 11 % en 1941, a oscillé entre 20 et 30 % entre 1975 et 1986, et s'est stabilisée autour de 40 % entre 1999 et 2007 (MAPAQ, 2010 ; Moran, 1988: 80; Morisset, 1987: 51 et 175). Le secteur est devenu de plus en plus dépendant de la main-d'œuvre salariée. En effet, si la main-d'œuvre était auparavant majoritairement constituée des «aides-familiaux non rémunérés, (...) source principale de travail gratuit» (Morisset, 1987: 119), elle est maintenant constituée principalement des exploitants eux-mêmes, des aides-familiaux rémunérés, et d'une main-d'œuvre salariée non familiale (Moran, 1988: 107-122). Dans certains secteurs, comme l'horticulture, la main-d'œuvre salariée non familiale est particulièrement nombreuse, comme nous le verrons. En effet, le sous-secteur horticole est demeuré peu mécanisé jusqu'à aujourd'hui, contrairement aux autres sous-secteurs agricoles, et sa main-d'œuvre familiale, même rémunérée, a rapidement été insuffisante.

Les transformations vécues par le secteur agricole pendant la période ont été soutenues en grande partie par l'État. Avec l'arrivée des libéraux de Lesage au pouvoir, les relations étroites que le monde agricole entretenait avec l'État sous Duplessis ne sont pas disparues. Ainsi, les différents gouvernements ont progressivement procuré au secteur une

porcine, aussi très populaire, «ne sont (...) [alors] pas définies comme des spécialités. Il s'agit plutôt de productions d'appoint apportant l'argent liquide permettant d'acheter ce qu'on ne peut pas produire à la ferme. Il existe toutefois quelques exceptions, surtout dans la plaine de Montréal, mais en général, l'agriculture de subsistance a cours jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale» (Fortin, 2010).

¹¹⁰ Ainsi, au cours de la transition entre l'agriculture traditionnelle et l'agriculture spécialisée, le nombre total de fermes au Québec a diminué considérablement : 154 669 en 1941, 95 777 en 1961, 61 257 en 1971, 41 448 en 1986 (Moran, 1988: 39), et environ 30 000 depuis 1996 (ISQ, 2009 ; ISQ & MAPAQ, 2009 ; MAPAQ, 2010). Les petites et moyennes fermes (moins de 200 acres) ont fait place aux grosses fermes (Morisset, 1987: 115).

¹¹¹ Notons cependant que l'hémorragie dans le secteur semble s'être résorbée, voire renversée, depuis les années 1980. En effet, s'il y avait chaque année autour de 70 000 personnes occupées à l'agriculture entre 1975 et 1986 (Moran, 1988: 80), il y en a autour de 125 000 depuis 1996 (MAPAQ, 2010).

série de «mécanismes juridiques et économiques importants» qui lui ont permis de prospérer, tels que le contingentement de la production agricole, la formule des plans conjoints à extension juridique, le principe de «fixation des prix en fonction des coûts de production», l'assurance-récolte, l'assurance stabilisation des revenus agricoles (Moran, 1988: 46-55), et l'assurance-prêts agricoles (voir l'annexe IX). L'industrialisation, ainsi que les nouveaux mécanismes de régulation, ont transformé le secteur agricole de plusieurs manières. En particulier, la taille et la valeur des fermes ont augmenté considérablement, passant d'environ 36 000\$ en 1971 à plus de 660 000\$ en 2001 (Kesterman, et al., 2004: 319). Par ailleurs, si certains producteurs ont vu leur entreprise s'agrandir et prospérer, d'autres ont été amenés à contracter avec des entreprises du secteur alimentaire cherchant à diminuer leurs coûts d'exploitation en intégrant à leurs activités la chaîne de production située en amont. Conséquence de ce phénomène,

[le] cultivateur qui a accepté cette formule est ainsi véritablement intégré. Son statut de producteur agricole s'efface, il devient un travailleur salarié ou, pis encore, un ouvrier à forfait. (...) Quant aux producteurs agricoles indépendants travaillant dans les mêmes secteurs de spécialisation que les intégrés, ils sont évidemment exposés à une concurrence impitoyable de la part des intégrateurs, qui peuvent compter, eux, sur un travail à bas prix (Kesterman, et al., 2004: 225).

Notons également que depuis une vingtaine d'années, les producteurs agricoles subissent aussi des pressions issues de la concurrence internationale¹¹². En outre, en faisant tomber les barrières douanières entre les États-Unis, le Mexique et le Canada, l'Accord de libre-échange Canada-États-Unis (ALE), en 1989, et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), en 1994¹¹³, (Kesterman, et al., 2004: 358) ont entraîné autant d'opportunités que de risques pour les producteurs québécois. L'avènement de ces accords régionaux a créé de nouvelles dynamiques dans le secteur agricole. L'ALÉNA semble avoir été plutôt profitable jusqu'à présent aux producteurs canadiens, puisque les exportations agricoles ont augmenté de façon importante depuis¹¹⁴ (Agriculture et Agroalimentaire Canada, 2003). Il faut cependant apporter une nuance à cette affirmation : les pays comme le Canada, qui subventionnent moins leur agriculture par rapport à leurs concurrents, sont

¹¹² Notons que «[I]es pays asiatiques se démarquent de nos jours avec une main-d'œuvre peu coûteuse permettant aux transformateurs de ces régions d'inonder les marchés nord-américains avec des denrées peu ou pas présentes il y a à peine 5 ans. Les grands réseaux de distributions (*sic*) sont évidemment attirés par ces offres et n'hésitent pas à les utiliser stratégiquement sous leurs marques privées ou maisons comme référentiel de prix pour négocier avec les transformateurs du Québec» (A. Lassonde inc., 2007: 2-3).

¹¹³ Au départ, l'UPA était fortement réfractaire à l'adoption d'accords de libre-échange (Kesterman, et al., 2004: 358-359).

¹¹⁴ Les données nous montrent aussi que les exportations horticoles canadiennes, dans certaines productions, ont également beaucoup augmenté entre 1993 et 2000 (Agriculture et Agroalimentaire Canada, 2003). Notons que le secteur maraîcher exporte 35 % de sa production (Sauriol & Plante, 2007: 9).

désavantagés sur le plan économique (Bronsard, 2007: 38; UPA, 2000: 3; 2009a). Afin de demeurer compétitifs, les producteurs agricoles ont dû augmenter leurs dépenses en immobilisations et en machinerie afin de maintenir leur capacité productive à un niveau élevé. En conséquence,

Le revenu brut des entreprises agricoles a certes constamment augmenté de 1981 à 2001, mais moins rapidement que les dépenses d'exploitation (...). Pour boucler leur budget, de plus en plus d'agriculteurs s'adonnent à une activité subsidiaire qui leur procure un complément de revenu jugé dorénavant essentiel (Kesterman, et al., 2004: 384).

L'endettement «sans précédent» des producteurs (CAAAQ, 2008b: 13), de même que les pressions exercées en amont par les fournisseurs agricoles et en aval par les chaînes d'alimentation, ont causé une certaine «crise du revenu» chez les agriculteurs depuis les années 2000¹¹⁵ (Bronsard, 2007: 39-41).

7.2.2 Contexte social et juridique

Entre 1940 et 1960 perdurait une tension entre les défenseurs des traditions, de la ruralité, de l'autorité, de la religion, et ceux de la modernité, de la démocratie, de l'humanisme et du changement (Dickinson & Young, 2003: 322-337). La mort de Duplessis, suivie de l'arrivée de Lesage en 1960 à la tête du gouvernement ont marqué le début d'une ère de changements profonds dans la société québécoise. La religion a perdu graduellement de son importance et l'Église a été exclue de la vie politique et des institutions publiques. L'agriculture est devenue un secteur économique parmi tant d'autres. L'État-providence s'est instauré progressivement, la population revendiquant davantage de protections sociales. La hiérarchisation sociale très rigide des périodes précédentes s'est estompée progressivement, probablement grâce à l'amélioration du système scolaire et à la montée du syndicalisme (Dickinson & Young, 2003: 337-372). En dépit de cet assouplissement, la hiérarchie en milieu rural existe encore :

Au sommet, on retrouve des employés des services publics et parapublics (instituteurs, travailleurs sociaux, inspecteurs, etc.) au revenu stable et élevé. Suivent les cultivateurs et les petits industriels, puis les travailleurs non qualifiés, dont l'emploi est plus ou moins stable, et enfin, les assistés sociaux qui sont pour la plupart d'anciens cultivateurs et d'anciens bûcherons. Ces deux derniers groupes, qui comptent de loin le plus de gens, vivent dans un état de pauvreté relative (Fortin, 2010).

¹¹⁵ En effet, «[I]l producteur agricole, d'une part, achète ses intrants d'un vendeur placé très souvent en situation de quasi-monopole et, d'autre part, il vend ses produits, souvent périssables, en concurrence avec son voisin, à des acheteurs parfois peu nombreux» (UPA, 2000: 4). L'absence de contingentement et de plan conjoint de mise en marché collective dans le secteur maraîcher (incluant les petits fruits) a-t-elle aussi pu contribuer à cette crise du revenu (Bronsard, 2007: 35)? On ne peut l'affirmer, puisque ce sont les producteurs eux-mêmes qui ont choisi de ne pas utiliser ces outils à leur disposition.

Sur le plan juridique, cette troisième période a été marquée par des changements importants. Au début des années 1960, l'État allait commencer à intervenir davantage dans toutes les sphères de la société. Pour assurer la protection du salarié, l'État a par exemple adopté différentes lois dans le domaine du travail (Lacoursière, et al., 1970: 552-563), dont le *Code du travail* en 1964, ainsi que la *Loi sur les normes du travail* en 1979. Cependant, la protection accordée aux salariés agricoles se distingue toujours de celle consentie à l'ensemble des salariés, comme nous le verrons.

Conclusion de section

La période III a été caractérisée par une modification profonde du rôle et des structures de l'agriculture québécoise. Alors qu'elle a

[I]longtemps [été] considérée comme un genre de vie, [elle] est devenue au XXe siècle une composante de l'activité économique située à la base d'un imposant complexe agroalimentaire. Dans cet environnement, les exploitations agricoles se sont transformées en de véritables petites entreprises économiques dont la valeur n'a pas cessé de croître» (Kesterman, et al., 2004: 319).

L'industrialisation du secteur agricole a constitué un tournant important dans son histoire, qui a eu des impacts sur les autres composantes du secteur. Et bien que le contexte économique des dernières décennies – mondialisation, endettement, pression exercées par les grandes chaînes d'alimentation, etc. – constitue un défi pour de nombreux producteurs agricoles, il semble que le secteur ait globalement su tirer son épingle du jeu. Confronté à un nouveau contexte économique, le secteur a vu apparaître de nouveaux acteurs et de nouvelles stratégies qui ont modifié son système de relations industrielles.

7.3 Acteurs

Nous verrons dans cette section les principaux acteurs qui ont évolué dans le système pendant la période III. La main-d'œuvre, les employeurs et l'État côtoient aujourd'hui de nouveaux acteurs qui amènent le système à se transformer.

7.3.1 Main-d'œuvre

Majoritairement familiale au début de la période III, la main-d'œuvre agricole est graduellement passée à une main-d'œuvre mixte composée de plus en plus de travailleurs extérieurs à la famille. La main-d'œuvre non familiale s'est diversifiée au cours de la période III. Tout d'abord composée d'étudiants¹¹⁶ et d'adultes d'origine québécoise, parfois

¹¹⁶ Rien ne nous indique que des enfants étaient encore mis en service pour de longues périodes par leurs parents au début de la période III. Cette pratique est probablement disparue progressivement au début du XX^e siècle, quand les premières lois sur la fréquentation scolaire sont apparues au Québec (Hamel, 1984). En

des chômeurs ou des assistés sociaux¹¹⁷ (Moran, 1988: 128-129), elle est devenue de plus en plus spécialisée au sein de la nouvelle agriculture industrielle, particulièrement dans les productions animales (Moran, 1988: 127-128). Au sein de la main-d'œuvre horticole, demeurée peu spécialisée, on retrouve depuis les deux dernières décennies des étudiants et des adultes d'origine québécoise, mais aussi des immigrants récents et des travailleurs migrants venus du Mexique, du Guatemala et des Antilles. Dans les sections suivantes, nous résumerons les caractéristiques de la main-d'œuvre horticole actuelle.

7.3.1.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre horticole

En 2007, la main-d'œuvre agricole était encore majoritairement familiale. La main-d'œuvre embauchée représentait tout de même 40,6 % de la main-d'œuvre agricole (MAPAQ, 2010: 11) (voir le tableau 7.1).

Tableau 7.1 : Répartition de la main-d'œuvre pour l'ensemble des secteurs selon les catégories familiale et embauchée et le statut d'emploi, 2007¹¹⁸

Secteurs	N ^{bre} d'exploitations	N ^{bre} d'exploitations avec main-d'œuvre embauchée	%	Ensemble de la main-d'œuvre		Main-d'œuvre familiale	Main-d'œuvre embauchée								
							Temps plein		Temps partiel		Saisonnière		Total		
				N ^{bre}	% ²		N ^{bre}	% ²	N ^{bre}	% ²	N ^{bre}	% ²	N ^{bre}	% ²	
Horticulture ³	3 689	2 288	62,0	40 077	32,2	10 017	8,0	2 661	2,1	419	0,3	26 980	21,6	30 060	24,1
Bovins laitiers	7 092	3 314	46,7	27 193	21,8	20 695	16,6	1 507	1,2	828	0,7	4 163	3,3	6 498	5,2
Bovins de boucherie ³	4 993	890	17,8	12 857	10,3	11 179	9,0	341	0,3	133	0,1	1 204	1,0	1 678	1,3
Céréales, oléagineux, légumineuses et autres grains	4 014	1 002	25,0	11 944	9,6	9 292	7,5	403	0,3	57	0,0	2 192	1,8	2 652	2,1
Acériculture	3 256	733	22,5	10 690	8,6	8 666	7,0	95	0,1	47	0,0	1 882	1,5	2 024	1,6
Porcs ³	1 940	903	46,5	7 368	5,9	4 429	3,6	1 905	1,5	426	0,3	608	0,5	2 939	2,4
Volailles ³	880	413	46,9	3 931	3,2	1 961	1,6	1 017	0,8	474	0,4	479	0,4	1 970	1,6
Autres productions ³	593	146	24,6	2 309	1,9	1 338	1,1	563	0,5	110	0,1	298	0,2	971	0,8
Superficies végétales ³	352	71	20,2	1 039	0,8	783	0,6	80	0,1	7	0,0	169	0,1	256	0,2
Ovins	752	120	16,0	1 938	1,6	1 721	1,4	39	0,0	20	0,0	158	0,1	217	0,2
Fourrages récoltés	1 017	177	17,4	2 665	2,1	2 251	1,8	44	0,0	25	0,0	345	0,3	414	0,3
Chevaux gardés pour l'élevage	385	109	28,3	1 105	0,9	816	0,7	124	0,1	37	0,0	128	0,1	289	0,2
Aquiculture	83	32	38,6	255	0,2	183	0,1	24	0,0	11	0,0	37	0,0	72	0,1
Autres	281	76	27,0	1 257	1,0	701	0,6	21	0,0	3	0,0	532	0,4	556	0,4
TOTAL	29 327	10 274	35,0	124 628	100,0	74 032	59,4	8 824	7,1	2 597	2,1	39 175	31,4	50 596	40,6

Source : (MAPAQ, 2009: 11)

1943, quand la première loi réellement coercitive sur la fréquentation scolaire a été adoptée et que tous les enfants de 6 à 14 ans devaient désormais obligatoirement fréquenter l'école, la pratique de mise en service des enfants par les parents pour de longues périodes avait sans doute déjà disparu.

¹¹⁷ Dans certains cas, probablement d'anciens «paysans sans terre» ou leurs enfants.

¹¹⁸ Dans ces statistiques, le terme «horticole» comprend : les champignons, les cultures abritées, les fruits, l'horticulture ornementale en conteneur, l'horticulture ornementale plein champ, les légumes frais, et les légumes de transformation (MAPAQ, 2009: 167).

Dans le secteur horticole, environ 75 % de la main-d'œuvre est constituée de salariés non familiaux. La très grande majorité de ces travailleurs (près de 90%) sont embauchés sur une base saisonnière uniquement et sont généralement peu spécialisés (AGÉCO, 2002: 41). On dénombre quatre groupes de travailleurs horticoles, que nous présenterons ci-dessous.

7.3.1.2 Étudiants

En 2001, on comptait quelques milliers d'étudiants (environ 7000) travaillant dans le secteur agricole, principalement dans les productions végétales, comme les fraises, les framboises, les concombres de conserverie, et les légumes de plein champ (Ministère du Travail, 2003: 7). Ces jeunes constituent donc encore pour les producteurs un bassin de main-d'œuvre non négligeable. Cependant, la main-d'œuvre étudiante saisonnière agricole était en décroissance au Québec entre 1997 et 2002 (MAPAQ, 2005c), suggérant qu'elle commence à être remplacée par d'autres types de travailleurs, comme les immigrants récents ou les migrants.

7.3.1.3 Travailleurs adultes d'origine québécoise

Actuellement, le nombre de travailleurs horticoles adultes d'origine québécoise doit tourner autour de 15 000 individus, travaillant en majorité de façon saisonnière. Selon une étude réalisée en 2005, les travailleurs à l'année et saisonniers dans les productions maraîchères de légumes de plein champ avaient entre 38 et 41 ans, et un pourcentage important des saisonniers et des journaliers avaient de 40 ans et même 50 ans et plus (Belzile, 2005: 68). Également, Mimeault et Simard ont constaté dans leur étude de 2001 que les travailleurs recrutés grâce aux services de déplacement de la main-d'œuvre agricole qui existaient avant Agrijob, «qu'ils soient natifs ou immigrants, sont des personnes à faible revenu, souvent prestataires de l'aide sociale» (Mimeault & Simard, 2001: 27). D'autres études suggèrent cependant de relativiser l'importance du phénomène. En effet, de nombreux individus seraient plus enclins à bénéficier de leurs prestations d'aide sociale plutôt que de travailler dans des secteurs peu rémunérateurs comme la restauration ou l'agriculture (AGÉCO, 2002: 26).

7.3.1.4 Immigrants récents – néo-Québécois

Bien que leur niveau de scolarité ait augmenté depuis les vingt dernières années, de même que leur maîtrise du français, l'intégration des immigrants sur le marché du travail au Québec est encore difficile, comme en font foi les taux de chômage et de pauvreté élevés qui les touchent (Boudarbat & Boulet, 2010). N'ayant que peu d'opportunités

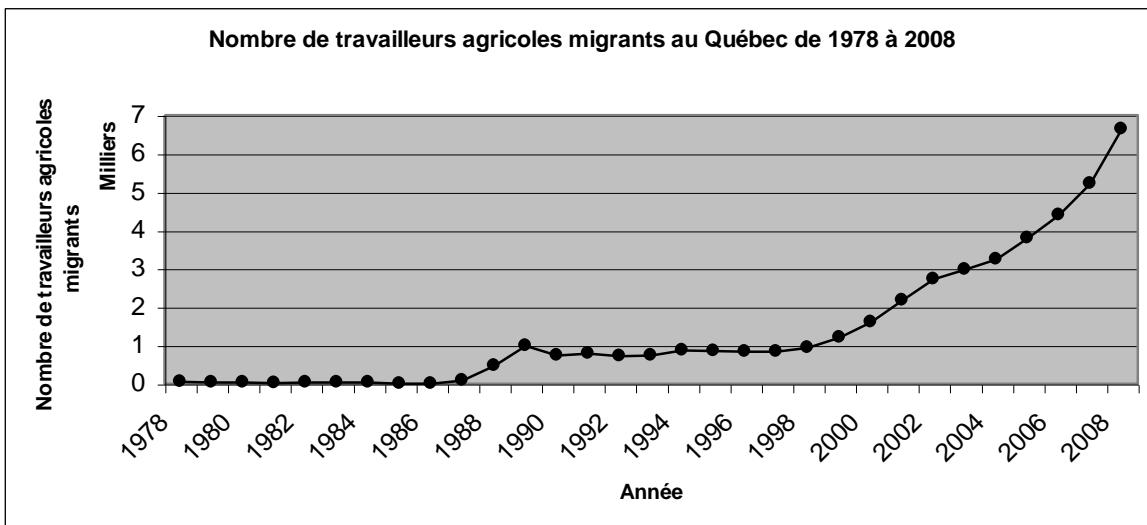
d'emploi, ils sont plus susceptibles de se tourner vers le travail horticole. D'ailleurs, depuis 2001, Agrijob, un service offert par AGRIcarrières, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, a pour objectif de «recruter des travailleurs agricoles à Montréal dans le but de combler des emplois offerts par les producteurs agricoles des régions environnantes de Montréal» (Agrijob, 2004). Pour ce faire, il offre un service de transport à partir des métros Longueuil et Henri-Bourassa. En 2001-2002, «près de 85% [des participants à Agrijob] ont déclaré, lors de leur inscription, avoir un pays d'origine autre que le Canada» (Ministère du Travail, 2003: 9). Cependant, la proportion des travailleurs d'Agrijob originaires de l'étranger a diminué depuis 2001, pour se situer à 64 % en 2008-2009 (voir l'annexe X).

7.3.1.5 Travailleurs agricoles migrants

Depuis 1966, des travailleurs étrangers sont embauchés temporairement chaque année dans le secteur horticole canadien, grâce à un programme de recrutement mis en place par le gouvernement fédéral, le «Programme des travailleurs agricoles saisonniers» (ci-après le PTAS), sur lequel nous reviendrons. Au début, le PTAS a favorisé l'entrée au pays d'un petit nombre de travailleurs seulement. Bien qu'elles soient sous-estimées, les données recueillies par Depatie-Pelletier (Depatie-Pelletier, 2007a) nous éclairent sur l'évolution du nombre de travailleurs agricoles migrants (ci-après TAM) au Québec et dans le reste du Canada depuis les trois dernières décennies (annexe XI). Ces données nous indiquent que le nombre de TAM du Mexique et des Antilles n'a cessé d'augmenter depuis la fin des années 1970.

À partir de l'année 1990, des données plus précises sont disponibles. Selon Hébert, le nombre de TAM rapporté par la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (F.E.R.M.E.) pour les années 1990, 1991, 1992, 1993 ont été respectivement 743, 785, 717, 740 (Hébert, 2003: 71). Depuis 1995, leur nombre a augmenté de façon exponentielle (annexe XII). Le nombre de TAM d'origine mexicaine au Québec avoisine probablement les 3 000 à l'heure actuelle. Cependant, depuis 2003, un nouveau programme, le «Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation» (ci-après le Projet pilote) permet aux employeurs agricoles d'embaucher des travailleurs du Guatemala (F.E.R.M.E., 2009). Le nombre de Guatémaltèques est ainsi aujourd'hui près de dépasser le nombre de migrants d'origine mexicaine et antillaise. En associant ces différentes données, nous avons reconstruit le graphique suivant, qui montre bien l'évolution du nombre de TAM au Québec depuis 1978.

Graphique 7.1 : Nombre de travailleurs agricoles migrants au Québec de 1978 à 2008



Le nombre de TAM de 1978 à 1987 s'est toujours situé sous la barre des 80 individus. Pourtant, le PTAS existait depuis un moment déjà, ayant d'abord été signé avec la Jamaïque, Trinité-et-Tobago et la Barbade, puis avec le Mexique et les Antilles de l'Est dans les années 1970 (Service Canada, 2008). C'est de toute évidence la levée des quotas imposés sur le nombre de TAM en 1987 (Brem, 2006: 4; Ferguson, 2007b: 209) et la création de F.E.R.M.E. en 1989 qui ont contribué à une première augmentation des effectifs observée pendant les années 1990. Ensuite, de 1990 à 1998, le nombre de TAM a été plutôt stable, sous la barre des 1000 individus. Dès l'an 2000, cependant, «[d]evant l'échec répété de tous [les] programmes [mis en place pour recruter de la main-d'œuvre], la pénurie de main-d'œuvre agricole saisonnière était définitivement reconnue par les autorités, et depuis [lors], nous assistons à des augmentations constantes du nombre de travailleurs et de producteurs [ayant recours aux migrants], de 15% à 20% par année» (F.E.R.M.E., 2007: 8).

Les programmes favorisant particulièrement certains profils de travailleurs, les caractéristiques socioéconomiques des TAM sont assez homogènes : la plupart sont des hommes venant de régions pauvres du Mexique, des Antilles ou du Guatemala (Valarezo, 2007). Ce sont souvent des individus peu scolarisés dont les revenus sont instables (Bronsard, 2007: 70). Cependant, ils ont de l'expérience en agriculture, ce qui fait d'eux des employés de choix sur les fermes québécoises. La majorité des TAM au Québec

œuvrent dans le domaine horticole, principalement dans la production maraîchère, les serres et les pépinières (F.E.R.M.E., 2009).

En bref, le nombre de TAM augmente d'année en année, alors que le nombre total de travailleurs horticoles embauchés, saisonniers ou non, demeure stable. Cela démontre que la proportion des TAM au sein de la main-d'œuvre horticole augmente par rapport à celle des autres groupes de travailleurs. Il est à prévoir que cette situation se poursuivra, entre autres grâce au «Projet pilote».

7.3.2 Employeurs

7.3.2.1 Caractéristiques des employeurs

Dans le secteur horticole, environ 60 % des producteurs embauchent de la main-d'œuvre non familiale (MAPAQ, 2009: 11). Environ la moitié des entreprises horticoles qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale ont à leur emploi entre un et cinq salariés. Cependant, un nombre non négligeable d'exploitants – 274, en 2007 – embauchent plus de 26 salariés chacun (MAPAQ, 2009: 18) (voir l'annexe XIII). En outre, le nombre d'employeurs utilisant les services de F.E.R.M.E., pour l'embauche de travailleurs mexicains, antillais et guatémaltèques, a augmenté de façon exponentielle dans les années 2000 (F.E.R.M.E., 2009). Nous aborderons ci-dessous la question de la situation économique des employeurs afin de la mettre en relief avec leur capacité de payer la main-d'œuvre.

7.3.2.2 Situation économique des employeurs

Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, la productivité du secteur agricole et la qualité de ses produits ont beaucoup augmenté (Kesterman, et al., 2004). Les revenus des agriculteurs ont suivi la tendance, bien qu'il soit fort difficile d'appréhender la situation financière des employeurs du secteur agricole et du sous-secteur horticole, car les données disponibles sont contradictoires et souvent mesurées de façons différentes.

Au cours des dernières années, le secteur horticole a globalement «été en mesure de bien tirer son épingle du jeu; enregistrant une croissance des recettes monétaires supérieures à 13 % entre 2005 et 2008» (Forest Lavoie Conseil, 2009: 7) et ce, malgré la concurrence et l'endettement auxquels font face les producteurs. En plus des recettes provenant du marché, les producteurs agricoles québécois ont reçu un peu plus de un milliard de dollars, chaque année, en transferts gouvernementaux et en assurances, grâce à différents programmes gérés par la Financière agricole du Québec (FADQ), au sujet de laquelle nous

reviendrons. La majorité des productions agricoles peuvent en effet être couvertes par des programmes permettant d'assurer les récoltes, les remboursements de prêts, etc., bien que ce ne soient pas tous les producteurs horticoles qui s'en prévalent¹¹⁹ (Financière agricole du Québec, 2010).

Si nous nous penchons sur les revenus des exploitants agricoles, nous pouvons d'abord constater que les recettes monétaires tirées de l'horticulture sont considérables. Par exemple, en 2003, avec seulement 11 % des exploitations agricoles du Québec, le sous-secteur horticole¹²⁰ a généré environ 13,5 % des recettes monétaires agricoles (MAPAQ, 2005a: 4; 2006: 13). D'ailleurs, «au cours des dernières années, la croissance des recettes monétaires provenant des cultures, et particulièrement de l'horticulture, a été beaucoup plus rapide [que celle du secteur animal]» (Forest Lavoie Conseil, 2009: 12). En outre, la tendance générale dans le secteur agricole veut que la proportion des grandes fermes les plus prospères augmente, tandis que la proportion des plus petites fermes dont les revenus sont faibles diminue (Solidarité rurale Québec, 2007: 53-54 des annexes). Ces grands producteurs ont de toute évidence une capacité de payer leurs employés supérieure à celles des plus petits.

D'un autre côté, l'horticulture est le sous-secteur agricole qui embauche le plus de travailleurs extérieurs à la famille. Les coûts de main-d'œuvre représentent entre 40 % et 60 % des coûts de production totaux (Canadian Horticultural Council, 2004: 3). En outre, l'agriculture est un des secteurs qui nécessitent les investissements les plus importants par dollar de vente (Hébert, 2003: 34). Or, le Québec est l'une des provinces qui possèdent le plus de passif par ferme, pour un actif dans la moyenne (Statistique Canada, 2009: 11). De même, les recettes engrangées par les producteurs sont relativement instables d'une année à l'autre, et fluctuent selon les productions et entre les producteurs (Belzile, 2005: 12; MAPAQ, 2008). Il faut par contre nuancer ces propos. En effet, il y a dans le secteur agricole une polarisation des actifs dans les mains d'une minorité de gros producteurs, qui d'ailleurs reçoivent plus de subventions gouvernementales que les autres¹²¹ (Solidarité

¹¹⁹ De la même manière, peu de productions horticoles sont assujetties à un plan conjoint de mise en marché collective. Même si cette décision appartient aux producteurs horticoles eux-mêmes (Bronsard, 2007: 35), il semble que «les secteurs sous gestion de l'offre sont les secteurs qui présentent la meilleure rentabilité» (AGÉCO, 2007: 30). Il est donc difficile de dire si l'absence de plans conjoints dans la majorité des productions horticoles peut affecter le secteur de façon négative.

¹²⁰ Incluant ici «les pommes de terre, les légumes, les champignons, les pommes, les autres fruits de verger, les fraises, les autres petits fruits et les raisins, la floriculture, les pépinières, les gazon et les arbres de Noël» (MAPAQ, 2005a: 4).

¹²¹ Selon une étude d'AGÉCO présentée à la CAAQ en 2007, «15% des fermes ayant le revenu brut le plus élevé touchent 46% des paiements gouvernementaux aux entreprises agricoles» alors qu'à l'inverse, les 38%

rurale Québec, 2007: 15). Dans le cas de la production maraîchère, «environ 20 % des producteurs produisent 80 % des légumes du Québec» (Sauriol & Plante, 2007: 3), ce qui leur permet d'engranger des recettes monétaires importantes. Or, la majorité des salariés du sous-secteur horticole travaillent pour de gros producteurs¹²², dont l'exploitation est probablement en assez bonne santé financière.

Par ailleurs, si le chiffre d'affaires des producteurs est une donnée relativement facile à appréhender, leur revenu personnel est plus insaisissable. La disparité des revenus entre les producteurs au Québec, de même que la présence de petits exploitants, expliquent probablement que les revenus médians des producteurs horticoles sont relativement faibles, soit entre 23 000 et 30 000 \$ par année (Statistique Canada, 2008b). La faiblesse des revenus personnels des producteurs horticoles – dont les chiffres d'affaires paraissent souvent élevés – montre toute la difficulté qu'il y a à estimer le niveau de bien-être des agriculteurs. Il faut cependant être prudent lorsque l'on évalue les revenus nets, les revenus familiaux et les revenus médians des agriculteurs, car différents mécanismes fiscaux permettent aux producteurs de diminuer leur impôt sur le revenu (Statistique Canada, 2008a).

En bref, le profil économique des employeurs horticoles est assez difficile à cerner, mais plusieurs indices nous incitent à croire que certains d'entre eux – particulièrement les plus grands producteurs – ont la capacité d'assumer des coûts de main-d'œuvre importants (CAAAQ, 2008b: 13; MAPAQ, 2005b).

7.3.3 État

L'apparition de l'État-providence dans les années 1960 au Québec a contribué à la création de nombreuses institutions dans l'agriculture, qui ont principalement pour objectif de favoriser le développement économique du secteur. Les différents ministères québécois de l'Agriculture sont par exemple intervenus de plus en plus dans l'économie du secteur agricole. Aujourd'hui, c'est le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) qui s'assure de la gestion de nombreux programmes agricoles. Il chapeaute aussi plusieurs organismes comme la Financière agricole du Québec (FADQ),

de fermes ayant les revenus bruts les plus faibles touchent 15% des paiements gouvernementaux» (AGÉCO, 2007: 31).

¹²² En effet, selon les données du MAPAQ, plus de 80 % des travailleurs horticoles extérieurs à la famille œuvrent sur des exploitations qui embauchent six personnes ou plus extérieures à la famille, et environ 30 % œuvrent sur des exploitations qui en embauchent plus de 20 (MAPAQ, 2009: 18).

qui est chargée notamment de gérer les programmes d'assurance agricole¹²³, ainsi que la Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec (RMAAQ), qui vise à réguler l'économie du secteur, notamment à travers la gestion de la mise en marché collective¹²⁴ (RMAAQ, 2009). Le secteur agricole est donc encadré par un ministère ayant pour objectif de développer son économie.

D'autres institutions ont été mises sur pied par l'État afin d'assurer la gestion des travailleurs du secteur. Par exemple, afin de pourvoir en main-d'œuvre le secteur, des Centres locaux d'emploi (CLE), gérés par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sont associés aux Centres d'emploi agricoles (CEA) de l'UPA que nous verrons plus loin. De même, conséquence de l'intervention accrue de l'État dans les affaires sociales, plusieurs institutions veillent au respect des droits des travailleurs agricoles. Ainsi, la Commission des normes du travail (CNT) voit au respect des normes minimales du travail qui s'appliquent aux salariés. La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), quant à elle, se charge de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) voit à faire respecter notamment le principe de non-discrimination en emploi défini par la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. 1975, c. C-12). D'autres organisations sont chargées de gérer le flux croissant de travailleurs étrangers au Canada et au Québec et veillent au respect des règles issues des programmes de main-d'œuvre agricole migrante. C'est le cas du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC), du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada (CIC), et du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (RHDCC), qui chapeaute Service Canada. Nous reviendrons plus loin sur leurs rôles respectifs dans le dossier de la main-d'œuvre migrante.

¹²³ Le Programme d'assurance récolte, le Programme d'assurance stabilisation des revenus agricoles, les Programmes Agri-stabilité et Agri-investissement, ainsi que les programmes de financement agricole venant en aide aux agriculteurs de la province (Financière agricole du Québec, 2010) régis par différentes lois (*Loi sur l'assurance-prêts agricoles et forestiers*, L.R.Q. 2008, c. A-29.1 ; *Loi sur l'assurance-récolte*, L.R.Q., c. A-30 ; *Loi sur l'assurance-stabilisation des revenus agricoles*, L.R.Q. 2001, c. A-31 ; *Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche*, L.R.Q. 2006, c. M-35.1).

¹²⁴ Au niveau fédéral, le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire du Canada (AAC) est l'organe qui a pour mission de favoriser le commerce agricole canadien. Il n'est pas un acteur très important dans notre système de relations industrielles, mais en étant un partenaire du MAPAQ et en recevant des recommandations du Conseil canadien de l'horticulture (Conseil canadien de l'horticulture, 2004: 17), il peut avoir un impact indirect sur la gestion des travailleurs agricoles migrants, notamment.

7.3.4 Organisations «patronales»

7.3.4.1 Union catholique des cultivateurs (UCC) et Union des producteurs agricoles (UPA)

Après des débuts instables, l'UCC devient en 1946 un syndicat professionnel, capable d'intervenir auprès des gouvernements afin d'obtenir différents mécanismes économiques et juridiques dans le but de développer l'agriculture marchande. L'UCC a eu une influence marquée sur l'État dans les années 1950 et 1960¹²⁵. Elle a par exemple réussi à faire déclencher la Commission Héon, a fait légaliser la mise en marché collective basée sur les plans conjoints¹²⁶, a amené la création des agences de vente, ainsi que la mise en place de mécanismes coercitifs pour faciliter l'exécution des plans conjoints (Kesterman, et al., 2004: 244-247; Morisset, 1987: 97). Dès 1966-1967, l'UCC a commencé à revendiquer auprès du gouvernement une rémunération basée sur les coûts de production¹²⁷, obtenue en 1974. Les dossiers de l'assurance récolte et de l'assurance stabilisation des revenus ont également débloqué durant la période 1952-1972, suite aux pressions répétées exercées par l'Union sur le gouvernement (Kesterman, et al., 2004: 382-393).

Vers la fin des années 1960, le dossier de la reconnaissance syndicale a aussi évolué. L'UCC souhaitait être reconnue comme seule association accréditée dans le secteur agricole, afin de devenir l'unique interlocutrice du gouvernement. Ce statut lui donnerait un pouvoir particulièrement important lors de ses négociations avec l'État. Afin d'accélérer le processus législatif, l'UCC a talonné le gouvernement pour qu'il adopte la loi (Kesterman, et al., 2004: 327).

Finalement adoptée en 1972, la *Loi sur les producteurs agricoles* (*Loi sur les producteurs agricoles*, L.R.Q. 1972, c. P-28) prévoit que l'UCC sera l'unique représentant des producteurs agricoles «auprès des pouvoirs publics et autres institutions» (Kesterman, et al., 2004: 229). La même année, l'UCC change de nom pour l'Union des producteurs agricoles (UPA), après sa déconfessionnalisation. Depuis cette époque, l'UPA n'a cessé de représenter les intérêts de ses membres auprès du gouvernement.

¹²⁵ Depuis 1952, la structure de l'UCC-UPA est constituée de syndicats spécialisés et de syndicats régionaux (Kesterman, et al., 2004: 231). Aujourd'hui encore, cette double structure caractérise l'UPA (voir l'annexe XIV).

¹²⁶ La mise en marché collective permet à un groupe de producteurs de contrôler collectivement l'offre de leurs produits agricoles. Le plan conjoint est l'outil permettant de gérer la mise en marché collective. Aujourd'hui, la mise en marché collective peut s'effectuer pour «la classification, la transformation, l'étiquetage, l'entreposage, l'offre de vente, l'expédition pour fin de vente, le transport, le parcage, la vente, l'achat, la publicité et le financement des opérations ayant trait à l'écoulement d'un produit (...)» (*Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche*, L.R.Q. 2006, c. M-35.1 : article 3).

¹²⁷ C'est-à-dire une rémunération adéquate – équivalant à celle d'un ouvrier spécialisé – selon que les coûts de production sont plus ou moins élevés.

Le monopole syndical de l'UPA est cependant contesté vivement et ouvertement depuis 2002 par une nouvelle association non accréditée, l'Union paysanne (UP), qui prône le démantèlement de son monopole. Ses membres, surtout des producteurs de petites ou moyennes fermes, proposent aux agriculteurs une nouvelle façon de concevoir et d'exercer l'agriculture. Ils préconisent une agriculture moins industrielle et remettent en question l'influence du mode de production des grandes entreprises agricoles.

Dès le milieu des années 1990, l'UPA «a décidé d'accorder davantage de ressources aux préoccupations syndicales et politiques – qui constituent, à la base, sa raison d'être – plutôt qu'à celles relevant de l'administration» (Kesterman, et al., 2004: 353). En s'associant à l'État dans certains projets, comme la création de la Financière agricole du Québec (FADQ), l'UPA a doté les producteurs de mécanismes facilitant leur développement. De fait, en permettant aux producteurs agricoles de se prévaloir de mécanismes économiques particuliers, l'État a, depuis près de quarante ans, protégé l'industrie agricole des aléas de l'économie.

D'ailleurs, après avoir milité contre l'ALE et l'ALÉNA¹²⁸ dans les années 1980 et 1990, l'Union s'est rapidement adaptée aux changements qui touchaient l'économie agricole, se mettant à la «conquête de nouveaux marchés à l'échelle locale, nationale et internationale» (Kesterman, et al., 2004: 404). Elle préconise aujourd'hui l'ouverture des marchés étrangers aux produits que le Canada exporte, tout en favorisant le maintien du contrôle des importations pour les produits soumis à la gestion de l'offre. Plusieurs pays à la table des négociations de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) jugent cependant cette position «contradictoire et incohérente»¹²⁹ (Kesterman, et al., 2004: 405).

Finalement, l'UPA a contribué depuis les dernières années à la naissance d'organisations qui sont gérées par elle ou qui lui sont liées d'une façon plus ou moins directe. Face aux difficultés de recrutement dans le secteur agricole, l'UPA s'est dotée d'organes servant au recrutement des travailleurs agricoles du Québec, les Centres d'emploi agricole (CEA-UPA, 2009), rattachés chacun à un Centre local d'emploi (CLE) géré par Emploi-Québec.

¹²⁸ Par crainte notamment de la concurrence qu'apporteraient ces accords, mais aussi parce que cette libéralisation se faisait «sans égard aux demandes et aux besoins des collectivités, en particulier celles des pays en voie de développement» (Kesterman, et al., 2004: 358). Il est intéressant de noter qu'aujourd'hui, c'est l'ALÉNA, entre autres, qui a contribué à permettre aux producteurs d'embaucher un nombre croissant de travailleurs agricoles issus de pays en développement, comme le Guatemala.

¹²⁹ La dernière ronde de négociations de l'OMC (cycle de Doha) s'est d'ailleurs soldée par un échec, les pays ne s'entendant pas sur le niveau de libéralisation de l'agriculture à adopter, «les pays riches, [les] corporations et [les] puissants lobbies» souhaitant selon certains «s'accaparer des avantages sur les marchés agricoles» (Riddle, 2006).

Ces CEA gèrent le recrutement, la sélection et le placement de travailleurs agricoles pour répondre à la demande des producteurs. Nous présenterons ci-dessous les deux autres organisations rattachées l'UPA, qui s'occupent de gérer une partie de la main-d'œuvre horticole, et qui sont devenues des acteurs du système depuis les dernières années.

7.3.4.2 AGRIcarrières

Depuis 1995, AGRIcarrières – le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole – a pour mission d'«analyser, développer et diffuser un ensemble d'information, de connaissances, de solutions ou de dispositifs en gestion des ressources humaines permettant d'accroître la performance globale du secteur agricole au Québec» (AGRIcarrières, 2006c). Ainsi, cet organisme propose des solutions aux problèmes de la gestion de la main-d'œuvre agricole. Il gère par exemple le programme Agrijob, créé en 2001 pour recruter des travailleurs horticoles à Montréal, dans le but de freiner la pénurie de main-d'œuvre du secteur (AGRIcarrières, 2006a). Ainsi, il est devenu un acteur important du système de relations industrielles du secteur, car il est responsable de la gestion d'une partie de la main-d'œuvre horticole québécoise.

Créé en «concertation avec l'UPA, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et le ministère canadien du Développement des ressources humaines» (AGRIcarrières, 2006c), la majorité des membres et du conseil d'administration d'AGRIcarrières sont issus de l'UPA, de ses fédérations ou de ses syndicats. Ainsi, contrairement à plusieurs autres comités sectoriels au Québec, aucun représentant de la main-d'œuvre n'est présent au conseil d'administration d'AGRIcarrières.

7.3.4.3 Fondation des entreprises en recrutement de la main-d'œuvre agricole étrangère (F.E.R.M.E.)

F.E.R.M.E. est une fondation sans but lucratif issue d'un «regroupement de cinq associations de producteurs horticoles [faisant partie de l'UPA]¹³⁰, (...) [et] administrée par un conseil d'administration composé de producteurs agricoles faisant appel à de la main-d'œuvre étrangère» (F.E.R.M.E., 2009). Elle a été fondée en 1989 au Québec, deux ans après la création de son homologue ontarien le *Foreign Agricultural Resource Management Services* (F.A.R.M.S.). À l'époque, la pénurie de main-d'œuvre dans le

¹³⁰ «[S]oit l'Association des Jardiniers Maraîchers du Québec (AJMQ), la Fédération des Producteurs Maraîchers du Québec (FPMQ), l'Association Paysage Québec (APQ, devenue la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), le Syndicat des Producteurs en Serres (SPSQ) et l'Office des Producteurs de Tabac Jaune du Québec (OPTJQ)» (F.E.R.M.E., 2007: 11).

secteur horticole était devenue si importante, aux dires des producteurs, qu'il devenait urgent de trouver un nouveau bassin de main-d'œuvre, venue de l'étranger. Sa mission «consiste [donc] à organiser et à offrir tous les services nécessaires en vue de faciliter le recrutement de main-d'œuvre saisonnière de pays étrangers pour les employeurs, membres de la fondation» (F.E.R.M.E., 2009). Pour ce faire, elle facture des frais d'administration aux producteurs. L'organisme gère aussi CanAg Travel, une agence de voyage créée en 2005, qui orchestre le transport par avion des travailleurs agricoles. Elle est en outre responsable de l'inspection des logements des travailleurs migrants, ainsi que de la transmission, aux autorités, des informations sur les remplacements, départs, transferts, etc., de travailleurs agricoles.

7.3.4.4 Organisation internationale pour les migrations (OIM)

L'OIM est une organisation intergouvernementale créée en 1951 afin de «promouvoir les migrations se déroulant en bon ordre et dans des conditions préservant la dignité humaine, pour servir les intérêts de toutes les parties concernées» et qui, pour ce faire, «met ses services et ses conseils à la disposition des gouvernements et des migrants» (OIM, 2010). En conformité avec son objectif de promouvoir la bonne marche des migrations, l'OIM a élaboré avec F.E.R.M.E. et le gouvernement du Guatemala le «Projet pilote» dont nous avons parlé plus tôt (Pellecer, 2007). Dans notre système de relations industrielles, il s'agit donc essentiellement d'une organisation «patronale», puisqu'elle vise davantage à fournir de la main-d'œuvre aux entreprises agricoles du Québec qu'à «servir les intérêts» des travailleurs. Elle révèle que le système s'internationalise, c'est-à-dire qu'il commence à confier une partie de la gestion de la main-d'œuvre à des organismes internationaux qui gèrent des programmes de façon de plus en plus autonome par rapport aux gouvernements canadien et québécois.

7.3.5 Organisations visant la défense des travailleurs du secteur agricole/horticole

Depuis une vingtaine d'années, la présence des acteurs patronaux a provoqué l'apparition d'acteurs dont l'objectif est de représenter et défendre les travailleurs. Ces nouveaux acteurs souhaitent rétablir le rapport de force dans la relation de travail et protéger la main-d'œuvre agricole et horticole.

7.3.5.1 TUAC et ATA

La principale organisation syndicale qui défend les intérêts de la main-d'œuvre horticole est la section canadienne de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, les TUAC Canada, affiliés à la Fédération des travailleurs et

travailleuses du Québec (FTQ). Depuis le début des années 1990, les TUAC appuient les TAM partout au pays et les aident à se syndiquer depuis les dernières années.

Les résultats de leurs efforts ne sont pas toujours probants, car les lois sur les relations du travail, dans plusieurs provinces – dont l'Ontario et le Québec –, empêchent la syndicalisation de la majorité des travailleurs agricoles. Cependant, les TUAC ont mis sur pied, en collaboration avec l'Alliance des Travailleurs Agricoles (ATA)¹³¹, dix Centres d'appui aux travailleurs agricoles migrants (CATAM), dont deux au Québec, à Saint-Rémi et à Saint-Eustache (Alliance des travailleurs agricoles, 2010 ; TUAC Canada & ATA, 2009: 9). Également, depuis les dernières années, les TUAC ont réussi à syndiquer plusieurs travailleurs agricoles, notamment au Québec. Par l'intensité de ses actions, et ses récentes finalités, que nous verrons plus loin, le syndicat des TUAC constitue un acteur à part entière du SRI, qui ne cesse d'acquérir du pouvoir.

7.3.5.2 Autres organisations

D'autres organisations ont pris part à la défense des intérêts des travailleurs agricoles et horticoles depuis les dernières années. Par exemple, Au bas de l'échelle, un organisme sans but lucratif qui a pour mission de défendre les droits des non-syndiqués, prend position dans ses publications pour défendre les droits des travailleurs locaux et migrants, comme nous le verrons. La Coalition d'appui aux travailleurs et travailleuses agricoles (C.A.T.T.A.), quant à elle, est un regroupement de défense des droits des travailleurs agricoles, des migrants en particulier. Elle a été fondée de façon informelle au début des années 2000 (Morisset, 2006: 11). La C.A.T.T.A.

travaille à établir des liens entre la société civile québécoise et les travailleurs agricoles migrants. Elle milite aussi pour une meilleure reconnaissance des droits de ces travailleurs et intervient publiquement en ce sens. La CATTa participe aussi au Réseau migration – justice, une table de concertation qui réunit Amnistie internationale, la Fédération des femmes du Québec, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* et une dizaine d'autres organismes à but non lucratif¹³².

De même, les autres grandes centrales syndicales du Québec, sans mener des actions importantes dans le dossier, appuient tout de même ponctuellement les travailleurs agricoles et horticoles dans leurs publications (CSD, 2007 ; CSN, 2008 ; CSQ, 2007). Sans constituer des acteurs principaux dans le système, l'ensemble de ces organisations, en synergie, a le potentiel d'influencer le système, comme nous le verrons.

¹³¹ L'ATA est «le tout premier réseau national à offrir des services de représentation et de soutien aux travailleurs du pays et aux travailleurs étrangers œuvrant au Canada dans le cadre du PTAS et du PTET» (TUAC Canada & ATA, 2009: 9).

¹³² Voir la décision récente de la CRT se rapportant à la syndicalisation des migrants (*TUAC (section locale 501) c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas et Procureur général du Québec*, (2010) QCCRT 0191 : 38).

Conclusion de section

Dans le système de relations industrielles du secteur horticole de la période III, de nouveaux acteurs se sont imposés. C'est le cas de l'UPA, de l'organisme F.E.R.M.E., d'AGRcarrières et des TUAC. On observe également la formation de coalitions regroupant différentes organisations qui prennent la défense des travailleurs. Un constat ressort de cette vue d'ensemble : la main-d'œuvre horticole peut de plus en plus compter sur différents alliés pour rétablir le rapport de force avec les employeurs. Ces alliés font entendre leur voix à l'État, et revendentiquent l'amélioration de la situation des travailleurs horticoles. Tous ces acteurs possèdent une idéologie qui leur est propre et qui influence leurs stratégies. Nous verrons ci-dessous la structure idéologique des acteurs du système au cours de la période III.

7.4 Structure idéologique

Les premières années de la période III ont été marquées par les valeurs traditionnelles – «le travail, l'épargne, la famille, l'entreprise privée et les mœurs rurales» (Lacoursière, et al., 1970: 545) – défendues par l'Église et le parti de l'Union nationale de Duplessis. Ce dernier allait contribuer par ses politiques agricoles à «faciliter, pour autant que ce fut encore possible, la survie de l'agriculture traditionnelle et [à] retarder le développement de l'agriculture de marché» (Morisset, 1987: 52). Dans les années 1960, cependant, l'idéologie et les valeurs des Québécois, en milieu urbain d'abord, puis en milieu rural, ont commencé à changer. On a alors relégué l'Église au second plan, «au profit de l'étatisme et de la laïcisation» (Dickinson & Young, 2003: 337). L'État a été redéfini à cette époque, et un nouveau nationalisme résolument tourné vers l'avenir a été instauré.

Au cours de la période, un nombre grandissant d'agriculteurs ont modifié leur façon de penser l'agriculture. De 1939 à 1966, «[l']idéologie [allait] évoluer vers la modernisation de l'agriculture devant faire vivre décemment la famille plutôt que lui ouvrir uniquement l'accès au royaume des cieux» (Morisset, 1987: 184). Le leitmotiv du monde rural est devenu dans les années 1950-1960 que «[l']agriculture [devait] devenir une industrie efficace et rentable» (Tremblay, 1973: 56). Les principes de l'économie capitaliste ont donc été transposés peu à peu dans le monde agricole québécois. Par exemple, l'UPA présente aujourd'hui une idéologie agriproductiviste¹³³ basée sur le technique et l'économique, et sur la nécessité de conserver son monopole syndical. Face à cette vision, cependant,

¹³³ «Le productivisme est une pratique économique axée sur la seule valeur de la productivité. (...) Cela signifie produire toujours plus et toujours plus vite, à moindre coût» (Sauvé & Proulx, 2007: 2).

l'Union paysanne défend une idéologie «agriécologiste» axée sur le développement durable, l'écologie et la démocratisation du territoire rural.

Quant aux acteurs représentant les travailleurs, leur idéologie diffère de celle de l'UPA. Le préambule des statuts des TUAC Canada révèle que les valeurs de démocratie, d'égalité et de liberté sont prépondérantes et que l'idéologie du syndicat est rattachée à la nécessité d'équilibrer les pouvoirs au sein de la société et des milieux de travail (TUAC Canada, 2008). Les autres groupes qui défendent les intérêts des travailleurs agricoles semblent avoir les mêmes valeurs et partager une idéologie commune : l'État doit protéger ces travailleurs, car ils ont les mêmes droits et libertés que les autres.

Il semble que l'UPA ne partage pas totalement cette vision. Elle semble par exemple avoir une perception différente de la main-d'œuvre selon le type de salarié concerné – travailleur horticole ou travailleur dans les productions animales. Ainsi, lors des débats parlementaires entourant le projet de loi 126 sur les normes du travail, en 1979, le président de l'UPA d'alors, Paul Couture, disait :

Contrairement à ce qu'on pense, un employé agricole, ce n'est pas n'importe qui; c'est un gars qui est capable de voir s'il y a un problème avec une machine avant qu'elle soit finie. (...) On a dit longtemps : Celui-là, il n'est pas «smatte»¹³⁴, il va faire un cultivateur. Ce n'est pas vrai, ça prend des «smattes» et des gars aussi «smattes» que n'importe où ailleurs. À partir de là, pour avoir une main-d'œuvre intéressante à employer, il faut la payer. (...) Il y a des conditions spéciales, cependant, à un moment donné, comme les récoltes, pendant lesquelles on va employer des jeunes, des enfants, des écoliers. Il pourrait y avoir des ajustements selon la situation. Des exigences de salaire minimum trop fortes pourraient créer des problèmes.

Or, depuis les dernières années, une prise de conscience collective s'est opérée, notamment grâce aux nouveaux acteurs qui n'hésitent pas à mobiliser les médias et l'opinion publique pour défendre les intérêts des travailleurs horticoles. L'État, quant à lui, semble être de plus en plus tiraillé entre les différentes idéologies des acteurs du système, tout en penchant pour l'instant généralement du côté des acteurs patronaux dans ses décisions. Les pressions exercées par ces derniers dans les dossiers des programmes de migration et de la syndicalisation de la main-d'œuvre ont en effet porté fruit puisque l'État a accédé à une grande partie de leurs demandes. Cependant, les pressions exercées par les nouveaux groupes représentant les travailleurs forcent l'État à revoir sa position.

Conclusion de section

Nous pouvons constater que l'idéologie de la période III a été plurielle, comme le proposait da Costa (da Costa, 1990). Les différents groupes composant la société québécoise et le

¹³⁴ «Smart» : intelligents

secteur agricole ont en effet des valeurs, des croyances et des idées souvent divergentes. La coexistence d'idéologies différentes, entre l'UPA et l'UP, par exemple, ou entre les acteurs patronaux et les acteurs représentant les travailleurs, génère des pressions antagoniques sur le système et le pousse à réagir. Peu à peu, la société et l'État québécois semblent prendre conscience de l'importance des travailleurs horticoles, et de leur vulnérabilité. Nous verrons ci-dessous comment ces idéologies contradictoires ont influencé le système, notamment en amenant les acteurs à déployer différentes stratégies.

7.5 Stratégies

Nous avons pu déceler plusieurs stratégies employées par les acteurs au cours de la période III. Au niveau macro, nous inclurons les stratégies qui ont eu pour but d'influencer l'État lors de la création ou de la modification de lois touchant l'ensemble ou une partie de la main-d'œuvre agricole/horticole non familiale et toutes celles où l'État a eu un rôle important à jouer. Notre niveau méso fera état des stratégies de gestion de la main-d'œuvre employées principalement par des acteurs non étatiques, comme l'UPA, les TUAC et certains acteurs patronaux. Finalement, au niveau micro, nous présenterons les stratégies qui ont trait à la relation individuelle de travail, c'est-à-dire tout ce qui touche aux conditions d'embauche, de travail, de salaire, etc., qui sont conclues directement entre l'employeur et l'employé horticoles.

7.5.1 Stratégies au niveau macro¹³⁵

Comme nous l'avons vu, l'UCC-UPA est devenue au cours de la période un important interlocuteur des gouvernements :

À cause de la situation de propriétaire qui prévaut en agriculture, l'UPA pratique très très bien le lobbying auprès des différentes instances gouvernementales et paragouvernementales. Dans ces occasions, le Conseil d'Administration demande une entrevue avec un ou plusieurs ministres afin d'expliquer la position des agriculteurs. Cette forme de rencontre se rapproche beaucoup du lobbying à cause de son caractère confidentiel, les journalistes ne sont jamais informés (Dagenais, 1974: 24).

Si le syndicat a régulièrement exercé des pressions sur l'État pour améliorer la situation économique des agriculteurs, elle est aussi intervenue auprès du gouvernement afin qu'il modifie ou maintienne des dispositions particulières au sein de certaines lois du travail. Récemment, d'autres institutions ont aussi exercé leur pouvoir de lobbying auprès de l'État afin d'infléchir le cours des décisions concernant les droits de la main-d'œuvre agricole et

¹³⁵ Voir aussi, à propos de certaines stratégies macro, Groux (1999), Mimeault et Simard (1999) et Moran (1988).

horticole. Nous verrons ci-dessous les stratégies mises en œuvre par les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs dans le cadre du *Code du travail*, de la *Loi sur les normes du travail* et des programmes de migration¹³⁶.

7.5.1.1 Stratégies autour du *Code du travail*

Lors des débats entourant le projet de loi sur le *Code du travail* (C.t.) en 1963 et 1964, des représentants de différentes organisations ont donné leur avis devant l'Assemblée nationale du Québec à propos de l'inclusion ou non des travailleurs agricoles du champ d'application de la loi. Un représentant de la Fédération des jardiniers de la province de Québec¹³⁷ demandait par exemple à l'Assemblée

de revenir à l'ancien texte [de la *Loi sur les relations ouvrières*] puisqu'en Ontario, également, ces gens-là, maraîchers ou jardiniers ou fermiers, sont exclus des lois de relations ouvrières ; et ils considèrent qu'ils subiraient peut-être une concurrence préjudiciable si eux, dans la province de Québec, y étaient assujettis (Assemblée nationale du Québec, 1963: 81).

Les arguments économiques – ici, la concurrence avec l'Ontario – ont donc dès le début de la période été employés par les producteurs agricoles dans le dossier de la main-d'œuvre. Face à ces demandes des agriculteurs, le milieu syndical – notamment la F.T.Q. – avait proposé qu'on ajoute l'adjectif «familiale» après le mot «ferme», afin que «s'il se développe de grandes exploitations agricoles dans la province, dans le tabac ou ailleurs, le syndicat de l'U.C.C.¹³⁸, la C.S.N. ou la F.T.Q. puissent syndiquer les employés qui sont sur ces fermes spécialisées et qui peuvent être de grande envergure» (Assemblée nationale du Québec, 1963: 81). Les propos de Daniel Johnson (père), alors député et Chef de l'opposition dans l'Union nationale, et de Carrier Fortin, alors ministre du Travail, illustrent influence des jardiniers-maraîchers affiliés à l'UCC (voir l'annexe XV). Face aux arguments des acteurs patronaux, le ministre du Travail exprimait le besoin de protection des travailleurs agricoles. Nous pouvons constater dans ses propos la position paradoxale du gouvernement : le droit à la syndicalisation étant en principe universel, il était difficile de justifier les exclusions dont les travailleurs agricoles faisaient l'objet. Pourtant, comme

¹³⁶ Notons qu'à propos de la santé et de la sécurité au travail, vers la fin des années 1970, l'UPA a fait pression sur le gouvernement pour inclure l'industrie agricole dans les secteurs couverts par la *Loi des accidents du travail* (Moran, 1988: 61 et 202). Vers 1976, le législateur avait «étendu la couverture de la Commission des accidents du travail aux employés de la ferme», puis en 1978, l'«exclusion de l'industrie agricole [de la *Loi des accidents du travail* était] abrogée», permettant ainsi aux producteurs eux-mêmes d'être couverts par la Loi (Assemblée nationale du Québec, 1978: 4788-4791). Également, il semble qu'entre 1958 et 1968, l'UCC ait demandé au gouvernement que les salariés du secteur agricole soient couverts par le régime d'assurance-chômage de l'époque. Selon Moran, «ces requêtes furent faites essentiellement dans l'espoir de retenir ou d'attirer ainsi une main-d'œuvre qui était, particulièrement à cette époque, largement sollicitée par les autres secteurs économiques québécois» (Moran, 1988: 262).

¹³⁷ Une des fédérations de l'UCC.

¹³⁸ Notons qu'il s'agit d'une erreur de la part de cet intervenant, puisque l'UCC n'aurait pu syndiquer un groupe de travailleurs agricoles salariés.

nous le verrons, le gouvernement a largement satisfait aux demandes des agriculteurs, et encore aujourd’hui, le C.t. contient une disposition (l’article 21 alinéa 5) qui freine la syndicalisation d’un grand nombre de travailleurs agricoles, particulièrement dans le secteur horticole, à forte saisonnalité. La position de l’UPA est encore aujourd’hui très claire par rapport à cette disposition. Par exemple, en 2008, ses membres lui demandaient d’exercer des pressions sur le législateur québécois afin de la conserver telle quelle malgré les demandes d'accréditation déposées à la CRT pour syndiquer des travailleurs migrants sur des fermes horticoles (voir l’annexe XVI). En outre, les activités de lobbyisme de la Fédération des producteurs maraîchers du Québec, membre de l’UPA, comprennent des demandes auprès du ministère du Travail et de la Commission des normes du travail dans le but de préserver l’article 21 alinéa 5 du C.t. «afin de maintenir la compétitivité des fermes québécoises» (Registre des lobbyistes du Québec, 2010b). L’organisme F.E.R.M.E. fait aussi appel à un lobbyiste dont le mandat est notamment de «[c]onsolider et élargir, le cas échéant, les dispositions d'exception en matière agricole comme [l'article] 21 (5) du Code du travail» auprès du MICC, du ministère du Travail et du MAPAQ (Registre des lobbyistes du Québec, 2010a).

Depuis plusieurs années, des syndicats et des groupes de défense des travailleurs ont commencé à contester l'exclusion des travailleurs agricoles du *Code du travail* (CDPDJ, 2003: 59; TUAC Canada & ATA, 2009: 20). Récemment, une décision de la Commission des relations du travail remet une fois de plus en question la légitimité de l'exclusion des travailleurs agricoles du *Code du travail*. Les efforts des TUAC et des autres organismes ayant exercé des pressions en faveur de la généralisation du droit d'association ont donc porté fruit dans une certaine mesure.

7.5.1.2 Stratégies autour de la *Loi sur les normes du travail*

En 1979, la *Loi du salaire minimum* a subi une révision en profondeur. À l’Assemblée nationale, l’UPA demandait que tous les salariés agricoles employés par une ferme, peu importe sa forme juridique, demeurent exclus de la nouvelle *Loi sur les normes du travail*, sauf s’ils y étaient plus que trois employés de façon habituelle (Assemblée nationale du Québec, 1979b: B-1069). Elle demandait également que tous les salariés agricoles soient exclus des dispositions sur «les heures supplémentaires, le salaire minimum, (...) [et] le congé hebdomadaire» (Assemblée nationale du Québec, 1979b: B-1069). Les arguments de l’UPA étaient fort similaires à ceux qu’elle présentait dans le cadre du *Code du travail*:

Le rendement du capital en agriculture est généralement de beaucoup inférieur à celui d'autres secteurs de l'économie. Les conditions de production, climatiques et autres (...) commandent un rythme de travail et des conditions de travail particulières. Par ailleurs, les exceptions consenties aux exploitations agricoles des autres provinces concernant la législation du travail nous demandent d'être particulièrement prudents au Québec si nous voulons être capables de répondre à la concurrence (Assemblée nationale du Québec, 1979b: B-1070).

De plus, l'UPA demandait que «la Loi sur les normes du travail prévoie que toute réglementation qui en découlera et qui devra s'appliquer aux travailleurs agricoles fasse l'objet, avant son adoption, d'une consultation auprès de l'Union des producteurs agricoles» (Assemblée nationale du Québec, 1979b: B-1069-B-1070). L'UPA montrait ainsi qu'elle avait l'ambition de «gouverner» les dispositions de la *Loi* pouvant nuire d'une quelconque façon à ses membres.

Face à ces demandes, certains députés ont émis des réserves, se demandant si la protection du secteur justifiait l'exclusion de nombreux travailleurs de la *Loi sur les normes du travail* (voir l'annexe XVII). On observe encore une fois dans leurs discussions la position paradoxale du gouvernement : la volonté de protéger le salarié de façon universelle, en même temps que le secteur agricole. Finalement, «[m]algré les pressions de la Commission des droits de la personne (...) et de plusieurs organismes communautaires, le législateur a largement satisfait aux demandes de l'UPA» en 1979 (Mimeault & Simard, 1999: 403). Les salariés œuvrant sur des fermes de moins de trois employés embauchés à l'année ont en effet été exclus de la *Loi*, de même qu'un grand nombre de salariés agricoles – particulièrement ceux du secteur horticole – des dispositions sur les heures supplémentaires, les congés annuels et le repos hebdomadaire.

Diverses modifications à la *Loi* ont été apportées au cours des années 1990 et 2000. L'UPA, de même que certaines de ses fédérations¹³⁹, ont continué à faire valoir leur point de vue auprès du gouvernement. Cependant, des organisations comme Au bas de l'échelle, la CSN, la CEQ et la Commission des droits de la personne d'alors ont eux aussi exercé des pressions sur le gouvernement afin qu'il modifie la *Loi*¹⁴⁰. La distribution des

¹³⁹ La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec inc. et l'Office des producteurs de tabac jaune du Québec, par exemple (Assemblée nationale du Québec, 1990b: CAS-1362-CAS-1380).

¹⁴⁰ Par exemple, lors de la «Consultation générale dans le cadre de l'étude de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives», M. Raymond Johnston, alors vice-président de la CEQ (aujourd'hui la CSQ), disait : «Pensons aussi qu'il faut s'attaquer à certaines exclusions de la loi, notamment celles qui concernent les travailleuses et travailleurs agricoles». (Assemblée nationale du Québec, 1990a: 1130). Mme Danielle Aveline, alors présidente de Au Bas de l'échelle, disait : «[N]ous demandons que cette loi, qui est quand même une loi sur les normes minimales, soit universelle, c'est-à-dire qu'elle touche tous les travailleurs, qu'il n'y ait pas d'exclusions telles qu'elles sont actuellement (...) mais que les travailleurs agricoles, notamment, et les travailleurs domestiques soient entièrement couverts par cette loi. (...) D'ailleurs, le ministère, le MMSR [ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu], recommandait déjà, en 1987,

pouvoirs commençait, semble-t-il, à changer : les travailleurs agricoles avaient désormais une voix, qui rappelait au gouvernement que leur exclusion de la *Loi sur les normes du travail* était discriminatoire en vertu des *Charters* (CDPDJ, 1990 ; Mimeault & Simard, 1999: 403-404). Les efforts des organismes de défense des travailleurs en 1990 ont en partie porté fruit, car même si plusieurs exclusions spécifiques ont été reprises, particulièrement en ce qui concerne les salariés horticoles – heures supplémentaires, repos hebdomadaire, congés payés et salaire minimum – l'exclusion générale visant les travailleurs agricoles, à l'article 3, a été abolie lors de la réforme de la *Loi* en 1990, comme nous le verrons.

Finalement, la *Loi sur les normes du travail* a de nouveau fait l'objet d'une importante révision en 2002. L'UPA a encore une fois exercé des pressions sur les élus :

Dans le cadre de la révision de la Loi sur les normes du travail, de nombreuses représentations ont été faites à l'automne 2002 en vue de s'assurer que les particularités du secteur agricole soient prises en compte. (...) Au cours de la campagne électorale, l'UPA a profité des rencontres avec les chefs de parti pour les amener à se positionner sur cette question cruciale pour plusieurs secteurs de production. Au lendemain des élections, les représentants de l'UPA et des fédérations concernées ont eu plusieurs rencontres avec le nouveau ministre du Travail pour lui demander de surseoir à l'application du salaire minimum pour les travailleurs agricoles affectés à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette. La nouvelle réglementation menaçait la rentabilité, voire la survie, de plusieurs entreprises. En mai 2003, le ministre acquiesçait à cette demande et mettait en place un comité de travail afin d'élaborer une norme salariale permanente et adaptée à l'activité agricole, laquelle devrait être mise en vigueur en 2004¹⁴¹ » (UPA, 2003: 10).

Malgré les succès de l'UPA, le législateur semble s'être rendu compte qu'« il était beaucoup moins nécessaire en 2002 qu'en 1980 de protéger financièrement les petites fermes familiales », car « d'une part, bon nombre de fermes considérées comme petites quant au nombre d'employés étaient grosses quant au reste (...) » et « d'autre part, la plupart des exploitants de petites fermes offraient déjà à leurs employés une rémunération au moins égale au salaire minimum (...) » (Désilets & Ledoux, 2006: 210). C'est durant les consultations qui ont précédé l'adoption du projet de loi que le législateur a également pu constater qu'invoquant encore des arguments économiques, « la principale résistance à l'extension du droit au salaire horaire minimum venait d'une minorité de producteurs de légumes de transformation (...) ou de producteurs de fruits (...) qui, au temps de la récolte, embauchent une main-d'œuvre saisonnière abondante, souvent jeune (...), payée au

l'abrogation des mesures d'exception. Donc, on va tout à fait dans le même sens» (Assemblée nationale du Québec, 1990a: 1147-1148).

¹⁴¹ La *Loi* a en effet été modifiée en 2004, prévoyant à partir de ce moment des salaires minimums au rendement pour les travailleurs affectés à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette (voir la section «Règles»)

rendement, à un tarif qui (...) était laissé à la discrétion des producteurs»¹⁴² (Désilets & Ledoux, 2006: 210-211). Nous verrons qu'à ce moment, le législateur a tenu compte non seulement des arguments des producteurs, mais aussi de ceux des organismes de défense des travailleurs dans le dossier des cueilleurs de fruits. Ces organismes continuent d'ailleurs d'exercer des pressions sur l'État afin qu'il abolisse les dernières exclusions visant les travailleurs agricoles et horticoles¹⁴³. Face à leurs demandes, cependant, des acteurs patronaux comme F.E.R.M.E. embauchent des lobbyistes afin de maintenir les «dispositions d'exception» concernant la main-d'œuvre agricole dans les lois du travail (Registre des lobbyistes du Québec, 2010a). Le législateur est souvent ambivalent face aux pressions de ces groupes antagonistes. En conséquence, il modifie encore aujourd'hui d'année en année les dispositions concernant les travailleurs horticoles, revenant souvent sur les décisions qu'il a prises précédemment, comme nous le verrons dans la section «Règles».

7.5.1.3 Stratégies autour du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

La création du premier programme de recrutement de travailleurs agricoles étrangers au Canada a été le résultat des pressions exercées par les producteurs canadiens sur le gouvernement fédéral dans les années 1960 :

En réponse aux préoccupations des producteurs, le gouvernement du Canada a signé, en 1966 puis en 1967, un protocole d'entente avec les pays des Antilles membres du Commonwealth et, en 1974, avec le Mexique (...) (Ferguson, 2007b: 209, notre soulignement).

Depuis une vingtaine d'années, les organismes représentant les producteurs agricoles canadiens et québécois ont à plusieurs reprises formulé des demandes à l'État à propos des TAM¹⁴⁴. Par exemple, tout en recommandant au gouvernement fédéral d'encourager le

¹⁴² Lors des consultations dans le cadre de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ), l'Association des producteurs de fraises et framboises du Québec affirmait qu'elle «appu[yait] fortement *le règlement sur les normes du travail prévoyant le salaire minimum, établi au rendement, payable au salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de fraises et de framboises*», et précisait qu'il était «primordial que le Ministère du travail (*sic*) maintienne ces normes qui sont incontournables au développement du secteur» (Association des producteurs de fraises et framboises du Québec, 2007: 9).

¹⁴³ Par exemple, en 2004, l'organisme Au bas de l'échelle faisait parvenir au gouvernement un avis lui demandant d'accorder le salaire minimum à tous les travailleurs horticoles, y compris les cueilleurs de fraises, de framboises, de pommes et de légumes de transformation (Au bas de l'échelle, 2004).

¹⁴⁴ Des acteurs patronaux ont également revendiqué auprès du gouvernement des améliorations concernant le travail de la main-d'œuvre agricole saisonnière locale. AGRICarrières a par exemple revendiqué l'octroi de ressources gouvernementales supplémentaires pour renforcer le recrutement en région, l'accès à un transport rural et la possibilité pour les prestataires de l'assurance-emploi d'occuper un emploi agricole saisonnier sans voir leurs prestations coupées (AGRICarrières, 2007b: 16-18). L'UPA revendique également l'intervention du gouvernement afin de faciliter le recrutement de main-d'œuvre locale (UPA, 2008b: 32).

travail saisonnier auprès des travailleurs locaux, le Conseil canadien de l'horticulture¹⁴⁵ revendique auprès de l'État des améliorations au PTAS (Canadian Horticultural Council, 2004: 5). Il souhaite par exemple que soit facilité l'accès à l'immigration permanente pour les personnes intéressées à travailler en horticulture, et que soient améliorées les modalités de l'assurance-emploi, des régimes de pension et de l'assistance sociale provinciale pour les TAM. Pour le Conseil, le PTAS n'est pas une fin en soi, mais plutôt un «outil» parmi d'autres pour contrer la pénurie de main-d'œuvre (Canadian Horticultural Council, 2004: 5). Vue la proportion croissante que prend le travail migrant dans le secteur depuis les dernières années, les employeurs semblent néanmoins utiliser de plus en plus le programme sans chercher d'autres solutions au niveau local¹⁴⁶.

Les pressions exercées depuis plus de quarante ans par les différents groupes représentant les employeurs horticoles ont en grande partie porté fruit : le gouvernement fédéral a graduellement ouvert les programmes de main-d'œuvre agricole étrangère pour faciliter leur embauche. Par exemple, il a progressivement levé les quotas de TAM, et il a apporté «des assouplissements importants aux procédures visant à démontrer qu'il y a pénurie de main-d'œuvre» (Ferguson, 2007b: 209; FTQ, 2008: 7). L'argument phare utilisé par les producteurs canadiens – la pénurie de main-d'œuvre, particulièrement dans le sous-secteur horticole – a d'ailleurs été repris par les producteurs québécois. Les mémoires déposés dans le cadre des consultations de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ), en 2007, nous permettent de prendre connaissance de cette stratégie :

Le secteur maraîcher est un grand utilisateur de travailleurs non spécialisés. En cela, il se trouve en concurrence avec les autres secteurs économiques souffrant de la pénurie de main-d'œuvre. Or le secteur maraîcher offre des emplois de courte durée, qui sont exercés dans des conditions parfois difficiles. Afin de compenser la rareté des travailleurs locaux, les maraîchers ont fait et font de plus en plus appel aux travailleurs étrangers, ce qui a contribué pour beaucoup au développement économique des entreprises depuis quinze ans.

L'AJMQ [Association des jardiniers maraîchers du Québec] demande à l'État de continuer à faciliter l'entrée de ces travailleurs étrangers en posant des conditions qui permettront aux producteurs du Québec de demeurer concurrentiels, eux qui paient déjà des salaires plus élevés que ceux de leurs concurrents hors Québec (Association des producteurs de fraises et framboises du Québec, 2007: 8).

¹⁴⁵ Il s'agit d'une organisation patronale dont sont membres l'UPA et le Conseil québécois de l'horticulture, entre autres.

¹⁴⁶ D'ailleurs, bien que le Conseil semble vouloir encourager les travailleurs à œuvrer en horticulture et améliorer les conditions de la main-d'œuvre horticole, dans un document datant de 2002, il affirmait : «Nous pressons le Gouvernement du Canada (...) [d]e supprimer l'article du contrat liant le tarif pour la main-d'œuvre étrangère au taux de salaire courant en raison de la baisse des prix des denrées et d'autres facteurs» (Conseil canadien de l'horticulture, 2002: 3).

Les mémoires présentés par les autres représentants des employeurs reprenaient essentiellement le même discours (CAAAQ, 2007). Dans son mémoire présenté à la Commission, l'UPA ne s'est pas prononcée sur les problèmes de gestion de la main-d'œuvre agricole étrangère¹⁴⁷ (UPA, 2007). Cependant, l'année suivante, elle a demandé au gouvernement de mieux «intégrer les travailleurs agricoles étrangers temporaires» (UPA, 2008c). L'UPA précise qu'avant 2007, les seules productions agricoles pouvant se prévaloir des programmes de migration étaient les productions horticoles, mais que depuis – notamment grâce aux pressions des employeurs¹⁴⁸ –, «les programmes (...) se sont ouverts à toutes les productions agricoles étant donné les difficultés croissantes de recrutement auxquelles étaient confrontées les entreprises» (UPA, 2008c: 2). L'UPA recommandait entre autres «d'alléger la démarche [de recrutement de la main-d'œuvre étrangère] de façon à éviter les dédoublements sans valeur ajoutée» (UPA, 2008c: 5), et de «faciliter l'accès à la résidence permanente [des travailleurs agricoles étrangers temporaires] au Canada» (UPA, 2008c: 8). Ainsi, les revendications des acteurs patronaux concernant les TAM sont paradoxales. D'un côté, ils désirent avoir de plus en plus recours aux TAM sur la base d'une pénurie de main-d'œuvre. De l'autre, ils souhaitent que les salaires et certaines protections juridiques accordés aux TAM demeurent faibles. Ils demandent cependant à l'État de pallier ces mauvaises conditions en améliorant les protections sociales offertes aux TAM, comme l'accès à l'assurance-parentale (F.E.R.M.E., 2007: 19).

Face aux stratégies employées par les acteurs patronaux, les groupes de défense des travailleurs ont eux aussi exprimé leurs revendications à l'État concernant les TAM. Ils ont fini par obtenir de ce dernier qu'il s'assure que les employeurs offrent des conditions de travail minimales aux migrants. Les TUAC, en particulier, adoptent une stratégie de partenariat avec l'ATA pour exprimer leur désir de voir l'État intervenir davantage pour améliorer la situation des TAM :

[L]es TUAC Canada et l'ATA collaborent étroitement avec des groupes communautaires, des universitaires, des dirigeants d'organisations syndicales locales et divers groupes confessionnels afin d'éveiller et d'accroître les prises de conscience des difficultés que rencontrent les travailleurs migrants pendant qu'ils travaillent ici. Nous continuons à bâtir un cercle de soutien et d'assistance qui s'élargit de plus en plus pour apporter des changements au PTAS au profit des travailleurs agricoles migrants. Ces démarches ont eu pour effet de

¹⁴⁷ Certaines de ses fédérations ont cependant abordé la question de la main-d'œuvre étrangère en demandant à l'État d'[o]uvrir le secteur agroalimentaire (production et transformation) à la venue de travailleurs étrangers où l'on observe des métiers en pénurie de main-d'œuvre» (Fédération de l'UPA de Saint-Hyacinthe, 2007: 12)

¹⁴⁸ Par exemple, «[C]ertains employeurs, on pense notamment au cas des abattoirs, ont invoqué devant la Commission le besoin pressant de recourir à ce type de main-d'œuvre» (FTQ, 2007: 10).

sensibiliser davantage le public aux insuffisances et injustices du PTAS, qui réclame de plus en plus que le gouvernement intervienne pour y apporter des solutions (TUAC Canada & ATA, 2009: 10).

Les TUAC concluent aussi des accords avec les gouvernements des pays fournisseurs de main-d'œuvre dans le but de protéger les droits des migrants (TUAC Canada & ATA, 2009: 3). Ils dénoncent en outre chaque année les abus découlant du PTAS (et du Projet pilote, comme nous le verrons) : preuve insuffisante de pénurie apportée par l'employeur, rapatriements abusifs, absence de processus d'appel lors d'un congédiement, retenue de documents personnels, logements insalubres, exclusion de certaines lois du travail, manque d'information sur les lois, interdiction de se syndiquer, etc. Ils énoncent chaque fois une série de recommandations au gouvernement canadien pour que la protection de cette main-d'œuvre vulnérable soit accrue, demandes qui sont reprises par d'autres organisations (Au bas de l'échelle, 2007 ; CSN, 2008 ; CSQ, 2007 ; FTQ, 2007: 12; Québec Solidaire, 2007: 6; TUAC Canada & ATA, 2009 ; Union paysanne, 2007: 31). Aucune ne remet cependant véritablement en question la légitimité des programmes de travailleurs temporaires. À notre connaissance, seul Gaétan Lévesque membre du C.A. de Au Bas de l'échelle, a déjà évoqué la possibilité que les programmes de travailleurs étrangers temporaires n'avaient pas leur raison d'être :

On n'est plus en 1937; ça a évolué, l'entreprise agricole et, en tout cas, nous, on ne voit pas ce qui ferait qu'il pourrait y avoir une grosse différence entre une entreprise agricole de trois employés et moins et un dépanneur sur le coin de la rue. Évidemment, il y a des questions de récoltes, de beau temps, ces aspects-là, sauf qu'au niveau de la relation employeur-employé (...), on n'en voit pas. Cela étant dit, ce que l'on vous a sorti (...) c'est qu'on voit toutes les années, vers le mois d'août, arriver des gens de pays étrangers, et ça fait toujours drôle aux Québécois de se dire: Comment ça se fait qu'on est obligés d'embaucher des gens de l'extérieur? (Assemblée nationale du Québec, 1990a: 1152).

Il affirmait que c'étaient les conditions de travail offertes à la main-d'œuvre agricole qui causaient les pénuries de main-d'œuvre observées (Assemblée nationale du Québec, 1990a: 1152), rejoignant en cela la proposition que nous faisions dans l'introduction de ce mémoire. Tenant peu compte de ces suggestions, le gouvernement a plutôt décidé d'élargir davantage les programmes de migration, notamment grâce au Projet pilote.

7.5.1.4 Stratégies autour du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation ou Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTET-PS)

De manière générale, les stratégies ayant contribué à la mise en place et aux transformations du Projet pilote ont été très semblables à celles déployées par les acteurs

dans le cadre du PTAS. Ce Projet, «[l]ancé en 2003 et modifié en 2007¹⁴⁹, (...) donne aux employeurs la possibilité de recruter des travailleurs [guatémaltèques] dans des professions qui, normalement, exigent au plus un diplôme d'études secondaires ou deux ans de formation professionnelle» pour une période allant jusqu'à 24 mois (F.E.R.M.E., 2009). Plusieurs secteurs de l'économie, dont l'agriculture, peuvent bénéficier de ce programme. Il semble que ce soient d'abord les employeurs canadiens «qui ont réclamé des assouplissements aux règles d'utilisation d'une main-d'œuvre étrangère temporaire en invoquant des pénuries de main-d'œuvre ou des pénuries de qualifications ou de compétences» (FTQ, 2008: 4). Au Québec, dans le cas du secteur agricole, le Projet pilote a fait l'objet d'une entente privée entre l'OIM, F.E.R.M.E. et le gouvernement guatémaltèque. Depuis, le nombre de Guatémaltèques recrutés au Québec dans le cadre de ce programme ne cesse de croître. Récemment, le Conseil canadien de l'horticulture a exercé des pressions sur l'État pour qu'il modifie certaines modalités du Projet pilote et le rende plus avantageux financièrement pour les employeurs¹⁵⁰. Il faut dire que les employeurs semblent aujourd'hui moins intéressés à embaucher des travailleurs mexicains ou antillais et qu'ils «entendent se tourner de plus en plus vers l'Amérique centrale et la Colombie pour recruter des travailleurs saisonniers, dans le but avoué de faire échec aux démarches de syndicalisation entreprises par certains employés mexicains» (Morin, 2007). Chaque programme offre donc des modalités particulières, ce qui laisse une plus grande souplesse aux employeurs.

Les groupes représentant les travailleurs dénoncent évidemment le Projet pilote, puisque ce dernier «offre encore moins de protections et de surveillance que le PTAS» (TUAC Canada & ATA, 2009: 17). La situation des TAM inquiète de plus en plus les TUAC, qui multiplient leurs tentatives de syndicalisation auprès des migrants depuis les dernières années. Cette stratégie méso des TUAC – la syndicalisation des travailleurs – s'opère en

¹⁴⁹ «On February 23, 2007, the federal government extended the duration of the LMO [Labour market opinions, ou Avis relatif au marché du travail (AMT) au Québec] for the pilot project for occupations requiring lower levels of formal training from a period of 12 months to 24 months. The original program was too limited to be effective for employers to utilize» (Ackah, 2007: 2).

¹⁵⁰ Entre autres, il a obtenu qu'un montant pouvant atteindre 45\$ par semaine puisse être déduit des paies des travailleurs pour l'hébergement, alors que le logement doit être fourni gratuitement par l'employeur dans le cadre du PTAS (Conseil canadien de l'horticulture, 5 mars 2010). Cette modalité fait en sorte qu'il est souvent plus avantageux pour un employeur d'avoir recours au Projet pilote qu'au PTAS, car après quelques semaines de travail, le TAM du Projet pilote aura remboursé à l'employeur le prix que ce dernier débourse habituellement pour son billet d'avion (c'est-à-dire au moins 50 % du prix du billet). Après huit mois, le Guatémaltèque embauché dans le cadre du Projet pilote aura remboursé à l'employeur un montant équivalant à trois fois le montant déduit des payes du Mexicain ou de l'Antillais pour la même période dans le cadre du PTAS. Il se pourrait ainsi qu'il se développe une concurrence entre les travailleurs des deux programmes.

parallèle avec les stratégies méso des acteurs patronaux, visant à juguler la «pénurie» de main-d'œuvre présente dans le système, comme nous le verrons ci-dessous.

7.5.2 Stratégies au niveau méso

7.5.2.1 Stratégies méso des groupes représentant les employeurs

Pendant la période III, certains acteurs patronaux ont établi, avec ou sans l'aide du gouvernement, plusieurs stratégies méso reliées au recrutement et à la gestion des travailleurs. Tandis que certaines de ces initiatives qui misaient sur une main-d'œuvre locale n'existent plus aujourd'hui¹⁵¹, d'autres existent toujours ou ont vu le jour depuis :

- **Le Programme de déplacement des travailleuses et des travailleurs agricoles du MAPAQ**, créé dans les années 1970, «vise à satisfaire le besoin de main-d'œuvre saisonnière des entreprises horticoles lorsqu'elles doivent recourir à du personnel ne pouvant être hébergé à la ferme ni recruté localement» (AGÉCO, 2002: 10). Aujourd'hui, le MAPAQ contribue à 50 % des coûts de transport de cette main-d'œuvre, et les employeurs et les travailleurs fournissent le reste.
- **La Corporation des Services de la main-d'œuvre agricole (SMA) de l'UPA** a été créée en 1974 (Simard & Mimeault, 1997: 6). Les Services d'emploi agricole (SEA), gérés par les SMA, sont devenus depuis les Centres d'emploi agricole du Québec (CEA), rattachés chacun à un Centre local d'emploi (CLE) d'Emploi-Québec (CEA-UPA, 2009). Les CEA «voient au recrutement, à la sélection et au placement des travailleurs spécialisés et non spécialisés dans les productions agricoles animales et végétales, pour des postes journaliers (occasionnels), saisonniers ou permanents. Les CEA offrent aussi d'autres services, comme la gestion du transport par autobus suventionné par le MAPAQ et l'analyse des demandes de main-d'œuvre étrangère dans le cadre du PTAS et du Projet pilote (CEA-UPA, 2009).
- Le service **Agrijob**, créé en 2001 et géré par AGRIcarrières, «a pour fonction de recruter des travailleurs agricoles à Montréal [principalement des immigrants, comme nous l'avons vu], dans le but de combler des emplois offerts par les producteurs agricoles des régions environnantes de Montréal» (Agrijob, 2004). Il est financé par Emploi-Québec. Les candidats qui s'inscrivent à Agrijob sont référés aux CEA, et leur transport en autobus s'effectue à partir de Montréal (Agrijob, 2010).
- Les «**brokers en main-d'œuvre**» sont des entreprises sous-traitantes qui fournissent leurs propres travailleurs agricoles aux agriculteurs, par contrat, pour de courtes périodes de temps (Belzile, 2005: 37). Selon Belzile, 36% des producteurs maraîchers (légumes de plein champ) québécois utiliseraient les services de ces «brokers».
- Les **regroupements de main-d'œuvre agricole**, en formule CUMO (Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre) par exemple, fournissent à un groupe d'employeurs regroupés en coopérative des travailleurs tout au long de l'année selon leurs besoins,

¹⁵¹ Il s'agit entre autres d'un programme fédéral «de mobilité de la main-d'œuvre saisonnière et permanente qui offrait une assistance financière pour le déplacement des chômeurs des régions périphériques vers les zones déficientes en main-d'œuvre agricole» (AGÉCO, 2002: 6) et d'un programme provincial, offert par le MAPAQ, «de création d'emplois en milieu agricole destinés aux chômeurs, aux assistés sociaux, aux étudiants ainsi qu'aux détenus», en vigueur dans les années 1970, et dans les années 1980 sous le nom d'Agri-Travail (AGÉCO, 2002: 6).

et permettent ainsi aux travailleurs d'avoir une période d'emploi plus longue en changeant d'employeur pour combler les périodes plus «creuses» (Hébert, 2003: 71-72). Il existe de telles tentatives de regroupement dans le secteur horticole, notamment en Montérégie (HortiCompétences, 2009: 12; IQRHH, 2004: 11).

Ces programmes et initiatives, visant à traiter les problèmes de recrutement, ont généralement fonctionné en vase clos, et de façon aléatoire, c'est-à-dire au gré des subventions accordées par l'État ou des décisions d'un groupe particulier de producteurs. Certains programmes – comme ceux favorisant la réinsertion en emploi de prestataires de l'aide sociale – ont été abandonnés faute de subventions ou d'intérêt de part et d'autre. Cependant, certains acteurs patronaux sont conscients de l'importance des ressources humaines dans leur entreprise et expriment le désir d'embaucher localement. Cependant, même si les producteurs ont utilisé différentes stratégies de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre horticole, plusieurs études arrivent à la conclusion que ces initiatives ne sont pas suffisantes pour régler adéquatement les problèmes de recrutement (AGÉCO, 2002, 2003 ; Belzile, 2005). En réaction à ces stratégies des employeurs, les groupes représentant les travailleurs ont déployé à leur tour des stratégies méso, visant particulièrement les travailleurs migrants.

7.5.2.2 Stratégies méso des groupes représentant les travailleurs

L'acteur qui a réagi le plus intensément aux stratégies de recrutement de la main-d'œuvre des acteurs patronaux est sans contredit le syndicat des TUAC. Sa stratégie est claire : syndiquer les travailleurs agricoles étrangers ou canadiens afin d'améliorer leurs conditions de travail. Pour l'instant, ils concentrent leurs efforts sur la syndicalisation des travailleurs migrants, ces derniers partageant déjà une communauté d'intérêt. Ils ont déposé trois premières requêtes en accréditation en 2006 pour des TAM œuvrant au Québec, suivies d'une autre en 2008 (Beauchemin, 2006 ; Morin, 2008). Deux des trois requêtes déposées en 2006 ont été rejetées, la seule ferme où l'accréditation a été accordée étant une serre qui embauchait plus de trois salariés à l'année¹⁵² (Noël, 2007). Les TUAC ont porté en révision judiciaire les deux décisions concernant les salariés exclus, mais les requêtes ont été rejetées¹⁵³. Cependant, comme nous le verrons, la requête en accréditation déposée en 2008 a été accueillie, même si elle fait actuellement l'objet d'une requête en révision judiciaire. Le juge, se référant entre autres aux décisions rendues par la Cour d'appel de

¹⁵² Voir la décision rendue par le juge Michel Denis pour plus de détails (*TUAC (section locale 501) c. Légumière Y.C. inc. et Les Fermes Hotte & Van Winden et HydroSerre Mirabel inc.*, (2007) QCCRT 0467).

¹⁵³ Voir la décision de la CRT (*TUAC (section locale 501) c. Commission des relations du travail*, (2008) QCCS 993).

l'Ontario et par la Cour suprême¹⁵⁴, a statué que l'article 21 alinéa 5 du *Code du travail* contrevenait au droit constitutionnel d'association, celui-ci impliquant le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Les TUAC sont donc de plus en plus actifs en ce qui concerne la syndicalisation des TAM. Ils fournissent aussi d'autres services à cette main-d'œuvre, à travers les deux Centres d'appui aux travailleurs agricoles migrants (CATAM) du Québec, à Saint-Rémi et à Saint-Eustache. Ces centres, gérés conjointement avec l'ATA, aident notamment les TAM à connaître leurs droits et à les revendiquer (TUAC Canada & ATA, 2009: 9-10).

Certains autres organismes adoptent des stratégies concernant la gestion de la main-d'œuvre agricole. Par exemple, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse milite directement auprès des groupes représentant les employeurs en organisant des conférences, des séances d'information et en publiant des guides d'information sur les droits de la personne en milieu de travail, à l'intention des employeurs (CDPDJ, 2009: 103). Elle intervient aussi auprès des travailleurs : elle fournit des guides d'information¹⁵⁵, enquête, et défend les travailleurs agricoles victimes de discrimination. Dans le même ordre d'idées, la CNT publie des guides d'information à l'intention des travailleurs agricoles, mène des enquêtes sur leurs conditions de travail et les défend en cour lorsqu'ils portent plainte¹⁵⁶. La majorité des stratégies méso des groupes représentant les travailleurs en sont cependant pour l'instant à leurs balbutiements. Les stratégies des acteurs patronaux sont ainsi dominantes, aux niveaux macro et méso, mais également au niveau micro, dans la détermination des conditions de travail.

7.5.3 Stratégies au niveau micro

Comme nous l'avons vu, lorsque les producteurs rencontrent des problèmes de recrutement, ils utilisent différentes méthodes pour les résoudre : embauche de main-d'œuvre étrangère, services de courtiers en main-d'œuvre («brokers»), mécanisation de leurs opérations. Seul un petit nombre d'employeurs décident d'offrir de meilleures conditions de travail à leurs employés, du moins dans le secteur maraîcher (légumes de

¹⁵⁴ Par exemple, les arrêts Dunmore et Health Services, ainsi que la décision Fraser (*Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, 2001 CSC 94 ; *Fraser c. Ontario (Attorney general)*, [2008] ONCA 760 ; *Health Services and Support - Facilites Subsector Bargainig Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] CSC 27).

¹⁵⁵ Par exemple, la CDPDJ a publié un dépliant appelé *Des droits à cultiver - Dépliant d'information sur les droits et libertés de la personne au Québec, destiné aux travailleuses et travailleurs temporaires agricoles* (CDPDJ, 2007).

¹⁵⁶ Par exemple, la CNT a mis sur pied un projet d'intervention auprès des employeurs et employés agricoles migrants en 2009 afin d'enquêter sur les conditions de travail et de les informer des normes du travail (CNT, 2009a, 2009b).

plein champ) (Belzile, 2005: 63). Dans le secteur serricole également, les employeurs sont peu enclins à offrir de meilleures conditions afin de retenir un employé qui désire quitter, comparativement aux employeurs des secteurs laitier et porcin (AGÉCO, 2003: 38). Ce refus d'améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre pourrait être un des facteurs contribuant à la pénurie observée.

En effet, comme c'était le cas au cours des deux premières périodes historiques, les employeurs semblent utiliser une stratégie assez paradoxale. Ils souhaitent en effet recruter et retenir leur main-d'œuvre aisément tout en lui offrant des conditions de travail parmi les moins avantageuses de l'économie québécoise. Pour l'instant, cette stratégie est assez inefficace pour résorber la pénurie de main-d'œuvre. Certains affirment d'ailleurs, comme l'organisme Au bas de l'échelle, que «les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière sont liées aux conditions de travail difficiles et à la faible rémunération offerte» (CAAAQ, 2008a: 80). Un certain paradoxe se dessine encore une fois : les producteurs horticoles embauchent de plus en plus de travailleurs migrants, qui coûtent selon certains autour de 15 \$ de l'heure si l'on calcule tous les frais qu'ils occasionnent (Lamontagne & Croussette, 2010), alors qu'ils refusent d'augmenter les salaires des locaux à plus de 9,50 ou 10 \$ de l'heure. Uniquement au point de vue financier, cette stratégie semble peu astucieuse.

Quant aux stratégies employées par la main-d'œuvre horticole elle-même, elles sont probablement encore reliées à la survie, comme c'était le cas durant les deux périodes précédentes. On note ainsi que les travailleurs horticoles sont en majorité des individus issus de groupes vulnérables, tels que les immigrants récents, les Québécois en difficulté d'insertion socioéconomique, et les migrants provenant de certaines des régions les plus pauvres du monde. Certains n'ont pas tellement le choix de travailler en horticulture, l'éventail des carrières disponibles étant plutôt restreint lorsqu'on parle peu le français ou l'anglais, qu'on ne possède pas la scolarité adéquate ou reconnue¹⁵⁷, qu'on doit trouver un emploi rapidement ou qu'on habite une région du monde offrant des ressources limitées à ses habitants.

¹⁵⁷ En dehors de la saison agricole, les immigrants récents œuvrant dans le secteur horticole sont bien souvent en recherche d'emploi ou encore cumulent différents emplois de courte durée dans des manufactures ou autres. La «précarité et l'intermittence caractérisent le genre d'emplois occupés par ces travailleurs» (Simard & Mimeault, 1997: 66). Leur survie économique dépend ainsi de leur capacité à travailler dans le secteur l'été et à (peut-être) trouver un autre emploi pendant la saison creuse.

Conclusion de section

À l'issue de cette section sur les stratégies, nous pouvons constater que les stratégies de l'État ont changé au cours de la période. Selon certains, «l'intervention de l'État n'est souvent pas le fait de sa stratégie ou de sa volonté propre, mais de celle des agriculteurs eux-mêmes qui [...] s'organisent] collectivement pour aménager leur propre avenir (...) (Jean, 1997: 139). De la même façon, «[I]l a tendance qui se dégage des orientations gouvernementales [serait] à l'effet de donner un plus grand pouvoir (contrôle) aux entreprises (aux employeurs) en ce qui concerne la gestion du marché du travail, mais aussi la gestion de l'immigration» (FTQ, 2008: 5). Si cela est vrai, le rôle de l'État n'est pas totalement instrumental dans le système. En effet, l'État prend des décisions qui, si elles avantageant pour l'instant les employeurs et les autres acteurs patronaux, démontrent une stratégie qui lui est propre. Il a opté délibérément pour une stratégie ayant pour objectif de laisser le secteur s'autogérer en lui fournissant le cadre régulatoire pour le faire.

Quant aux acteurs patronaux, leurs stratégies ont tourné autour de deux axes assez antagoniques, soit la rétention d'une main-d'œuvre devenue rare et le maintien de ses faibles conditions de travail. Pour atteindre leurs objectifs, ils ont demandé à l'État qu'il aménage un cadre régulatoire particulier destiné à la main-d'œuvre horticole, qui comprend un accord privé de recrutement de main-d'œuvre étrangère, la mise sur pied de programmes de recrutement local pour contrer la «pénurie», l'impossibilité légale pour nombre de travailleurs horticoles de se syndiquer, et le maintien de faibles salaires.

Cependant, il semble que depuis une vingtaine d'années, les efforts des représentants des travailleurs dans le système ont contribué à influencer le législateur, qui a apporté certaines modifications au cadre régulatoire du système, comme nous le verrons. Les médias et l'opinion publique, mobilisés par les représentants des travailleurs, exercent aussi indirectement des pressions sur les élus concernant les problématiques du travail horticole, particulièrement du travail migrant (Cauchy, 2004 ; Lamontagne & Croussette, 2010 ; Latour, 2007 ; Lee, 2003). Néanmoins, bien que les gouvernements soient conscients de ces pressions, ils prennent encore généralement le parti des producteurs agricoles, comme en font foi l'adoption du Projet pilote en 2003 et l'exclusion toujours en vigueur de nombreux travailleurs agricoles du *Code du travail*.

Face à cette attitude de l'État et des acteurs patronaux, les TUAC se sont donnés comme objectif de syndiquer les travailleurs horticoles migrants. Cette stratégie remet en question la manière dont est gérée la main-d'œuvre agricole depuis les dernières décennies. Il reste

que le réseau de règles mises en place en grande partie par l'État et les acteurs patronaux est demeuré largement tributaire des règles des périodes passées, comme nous le verrons ci-dessous.

7.6 Règles

Lorsque le gouvernement a commencé à intervenir dans le domaine du travail, à la fin de la période II, les travailleurs agricoles de tout acabit ont été exclus explicitement de la plupart des lois du travail. Au cours de la période III, les pressions exercées par les groupes de défense des travailleurs ont incité le législateur à abroger certaines des exclusions visant la main-d'œuvre agricole dans les lois. Les travailleurs agricoles/horticoles font cependant encore l'objet d'exclusions spécifiques. De plus, lorsque ces travailleurs ont droit à certaines protections légales, il leur est souvent difficile de s'en prévaloir, comme nous le verrons. Nous aborderons ci-dessous les grandes tendances concernant les règles entourant le travail agricole/horticole pendant la période III. Nous avons aussi présenté l'évolution détaillée de ces règles sous forme de tableaux en annexe (annexes XVIII, XIX, XX, XXI et XXII).

7.6.1 Réglementation étatique

7.6.1.1 Reconnaissance du droit d'association

La période III a été marquée par d'importants changements quant au droit d'association (annexe XVIII). D'abord reconnu en 1960 dans la *Déclaration canadienne des droits*, puis en 1982 dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, le droit d'association a fait l'objet de nombreux débats. La Cour suprême, dans les affaires Dunmore et Health Services, ainsi que la cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire Fraser (encore pendante)¹⁵⁸, ont rappelé aux gouvernements de l'Ontario et de la Colombie-Britannique que le droit d'association possède une dimension collective qui peut notamment s'incarner dans un syndicat, que les activités collectives comme la négociation ou la grève sont comprises dans le droit d'association, et que l'État a un devoir positif d'agir quant à la protection de la liberté d'association¹⁵⁹. La reconnaissance du droit d'association en regard de la *Charte canadienne* a donc évolué depuis les dernières années, influençant les juges québécois saisis de questions semblables. Ainsi, récemment, la Commission des relations du travail a

¹⁵⁸ Les affaires Dunmore et Fraser concernaient directement des travailleurs agricoles.

¹⁵⁹ Voir les décisions Dunmore, Fraser et Health Services and Support (*Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, 2001 CSC 94 ; *Fraser c. Ontario (Attorney general)*, [2008] ONCA 760 ; *Health Services and Support - Facilites Subsector Bargainig Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] CSC 27). Voir aussi le bilan de la CDPDJ (CDPDJ, 2003).

évoqué toutes ces décisions, de même que la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, en procédant à l'accréditation d'un groupe de travailleurs agricoles migrants (*TUAC (section locale 501) c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas et Procureur général du Québec*, (2010) QCCRT 0191). Or, selon le *Code du travail*, ce groupe de travailleurs ne pouvait se syndiquer, car l'article 21 alinéa 5 stipule que «[I]es personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre de trois» (*Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27). La décision de la CRT remet donc en question l'une des règles les plus sensibles du SRI. Compte tenu des particularités du système, si la décision – actuellement en révision – est confirmée et que d'autres travailleurs se syndiquent, une convention collective sectorielle serait, selon la CRT, une des mesures qui pourraient être adoptées dans le système.

En bref, bien que considérée comme une liberté fondamentale par les *Chartes canadienne et québécoise*, et qu'elle soit reconnue par le *Code du travail* du Québec, la liberté d'association a longtemps été considérée de façon restrictive. Les décisions rendues par différentes instances au pays remettent cependant en question cette interprétation. L'exclusion de nombreux travailleurs agricoles du droit d'association est ainsi de plus en plus considérée comme étant inconstitutionnelle. Il demeure que pour l'instant, la plupart de ces travailleurs n'ont que la *Loi sur les normes du travail* pour les protéger dans leurs relations de travail.

7.6.1.2 Normes minimales du travail

Avant 1979, les travailleurs agricoles n'avaient accès qu'aux quelques dispositions concernant le travail du *Code civil du Bas-Canada* pour faire respecter leurs droits relativement au contrat, puisqu'ils étaient exclus de l'application de toutes les lois concernant les normes minimales du travail (voir l'annexe VIII). À partir de 1979 cependant, les travailleurs agricoles ont pu compter sur la *Loi sur les normes du travail* (voir l'annexe XIX) pour les protéger, à l'exception des travailleurs qui œuvraient sur une ferme «avec le concours habituel d'au plus trois salariés» (Moran, 1988: 215-216).

En 1990, de plus en plus sensible aux demandes des groupes de défense des travailleurs, le gouvernement décida d'abolir l'exclusion générale touchant les salariés agricoles. Les exclusions spécifiques concernant le salaire, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire et les congés annuels étaient cependant toujours en vigueur. Néanmoins, en 2003, les pressions des différents groupes représentant les travailleurs ont connu un

certain succès quant aux congés annuels payés, au congé hebdomadaire et au salaire minimum (voir l'annexe XIX). Cependant, la grande majorité des travailleurs horticoles du Québec n'ont pas eu droit au salaire minimum avant 2006, et ce, même si en 2004, le législateur instaurait un salaire minimum au rendement pour les cueilleurs de framboises, de fraises et de pommes. Depuis, le législateur a octroyé puis retiré à certaines reprises des droits aux travailleurs horticoles. Par exemple, la disposition du *Règlement sur les normes du travail* qui stipule que le salarié effectuant la cueillette de légumes de transformation n'a pas droit au salaire minimum a été abrogée au début de 2010 puis réintégrée peu après¹⁶⁰.

7.6.1.3 Autres mesures de protection sociale

L'État offre tout de même aux travailleurs agricoles certaines mesures de protection sociale reliées au travail (annexe XX). Par exemple, le secteur agricole est visé par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cependant, bien que le secteur agricole soit l'un des plus dangereux de l'industrie (CSST, 2010), il n'est pas inclus dans les catégories d'établissements à risque qui peuvent se doter de mécanismes particuliers de prévention, comme une association sectorielle paritaire de santé et de sécurité du travail ou un comité de santé et de sécurité du travail¹⁶¹. Néanmoins, tous les travailleurs agricoles sont couverts en cas d'accident depuis 1976 (Moran, 1988: 202-203).

En outre, bien que les salariés agricoles puissent recevoir des prestations de chômage depuis 1983, ce ne sont pas tous les travailleurs saisonniers qui peuvent s'en prévaloir, car le nombre d'heures de travail minimum pour y avoir droit est souvent trop élevé, ce qui peut envenimer les difficultés de recrutement dans le secteur. Au lieu de permettre à plus de travailleurs saisonniers de retirer de l'assurance-emploi en abaissant le nombre d'heures requises, le gouvernement préfère favoriser le recours aux travailleurs étrangers qui acceptent de travailler de façon saisonnière sans toucher de prestation le reste de l'année. Nous verrons ci-dessous les règles associées à ces programmes.

¹⁶⁰ Par ailleurs, notons que l'abrogation en 2010 du paragraphe 3 de l'article 4.1 du *Règlement sur les normes du travail*, qui prévoyait un salaire minimum au rendement pour les cueilleurs de pommes, a été une conséquence des pressions exercées sur le gouvernement par les producteurs :

La Fédération des producteurs de pommes du Québec a fait des représentations auprès du ministre pour revenir au salaire minimum payé au taux horaire plutôt qu'au rendement, étant donné les difficultés d'application dans leur production (Varvaressos, 2010).

¹⁶¹ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. 1979, c. S-2.1 ; *Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail*, R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 1 : Annexe A ; *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*, D. 2025-83, 1983, 115 G.O II, 4209 [c. S-2.1, r. 6.1] : Annexe 1.

7.6.2 Règles entourant les programmes de main-d'œuvre étrangère

Le PTAS et le Projet pilote ont plusieurs caractéristiques en commun (annexe XXI). Par exemple, les employeurs doivent prouver, dans les deux cas, qu'ils n'ont pu trouver de main-d'œuvre locale malgré un effort minimal. La preuve de pénurie leur permet d'obtenir un «Avis relatif au marché du travail» (AMT), sorte de certificat attestant des difficultés de recrutement d'un employeur. Les étapes d'embauche sont relativement complexes et font aujourd'hui intervenir de nombreuses organisations, comme les CEA-UPA, RHDCC et Service Canada, F.E.R.M.E., le MICC, le CIC et les gouvernements des pays parties à l'accord. En outre, les deux programmes veillent à ce que le travailleur ait accès à certaines protections. Les employeurs doivent par exemple offrir aux travailleurs un salaire égal ou plus élevé que le salaire minimum en vigueur dans la province, inscrire leurs travailleurs à un régime d'assurance-maladie et à la CSST, et respecter la grande majorité des dispositions visant les autres travailleurs de la province. L'État a également donné accès aux TAM à des mesures de protection sociale comme l'assurance parentale et le régime de pension du Canada. Cependant, les devoirs des travailleurs sont assez restrictifs jusqu'à présent : ils ne doivent travailler pour aucun autre employeur que celui déterminé par leur contrat, ils doivent travailler et habiter à l'endroit déterminé par l'employeur, et ils ont l'obligation de retourner rapidement dans leur pays immédiatement à la fin de leur contrat.

À la différence du PTAS, qui est un accord bilatéral entre le Canada et les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, le Projet pilote est un accord signé uniquement entre l'OIM, F.E.R.M.E. et le gouvernement guatémaltèque. Il s'agit d'une étape supplémentaire dans la libéralisation des programmes de main-d'œuvre temporaire, puisque l'État canadien ne fait qu'approuver le programme sans être partie au contrat. En outre, le Projet pilote ne restreint plus l'embauche de main-d'œuvre à certains secteurs de l'économie, mais ouvre le recrutement de main-d'œuvre étrangère à tous les types d'employeurs qui offrent des emplois peu spécialisés, en autant qu'ils fassent la preuve de leurs difficultés de recrutement. Le contrat de travail, moins précis que celui du PTAS, n'est signé que par l'employeur et l'employé (RHDCC, 2010a, 2010c). Ils veillent donc seuls, en grande partie, à l'application de ses modalités. D'ailleurs, ces modalités sont particulièrement avantageuses au point de vue financier dans le cadre du Projet pilote. En effet, contrairement à ce qui est permis dans le PTAS, l'employeur peut demander aux TAM un loyer allant jusqu'à 45 \$ par semaine, un montant qui contrebalance rapidement celui que

l'employeur doit payer pour leur transport. De plus, le Projet pilote prolonge la période d'emploi maximale à 24 mois, alors qu'elle était de huit mois dans le cadre du PTAS. Il est difficile de voir en quoi ces migrants sont encore des saisonniers quand ils travaillent deux ans pour un même employeur. La tendance actuelle des programmes de migration est donc à une sorte de déréglementation qui désavantage les travailleurs et crée de la compétition entre eux.

7.6.3 Effectivité de la réglementation étatique

La réglementation étatique, qu'elle vienne des lois canadiennes et québécoises ou des accords visant les travailleurs étrangers, n'atteint pas toujours le but visé. L'impossibilité pour les travailleurs agricoles de se syndiquer s'ils sont moins de trois personnes «ordinairement et continuellement employées» sur une exploitation agricole (article 21 alinéa 5 du *Code du travail*) empêche un nombre considérable de travailleurs¹⁶² de se prévaloir de leur droit fondamental d'association.

En outre, en excluant le travailleur agricole de l'application de la durée de la semaine normale de travail, en permettant à l'employeur de reporter son jour de repos «si le salarié y consent» et en empêchant le travailleur affecté à la cueillette de légumes de transformation d'avoir accès au salaire minimum, la *Loi sur les normes du travail* faillit selon plusieurs à son rôle de protection minimale des travailleurs. De même, la disposition voulant que «le salarié [affecté à la cueillette de framboises et de fraises] ne [puisse], sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum [horaire] prévu à l'article 3» (*Règlement sur les normes du travail*, R.R.Q. 2010, c. N-1.1, r. 3) est difficile à mettre en application. Comme le «fardeau de la preuve repose sur les travailleuses et travailleurs» (Au bas de l'échelle, 2004: 3), qui par ailleurs utilisent souvent une stratégie de repli face à l'employeur, cette règle est sans doute peu effective dans la réalité. Finalement, il se peut même que «[I]l a Loi sur les normes (*sic*) (...) [soit] sur certaines fermes complètement ignorée» (Simard & Mimeault, 1997: 92), notamment en raison de la vulnérabilité de certains travailleurs, comme les immigrants¹⁶³.

¹⁶² Près de 80 % des travailleurs agricoles et 90 % des travailleurs horticoles étant saisonniers (MAPAQ, 2009: 11), leur capacité à remplir la condition du travail à l'année est très limitée.

¹⁶³ Le même principe s'appliquerait pour les dispositions relatives à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*: l'équipement de protection ne serait pas toujours fourni, l'usage de produits chimiques mal géré, etc. (Simard & Mimeault, 1997: 97-101).

Concernant les TAM, force est d'admettre qu'avec l'introduction du Projet pilote, le contrôle exercé par l'État sur la gestion de ces travailleurs est de moins en moins élevé :

Le PTÉ¹⁶⁴ ne joue aucun rôle officiel auprès des représentants du gouvernement du pays d'origine des travailleurs, et il y a en outre moins de supervision par le gouvernement des conditions de travail, et par conséquent moins de protection contre toute exploitation possible. (...) (Brem, 2006: 16).

L'effectivité des quelques règles imposées par l'État dans le cadre du programme est donc sans doute limitée. Également, à la base même de la demande de main-d'œuvre étrangère, plusieurs s'interrogent sur la qualité du processus d'octroi des «Avis relatifs au marché du travail» (AMT) (Bureau du vérificateur général du Canada, 2009 ; CSQ, 2007 ; TUAC Canada & ATA, 2009). La démonstration par l'employeur qu'il subit une pénurie est selon certains trop peu exigeante. Dans le cadre du PTAS, déjà, de nombreuses situations de non-respect des règles émises par le gouvernement étaient rapportées par divers intervenants, comme nous l'avons mentionné précédemment (Amar, et al., 2009 ; TUAC Canada & ATA, 2009). Les TAM sont donc particulièrement à risque d'évoluer dans un environnement irrespectueux des normes du travail, car les employeurs possèdent un grand pouvoir sur la main-d'œuvre étrangère. Les raisons en sont multiples : statut de non-citoyen, mauvaise connaissance de l'anglais ou du français, contrat limitant la mobilité de l'emploi, isolement social et géographique, manque de mécanismes de gestion des plaintes, possibilité de rapatriement sans appel, ignorance des lois du travail, pauvreté de l'individu dans son pays d'origine, etc.¹⁶⁵ (Basok, 1999, 2002, 2003b ; Delp, et al., 2004 ; Depatie-Pelletier, 2007b ; Gonzalez Gutierrez, 2006 ; Li Wai Suen, 2000 ; TUAC Canada & ATA, 2009 ; Valarezo, 2007). Ainsi, comme nous pouvons le constater, la réglementation étatique a tendance à être difficile à appliquer en ce qui a trait aux travailleurs horticoles. En effet, l'État délègue de plus en plus la responsabilité de la gestion de ces travailleurs – particulièrement les TAM – entre les mains d'intérêts privés. En conséquence, le besoin de protection des travailleurs agricoles locaux et étrangers serait peut-être mieux comblé grâce à la syndicalisation et à l'adoption de règles «collectives» du travail.

¹⁶⁴ Autre façon d'écrire le PTET. L'auteur fait cependant référence ici au Projet pilote.

¹⁶⁵ Les Guatémaltèques seraient par ailleurs plus vulnérables que les Mexicains, notamment parce qu'ils seraient plus facilement écartés définitivement du programme lorsque congédiés (Valarezo, 2007: 34-44). Voir la décision *TUAC (section locale 501) c. Johanne L'Ecuyer & Pierre Locas et Procureur général du Québec*, (2010) QCCRT 0191.

7.6.4 Règles collectives des syndicats de travailleurs horticoles

Puisque l'article 21 alinéa 5 du *Code du travail* empêche un grand nombre de travailleurs agricoles de se syndiquer, particulièrement dans le milieu horticole, à forte saisonnalité, les syndicats ne sont pas nombreux dans le secteur. En 1986, il y avait vraisemblablement «neuf entreprises et conventions collectives» dans le secteur agricole, dont deux seulement dans des productions horticoles (Moran, 1988: 142-143). Aujourd’hui, le taux de syndicalisation dans le secteur agricole est largement inférieur au taux de syndicalisation moyen au Québec. En effet, entre 2000 et 2009, les données sur les taux de présence syndicale dans le secteur agricole au Québec étaient de 0 % à 9,8 % (Labrosse, 2010: 6). En 2006, il y avait 22 conventions collectives regroupant des travailleurs agricoles. Dix d’entre elles se trouvaient dans le secteur horticole, soit une dans la production de champignons, sept dans la production serricole et deux dans des pépinières ou gazonnières (Morisset, 2006: 19). La FTQ représentait la majorité des travailleurs visés par ces conventions collectives, qui comprenaient pour la plupart une assurance collective payée à 50% par l’employeur, ainsi qu’un nombre de jours de congés et de vacances payées plus élevé que le minimum légal. Les salaires déterminés par convention s’échelonnaient entre le salaire minimum de l’époque – environ 7,50 \$ - et 14,50\$ de l’heure. Nous pouvons donc constater que ces conventions collectives ont permis d’améliorer les conditions de travail d’un petit nombre seulement de travailleurs horticoles. Cependant, le nombre de conventions collectives dans le secteur pourrait augmenter significativement si le *Code du travail* était révisé.

7.6.5 Règles de travail mises en place par les acteurs patronaux

Au début de la période III, les conditions de travail de la main-d’œuvre horticole étaient généralement difficiles et peu avantageuses¹⁶⁶. Au milieu des années 1980, les salaires horaires des travailleurs agricoles (en général) tournaient autour du salaire minimum, soit autour de 4,50\$ ou 5,00\$. Ils auraient eu peu de vacances annuelles payées et de congés fériés. En outre, la semaine de travail des salariés avec pension «[s’échelonnait probablement] (...) sur un peu plus de six jours», et sur cinq jours et quart pour les salariés sans pension (Moran, 1988: 153-154).

¹⁶⁶ Des proches de l'auteure travaillaient dans le secteur maraîcher à la fin des années 1960 et au début des années 1970 alors qu'ils étaient étudiants. Selon leurs dires, ils travaillaient environ 60 heures par semaine (parfois jusqu'à 100), c'est-à-dire environ 10 heures par jour et 6 jours par semaine, du 23 juin environ jusqu'à la Fête du travail. Quelquefois, ils devaient commencer à travailler à 3 heures du matin, pour pouvoir fournir les produits aux marchés, ou encore finir à 21h00. Leur salaire était de 0,60\$ à 0,70\$ de l'heure à la fin des années 1960, puis d'environ 1,00\$ de l'heure en 1970, soit toujours un peu moins que le salaire minimum en vigueur.

Plus récemment, des règles «collectives», ou «sectorielles», ont été mises en place par des acteurs patronaux. Par exemple, Agrijob¹⁶⁷ fournit un cadre administratif comprenant des règles précises. Le recrutement nécessite que la personne intéressée au programme se procure une carte de travailleur. Agrijob rappelle également les normes minimales de travail en vigueur pour ces travailleurs, comme le droit au salaire minimum, et à l'indemnité de 4% pour les vacances, ajoutée aux paies à la fin de chaque journée de travail. Agrijob précise cependant que la rémunération peut être versée au rendement «dans certaines productions agricoles (fraises, framboises, pommes)» (Agrijob, 2010). L'horaire de travail est aussi préétabli. Il s'étend d'environ 8h00 à 17h00, comprend deux pauses de 10 minutes payées, et une période de repas de 30 minutes non payée. Les lieux de travail doivent comporter selon Agrijob un espace de repas comprenant un réfrigérateur, des vestiaires, de l'eau et des toilettes accessibles (Agrijob, 2010). Il est difficile de dire si ces conditions sont respectées sur toutes les fermes. Il convient cependant de mentionner qu'avant la création d'Agrijob, les travailleurs transportés quotidiennement par autobus rapportaient des conditions de travail souvent inférieures aux «recommandations émises aux producteurs agricoles des régions limitrophes de Montréal (...) par les assemblées de producteurs»¹⁶⁸ (Simard & Mimeault, 1997: 87). De plus, une décision récente a mis en évidence que certains travailleurs d'Agrijob d'origine étrangère subissent de la discrimination et obtiennent des conditions de travail inférieures à celles de leurs homologues d'origine québécoise¹⁶⁹.

Par ailleurs, des études récentes nous permettent de connaître certaines des conditions de travail qui prévalent dans le secteur horticole, selon le type de production. Dans l'ensemble, elles sont peu avantageuses : salaires faibles, avantages sociaux rares, périodes d'embauche courtes, horaires de travail souvent longs, travail difficile physiquement et accompli dans des conditions climatiques souvent rudes, etc. Nous les avons résumées dans un tableau en annexe (annexe XXII). Les conditions de travail des TAM semblent être assez semblables à celles des travailleurs horticoles locaux. Ainsi,

¹⁶⁷ Notons que nous n'avons pu retracer les règles mises en place par les CEA et les CUMO concernant la gestion de la main-d'œuvre horticole.

¹⁶⁸ Par exemple, certains travailleurs n'étaient pas toujours payés pour tout le temps passé à travailler, certains finissaient par gagner beaucoup moins que le salaire minimum de l'époque quand la rémunération était au rendement, les femmes se retrouvaient souvent dans les productions les moins payantes, le temps de pause n'était pas toujours respecté, les toilettes étaient souvent absentes, de même que les lieux pour se changer et l'eau potable, les espaces communs étaient parfois insalubres, etc. (Simard & Mimeault, 1997: 83-97).

¹⁶⁹ Voir le cas Guinois (*C.D.P.D.J. pour Cupidon Lumière c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr Inc., Québec* (2005) R.J.Q. 1315, J.E. 2005-779, D.T.E. 2005T-399, (2005) R.J.D.T. 1087, (2005) R.R.A. 687 (T.D.P.Q.)) et l'analyse qu'en a fait Blackett (Blackett, 2007).

selon les règles du PTAS et du PTET-PS, leur salaire est généralement autour du salaire minimum, ils travaillent de façon saisonnière – de 6 semaines à 8 mois, ou jusqu'à 24 mois dans le cas du Projet pilote –, et ils ont accès à certaines des assurances auxquelles ont droit les locaux. Cependant, les cas d'abus et de non-respect des directives nationales rapportés par les organismes de défense des travailleurs nous laissent croire que les conditions de travail des TAM sont probablement dans les faits plus difficiles que celles des locaux (TUAC Canada & ATA, 2009). Les Guatémaltèques y seraient particulièrement vulnérables du fait de leur précarité socioéconomique importante.

Conclusion de section

Les règles constituent véritablement le cœur d'un système de relations industrielles. Comme nous l'avons vu, un ensemble de règles législatives, collectives et individuelles entourent le travail horticole. Jusqu'à maintenant, ces règles étaient largement à l'avantage des employeurs et des acteurs patronaux, comme elles l'ont été durant les périodes I et II. La tendance de l'État dans le système est à l'effet de créer un cadre régulatoire dont l'objectif est de laisser au système une grande autonomie dans la gestion de sa main-d'œuvre. Pour ce faire, l'État le dispense de certaines des règles qui s'appliquent aux autres travailleurs québécois et lui laisse mettre en place ses propres règles, comme c'est le cas pour le Projet pilote. Ayant difficilement accès à la syndicalisation pour améliorer leurs conditions de travail¹⁷⁰ et à certaines normes du travail importantes comme le salaire minimum, certains travailleurs horticoles sont soumis à la seule volonté de leur employeur dans la détermination de leurs conditions de travail. Les choses pourraient par contre évoluer avec la récente décision de la CRT accréditant des TAM. Les conditions de travail de ce groupe de travailleurs seront probablement améliorées, ce qui pourrait créer un précédent dans le secteur. Cette situation inquiète les employeurs (Cardwell, 2010), qui comptent sur une main-d'œuvre accessible et peu dispendieuse. Cependant, elle pourrait être à l'origine d'un changement bénéfique pour le secteur, puisqu'en améliorant les conditions de travail, la pénurie de main-d'œuvre dans le système pourrait se résorber. Pour l'instant cependant, l'ensemble des règles du système génère diverses problématiques, que nous verrons ci-dessous.

¹⁷⁰ Tant que la révision judiciaire est toujours pendante dans l'affaire *TUAC c. L'Écuyer et Locas*, le droit à la syndicalisation des travailleurs agricoles saisonniers au Québec est incertain, puisque le législateur ne révise pas l'article 21 alinéa 5 du *Code du travail*.

7.7 Extrants

Le réseau de règles dans le système pendant la période III a engendré quelques extrants qui l'ont avantagé. Par exemple, même si cet extrant est surtout bénéfique pour les employeurs et non pour les travailleurs, il semble que le taux d'absentéisme des TAM soit relativement bas, puisque même lorsqu'ils vivent des problèmes de santé ou personnels, ils préfèrent généralement «continuer à travailler pour gagner de l'argent» (puisque les journées d'absence sont déduites de leur paye), «continuer à travailler pour rester dans le programme», «ne rien dire par peur du diagnostic et de ses conséquences» ou «recourir à l'automédication» plutôt que de demander à leur employeur de consulter un professionnel de la santé (Amar, et al., 2009: 22-26).

Même si certaines retombées du réseau de règles sont avantageuses pour le système à certains égards, il demeure qu'en général, elles sont problématiques. Le taux de roulement, par exemple, semble particulièrement élevé chez les travailleurs horticoles locaux. Il s'agit en fait du «problème le plus répandu concernant [la] main-d'œuvre engagée saisonnière» (Hébert, 2003: 71). L'«employeur aux prises avec ce type de problème est obligé de recruter jusqu'à trois fois le nombre de travailleurs nécessaires pour s'assurer la présence continue d'une main-d'œuvre suffisante lors des périodes cruciales de production (surtout lors de la récolte)» (Hébert, 2003: 71). Le même constat s'applique aux travailleurs peu spécialisés embauchés à l'année (Belzile, 2005: 27). Sachant les coûts occasionnés par le remplacement d'un employé agricole, AGRIcarrières recommande d'ailleurs aux employeurs agricoles de réfléchir avant de laisser partir un employé insatisfait, ainsi que d'améliorer le processus de sélection du personnel, les conditions de travail ou les sources de motivation (AGRIcarrières, 2007a). Quant au taux de roulement des TAM, il est particulièrement faible si l'on tient compte du fait que cette main-d'œuvre réside à l'étranger. En effet, environ 75% des Mexicains reviendraient d'année en année travailler pour le même employeur (F.E.R.M.E., 2007: 14). Cette main-d'œuvre constitue donc une solution au fort taux de roulement en horticulture. Cependant, il s'agit d'une solution à court terme, puisqu'elle ne règle fondamentalement ni le haut taux de roulement local, ni la pénurie de main-d'œuvre, deux problèmes interreliés.

En outre, les conditions de travail en agriculture, notamment dans les secteurs horticole et maraîcher, sont généralement difficiles comparativement aux conditions que des travailleurs peuvent obtenir avec un niveau de qualification similaire (AGÉCO, 2002: 57; Belzile, 2005). Dans le secteur maraîcher, par exemple, bien que les employés rapportent

apprécier notamment le travail en plein air, l'esprit d'équipe, la tranquillité et les relations interpersonnelles (Belzile, 2005: x), les travailleurs saisonniers et journaliers ont un faible niveau de satisfaction au travail, comparativement à leurs collègues à l'année (Belzile, 2005: 87). La faiblesse de la rémunération, des primes et avantages accordés, ainsi que des conditions de travail en général (postures non ergonomiques, difficile accès aux toilettes, à l'eau, à un endroit de repas, etc.) sont les aspects les moins satisfaisants des emplois maraîchers du point de vue des employés (Belzile, 2005: 90). Compte tenu de la possibilité pour les travailleurs peu spécialisés du secteur maraîcher de trouver un emploi alternatif plus rémunérateur, ainsi que leur faible désir de travailler à long terme sur une ferme maraîchère (Belzile, 2005: 93), il n'est pas étonnant que le taux de roulement dans le secteur soit élevé. Les sources d'insatisfaction des TAM sont généralement semblables à celles évoquées par les travailleurs locaux. Cependant, leur statut de travailleur migrant leur apporte des sources supplémentaires d'insatisfaction. Par exemple, le manque de ressources et de mécanismes efficaces de plainte, l'insalubrité et la surpopulation des logements, les nombreux coûts administratifs déduits des paies, la pression exercée par les employeurs pour augmenter la cadence de travail, l'impossibilité de demander la résidence permanente, ainsi que le racisme de certains employeurs sont certaines des problématiques soulevées par les TAM. Par peur de perdre leur emploi ou de se retrouver sur une «liste noire», la plupart d'entre eux ne se plaignent pas ouvertement de leur insatisfaction (Valarezo, 2007: 84-109). Dans les années 1990, les travailleurs du service homologue à Agrijob avaient la même réaction (Simard & Mimeault, 1997: 124).

L'insatisfaction des travailleurs, notamment, donne lieu depuis les dernières années à une augmentation des extrants relatifs aux conflits, aux tentatives de syndicalisation et aux poursuites judiciaires. Si le taux de syndicalisation dans le secteur horticole reste faible, à cause des dispositions du *Code du travail*, les quatre requêtes en accréditation déposées depuis 2006 par les TUAC pour les TAM montrent que les travailleurs entendent néanmoins faire savoir qu'ils sont insatisfaits¹⁷¹. D'ailleurs, bien que la plupart des TAM ne

¹⁷¹ Rappelons que trois requêtes ont été déposées en 2006 pour la Légumière Y.C., la Ferme Hotte et Van Winden, et HydroSerre Mirabel (Beauchemin, 2006). Une autre a été déposée en 2008 pour la ferme L'Écuyer & Locas, à Mirabel (Morin, 2008). Deux des trois premières ont été rejetées (*TUAC (section locale 501) c. Légumière Y.C. inc. et Les Fermes Hotte & Van Winden et HydroSerre Mirabel inc.*, (2007) QCCRT 0467), alors que la dernière a été accordée (*TUAC (section locale 501) c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas et Procureur général du Québec*, (2010) QCCRT 0191). Même si dans ce dernier cas la CRT a déclaré inopérant l'article 21 alinéa 5 du *Code du travail* en regard du droit d'association garanti par les Chartes canadienne et québécoise, l'affaire est encore en révision judiciaire devant la Cour supérieure du Québec, avec l'appui financier de FERME. L'UPA a cependant retiré son appui financier dans l'affaire (Desmarais, 2010). Il se peut

peuvent pas pour l'instant entamer de véritable action collective, ils semblent utiliser d'autres «voice mechanisms», c'est-à-dire d'autres façons de se faire entendre. Par exemple, le 15 juin 2010, plus de 300 TAM du Mexique ont manifesté devant l'ambassade du Canada à Mexico, afin de dénoncer l'exploitation dont ils se disent les victimes, et de réclamer des changements importants au sein du PTAS (Noël, 2010).

En outre, des poursuites judiciaires ont été entamées par des travailleurs horticoles contre leur employeur au cours des dernières années. Certaines poursuites concernent la *Loi sur les normes du travail*¹⁷², d'autres sont fondées sur la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec dans des cas de discrimination¹⁷³. Ces cas, quoique très différents, montrent les difficultés que vivent les travailleurs horticoles, particulièrement les immigrants et les migrants. Ces derniers sont d'ailleurs davantage désavantagés au point de vue judiciaire lorsque vient le temps de faire valoir leurs droits à distance, après leur retour obligé dans leur pays d'origine (Immigrant Workers Center, 2009).

Conclusion de section

Cette section nous a permis de constater à quel point les règles du secteur ont un impact important sur les extrants du système de relations industrielles du secteur horticole de la période III. Ainsi, les règles étatiques, de même que les conditions de travail déterminées par les acteurs patronaux contribuent au faible taux d'absentéisme et de roulement chez les TAM, ce qui est à l'avantage des employeurs. Cependant, en parallèle, ces règles contribuent à l'augmentation des requêtes en accréditation et des poursuites judiciaires venant des travailleurs, à leur faible niveau de satisfaction, et au taux de roulement élevé des locaux. En se tournant vers les migrants, les employeurs du secteur ont pensé trouver une main-d'œuvre productive et peu revendicatrice. Or, cette dernière force actuellement le système à remettre en question ses règles.

que l'UPA veuille déléguer à F.E.R.M.E. un dossier – la syndicalisation des travailleurs maraîchers – qui concerne de plus près cet organisme.

¹⁷² Par exemple, l'affaire Edye Geovani Chamale Santizo c. Le Potager Riendeau inc. (*Edye Geovani Chamale Santizo c. Le Potager Riendeau inc.*, [2009] QCCRT 0438).

¹⁷³ Par exemple, les affaires CDPDJ c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr Inc., et CDPDJ c. Les vivaces Marie-Michel inc. et M. Desgroseillers et M.-C. Riendeau (*C.D.P.D.J. pour Cupidon Lumière c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr Inc.*, Québec (2005) R.J.Q. 1315, J.E. 2005-779, D.T.E. 2005T-399, (2005) R.J.D.T. 1087, (2005) R.R.A. 687 (T.D.P.Q.) ; *C.D.P.D.J., Enquête de sa propre initiative pour A. R. Salazar c. Les vivaces Marie-Michel inc. et M. Desgroseillers et M.-C. Riendeau*, Action intentée en mars 2010. no. 505-53-000028-107).

7.8 Conclusion de période

En somme, le SRI de la période III dans le sous-secteur horticole a subi de nombreuses transformations, influencées par les changements économiques et structurels de la société et du secteur agricole en général. À la différence des autres sous-secteurs agricoles cependant, l'horticulture est demeurée peu mécanisée. En conséquence, elle est encore aujourd'hui largement tributaire d'une force de travail non familiale. Les employeurs, notamment face à une pénurie de main-d'œuvre générée en grande partie par leurs propres règles, ont contribué à la multiplication des acteurs dans le système, dont l'objectif est de gérer la main-d'œuvre. Ainsi, de nouveaux acteurs patronaux sont nés, qui ont permis au système de fonctionner encore selon les stratégies des employeurs. De même, l'intervention de l'État s'est transformée pendant la période. Certaines stratégies des acteurs patronaux, qui pratiquent un lobbying actif auprès de l'État, ont poussé ce dernier à adopter une stratégie favorisant l'autogestion du secteur, à l'avantage des employeurs. Ainsi, ces derniers ont pu mettre en œuvre différents programmes de recrutement tournés vers une main-d'œuvre qui, en raison de son statut de travailleur saisonnier peu spécialisé, mais aussi de ses caractéristiques socioéconomiques, est souvent vulnérable. Ainsi, la recherche d'une main-d'œuvre fiable, mais peu coûteuse, a poussé l'acteur patronal à recruter des travailleurs au sein de nouveaux bassins de main-d'œuvre, comme les immigrants et les migrants.

Néanmoins, face à cette multiplication des acteurs patronaux et des institutions étatiques dans le système, une multiplication des acteurs représentant la main-d'œuvre horticole s'est opérée. L'acteur syndical, par exemple, a pris une part croissante dans le système. Face aux stratégies des acteurs patronaux, les représentants des travailleurs ont réussi à influencer le législateur québécois sur certaines questions. Ainsi, les exclusions dont les «domestiques» agricoles faisaient l'objet aux XVII^e, XVIII^e, XIX^e et pendant la première moitié du XX^e siècle sont graduellement tombées pendant la période III. Cependant, plusieurs exclusions fondamentales sont encore présentes aujourd'hui. C'est le cas notamment du droit à la syndicalisation pour une majorité de travailleurs saisonniers, autant locaux que migrants.

Cette situation ne semble pas servir adéquatement le secteur, comme en font foi les problématiques qui le touchent, tels le haut taux de roulement chez un grand nombre de travailleurs, le faible niveau de satisfaction de la main-d'œuvre et la présence de poursuites judiciaires contre les employeurs. L'embauche de travailleurs migrants constitue

alors une mesure qui ne sert qu'à colmater les problèmes du secteur horticole sans y apporter de solutions adéquates et à long terme. En effet, bien que les acteurs patronaux aient tenté de mettre en place quelques stratégies de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre au niveau local, ces initiatives ont été souvent trop isolées ou restreintes pour produire un réel effet positif sur le secteur. Nous verrons ci-dessous quelle analyse nous faisons de la situation actuelle du système de relations industrielles dans le secteur horticole en regard des périodes historiques précédentes.

CHAPITRE 8 – DISCUSSION DES RÉSULTATS

Depuis le début de notre recherche, nous avons retracé l'évolution du système de relations (pré)industrielles (SRI) dans le secteur agricole et le sous-secteur horticole québécois dans le but de comprendre comment ce système a géré sa main-d'œuvre. Pour ce faire, nous avons divisé son développement en trois grandes périodes historiques, chacune analysées selon un même cadre d'analyse. Ce cadre, basé en grande partie sur le modèle de Dunlop, comprend six éléments reliés entre eux. Ainsi, les acteurs du système évoluent dans un contexte donné, en élaborant diverses stratégies et ce, en diapason avec leur structure idéologique. Ces stratégies amènent un réseau de règles qui, à leur tour, génèrent des extrants.

Dans ce chapitre, nous analyserons les résultats obtenus dans notre recherche et organiserons notre discussion autour des grands constats que ces résultats nous ont permis de dégager. En premier lieu, nous appréhenderons l'évolution du rôle de l'État dans la gestion et la régulation de la main-d'œuvre agricole/horticole. Nous nous pencherons ensuite sur l'évolution du SRI. Nous procéderons ainsi à une analyse critique de l'évolution des acteurs, stratégies et règles dans le but de comprendre comment le système gère et régule aujourd'hui sa main-d'œuvre. Finalement, nous ouvrirons la discussion sur les perspectives d'avenir qui se dessinent pour le système de relations industrielles du secteur horticole.

8.1 Évolution du rôle de l'État dans la régulation de la main-d'œuvre agricole/horticole

L'intervention de l'État dans le système de relations industrielles du secteur horticole s'est grandement transformée au cours de la période III. L'attitude de l'État envers les rapports de travail au cours des deux premières périodes historiques a eu des répercussions importantes sur la façon dont il encadre aujourd'hui le SRI. Nous aborderons dans les sections suivantes l'évolution du rôle de l'État dans le système et son impact sur la gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole.

8.1.1 Une décentralisation conservatrice des relations préindustrielles

Pendant les deux premières périodes historiques, l'État a été animé par des valeurs conservatrices (paternalisme, respect de l'autorité, des structures établies, discipline, pragmatisme, morale religieuse). Basant son intervention sur ces valeurs, il a longtemps tenté de «contrôler la vie économique» (Mathieu, 1991: 148) de la province, mais il est

demeuré largement réfractaire à s'immiscer dans les relations de nature privée. Jusqu'à la Révolution tranquille, l'État a donc pratiqué de manière générale une politique de non-intervention dans la gestion de la main-d'œuvre agricole. Le système de relations préindustrielles du secteur agricole au Québec a donc été peu encadré par l'État pendant plus de trois siècles. Les différents gouvernements avaient en effet d'autres priorités, notamment le développement du commerce des fourrures, puis des industries, ainsi que le soutien aux agriculteurs propriétaires par l'octroi de terres. En outre, le travail agricole étant accompli le plus souvent par la famille de l'agriculteur, les travailleurs agricoles salariés étaient peu nombreux. En conséquence, l'État intervenait très peu dans les relations entre ces travailleurs et leurs employeurs. Certes, il encourageait le mode de vie agricole afin de développer la province, en favorisant «l'implantation sur les terres» (Mathieu, 1991: 148), mais il laissait les employeurs et les travailleurs responsables en grande partie de la gestion de leurs rapports de travail. Les conditions de travail étaient ainsi presque entièrement déterminées par le contrat conclu entre l'employeur et le salarié, comme nous l'avons vu dans le cadre des périodes I et II. Ce faisant, l'État a contribué à une forte décentralisation des relations de travail dans le secteur agricole.

Les valeurs conservatrices de l'État l'ont néanmoins incité à émettre ponctuellement des règles concernant les domestiques afin de préserver l'équilibre social préconisé par l'Église. Dans l'objectif de maintenir les classes sociales inférieures à leur place et de s'assurer leur obéissance, cette intervention étatique était surtout de nature négative. La plupart du temps, elle avait pour objectif d'empêcher tout «écart de conduite» des travailleurs agricoles, plutôt que de leur accorder des droits et les protections qui découlent de ces droits. Par exemple, l'État prévoyait des sanctions pour les domestiques agricoles qui quittaient le service de leur maître sans sa permission ou qui s'«enivraient». De fait, un des seuls droits octroyés aux domestiques et engagés agricoles au cours des deux premières périodes historiques consistait à recevoir le salaire convenu pour le travail accompli. Nos résultats ont d'ailleurs montré que les travailleurs agricoles des XVII^e, XVIII^e et XIX^e siècles étaient susceptibles de subir des représailles verbales et physiques de la part de leur employeur et ne pouvaient généralement pas se marier pendant leur contrat. En outre, le contrat d'un travailleur agricole pouvait être cédé d'un employeur à un autre ou vendu, sans le consentement du salarié concerné. Il demeure qu'en dehors de cette intervention négative auprès des travailleurs agricoles, l'État ne s'ingérait que très peu dans le système. Un «non-interventionnisme conservateur» caractérisait donc le rôle de l'État dans le domaine du travail agricole au cours des deux premières périodes

historiques. Ainsi, suivant ses valeurs conservatrices, l'État intervenait très peu dans les relations entre employeurs et employés agricoles, mais quand il le faisait, ces mêmes valeurs conservatrices le poussaient à adopter des règles visant à maintenir les travailleurs à leur place. Cette attitude a permis au système de gérer sa main-d'œuvre de façon autarcique à cette époque. Il a ainsi pu adopter une gestion autonome, décentralisée, libre quasiment de toute intervention extérieure. Ce non-interventionnisme conservateur déployé par l'État allait cependant se transformer pendant la période III.

8.1.2 Une stratégie d'encadrement libéral

La troisième période a été marquée par l'intervention positive de l'État dans une multitude de domaines dont celui du travail. La structure et les modalités des relations entre employeurs et employés en ont été profondément modifiées. Le conservatisme caractéristique des deux premières périodes historiques a fait place à une attitude plus interventionniste de la part de l'État, qui a commencé à accroître les protections accordées aux travailleurs. Dans le SRI du secteur agricole/horticole cependant, le rôle de l'État s'est transformé d'une manière particulière. Son attitude est passée d'un conservatisme basé en partie sur la morale religieuse à un libéralisme économique qui suppose une intervention étatique appuyée. Cette nouvelle attitude de l'État québécois dans le SRI fait écho à la tendance générale des gouvernements à exercer une sorte d'«encadrement libéral» qui se caractérise par

une recomposition de l'intervention publique qui transforme ses outils, en abandonnant une approche directe (...) et prône désormais une approche plus incitative (...). L'État se tourne ainsi vers d'autres leviers : mobilisation, coordination, concertation avec les acteurs. Il précise des orientations et encadre, sans s'investir dans la production, en s'appuyant sur une planification souple (L'Observatoire de l'administration publique - ÉNAP, 2006: 5).

La politique de non-intervention qu'avait adoptée l'État au cours des deux premières périodes s'est donc transformée en une stratégie d'intervention élaborée en réponse aux revendications des employeurs agricoles. L'État ne se contente plus d'émettre quelques règles ponctuelles qui permettent de pourvoir en main-d'œuvre les employeurs agricoles. Il a en effet adopté une stratégie visant à mettre en place un cadre régulatoire complexe dont l'objectif est de fixer des balises au système en lui laissant toutefois une grande autonomie. Les programmes de migration de la main-d'œuvre agricole témoignent de cet encadrement étatique particulier. Généralement, les employeurs n'ont qu'à montrer qu'ils éprouvent des difficultés de recrutement pour pouvoir se tourner vers cette main-d'œuvre. Ainsi, l'État a commencé à instaurer un cadre régulatoire spécifique au SRI du secteur agricole/horticole, dont l'objectif est essentiellement de laisser le système s'autogérer et s'autoréguler. Le

système est donc passé d'une gestion presque entièrement décentralisée des rapports de travail à une gestion davantage sectorielle. L'État a en effet instauré dans le système un cadre distinct du régime de relations du travail provincial. Les exceptions dont fait l'objet le secteur agricole/horticole dans la *Loi sur les normes du travail* et le *Code du travail*, de même que les programmes de migration de main-d'œuvre agricole, montrent que l'État considère que les particularités du SRI du secteur agricole/horticole réclament un cadre régulatoire particulier.

L'État fournit donc aujourd'hui au SRI la structure et les outils régulatoires pour gérer sa main-d'œuvre, mais son intervention dans le système se limite habituellement à la mise en place de ce cadre. Ainsi, au lieu d'augmenter son contrôle direct sur le système, l'État a choisi de confier presque entièrement la gestion de ce cadre au SRI, et plus particulièrement aux employeurs. Cette stratégie de «laisser-faire assisté» est devenue de plus en plus manifeste au cours de la troisième période.

Qu'en est-il justement des composantes de ce cadre régulatoire mis en place par l'État dans le secteur agricole/horticole? Il comporte deux volets principaux, l'un administratif et l'autre législatif. Le volet administratif est représenté essentiellement par les programmes de migration de main-d'œuvre mis en œuvre par l'État dès le début de la période III. Ces programmes ont pour objectif de faciliter l'embauche de main-d'œuvre étrangère. Avec le PTAS, d'abord, l'État a manifesté sa volonté de fournir au système un cadre qui lui permette d'utiliser de nouveaux bassins de main-d'œuvre tout en étant secondé par l'État au plan administratif, c'est-à-dire au point de vue notamment des services aux employeurs et de l'organisation de la dotation et de la migration. Ce cadre est devenu de plus en plus flexible¹⁷⁴ au cours de la période et ce, afin de satisfaire aux demandes des employeurs. La mise en place du Projet pilote, fruit d'un contrat conclu entre des intérêts privés¹⁷⁵, fait encore une fois état de la stratégie étatique qui préconise un encadrement permettant au système de s'autoréguler. Ainsi, l'État a évité de trop intervenir dans la gestion de la dotation dans le secteur agricole/horticole, en fixant un cadre régulatoire peu exigeant à partir duquel les parties sont appelées à transiger de façon autonome. Cette stratégie lui permet de se désengager financièrement du système, notamment en subventionnant

¹⁷⁴ Principalement grâce à la levée des quotas de migration et à l'allègement de la preuve de pénurie de main-d'œuvre à apporter.

¹⁷⁵ Projet pilote : «Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)» ou «Programme de travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés». Rappelons que le Projet pilote a été conclu entre le Guatemala, l'OIM et F.E.R.M.E. sans que l'État canadien ou québécois y soient parties.

moins l'embauche locale, tout en répondant aux revendications des employeurs qui souhaitent avoir accès à une main-d'œuvre «abordable».

Ce volet plutôt administratif du cadre régulatoire mis en place par l'État dans le système est accompagné d'un volet purement législatif, c'est-à-dire qu'une partie de l'encadrement étatique du SRI passe par des lois et leurs transformations. Ce volet a essentiellement pour objectif de laisser le système évoluer dans un environnement flexible qui comporte le moins de contraintes possibles en ce qui a trait aux rapports de travail. Déjà au début du XX^e siècle, l'État a, de façon récurrente, exclu explicitement le salariat agricole de plusieurs dispositions des lois du travail. Ainsi, les travailleurs agricoles ont été totalement exclus du champ d'application de la majorité des lois visant la protection de la main-d'œuvre québécoise à cette époque (*Loi des accidents du travail*, *Loi des relations ouvrières* et *Loi des salaires raisonnables*¹⁷⁶). Puis, au cours de la période III, en concordance avec les modifications de son rôle, l'État est intervenu davantage pour protéger la main-d'œuvre. Les exclusions totales des travailleurs agricoles du champ d'application de ces lois, introduites au début du XX^e siècle, ont été levées progressivement. Ainsi, l'État a étendu peu à peu à cette main-d'œuvre les protections générales accordées aux autres salariés relativement à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'aux normes et aux relations du travail¹⁷⁷.

Cependant, ces exclusions n'ont pas toutes disparu. En effet, l'article 54 et l'article 78 de la *Loi sur les normes du travail*¹⁷⁸ permettent aux employeurs de faire travailler leurs employés au-delà des quarante heures de la semaine normale de travail, et de reporter le repos hebdomadaire de leurs employés à la semaine suivante, avec leur consentement. Dans un contexte d'affaires où les besoins en terme de travail fluctuent, l'exclusion des travailleurs agricoles de l'application de la durée de la semaine normale de travail et la possibilité pour les employeurs de reporter le repos hebdomadaire facilite grandement la gestion de la prestation de travail. De même, l'article 2 du *Règlement sur les normes du travail*¹⁷⁹ dispense actuellement les employeurs de rémunérer au salaire minimum leurs employés affectés à la cueillette de légumes de transformation. L'article 4.1 du *Règlement*, quant à lui, accorde des salaires minimums au rendement aux salariés affectés à la cueillette de fraises et de framboises. Dans un contexte économique de plus en plus

¹⁷⁶ *Loi des accidents du travail*, S.Q. 1931, c. 100 ; *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, c. 162A ; *Loi des salaires raisonnables*, S.Q. 1937, c. 50.

¹⁷⁷ Voir la section «Règles» de la période III.

¹⁷⁸ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. 1979, c. N-1.1.

¹⁷⁹ *Règlement sur les normes du travail*, R.R.Q. 2010, c. N-1.1, r. 3.

concurrentiel où la marge de manœuvre financière peut être restreinte, la rémunération est un élément sensible de la gestion de la main-d'œuvre horticole. La capacité du système à pouvoir ajuster ce paramètre constitue en quelque sorte la clé de voûte de la gestion du travail horticole. Or, en raison des exclusions légales dont certains travailleurs horticoles – particulièrement les cueilleurs de légumes de transformation – font l'objet relativement à la rémunération, cet instrument de gestion est souvent laissé entre les mains des employeurs. Par ailleurs, même si un certain nombre de travailleurs horticoles ont obtenu le droit au salaire minimum depuis les dernières années, il s'agit d'un droit assez instable. Par exemple, le législateur a abrogé en janvier 2010 la disposition du *Règlement sur les normes du travail* qui enlevait aux cueilleurs de légumes de transformation le droit au salaire minimum, puis il l'a réintroduit en mai 2010, sans doute en réponse aux pressions des producteurs, comme ce fut le cas en 2002-2003 dans le cadre de la refonte de la *Loi sur les normes du travail*. Depuis 2004, il repousse chaque année la date d'abrogation de cette disposition. Ces va-et-vient du législateur dans le *Règlement* montrent l'instabilité des droits des travailleurs horticoles. Par ailleurs, le salaire minimum au rendement pour les cueilleurs de fraises et de framboises inquiète des organismes comme Au bas de l'échelle, qui considère que ce type de rémunération, déterminé selon des informations «fournies exclusivement par les producteurs», ne «joue pas le rôle d'un salaire minimum, qui est de protéger de l'exploitation une main-d'œuvre souvent vulnérable» (Au bas de l'échelle, 2004: 2). Ainsi, de nombreux employeurs horticoles possèdent encore beaucoup de latitude quant à la détermination de la rémunération de leurs employés.

De même, la disposition du *Code du travail* empêchant une grande partie des travailleurs agricoles et horticoles de bénéficier du levier de la syndicalisation permet au système de gérer sa main-d'œuvre sans intermédiaire. Ainsi, l'État montre dans le dossier des relations du travail agricoles/horticoles une forte propension à laisser le système gérer sa main-d'œuvre de façon autonome en limitant les obstacles à cette gestion. À nouveau par la négative – les travailleurs agricoles «ne sont pas réputés être des salariés (...)» au sens de la section sur l'accréditation dans le *Code* –, l'État donne au système le pouvoir de gérer sa main-d'œuvre avec une grande latitude. Comme l'affirmait Boivin en concevant son modèle, les relations industrielles et ses conflits sont basés sur «l'interaction permanente entre l'efficacité requise par une saine gestion, le besoin de sécurité et de protection développé par les individus auxquels cette gestion s'applique et les politiques publiques développées par l'État» (Boivin, 1987: 180). Or, actuellement, les politiques de

l'État empêchent les travailleurs d'avoir accès aux leviers du syndicalisme et de la négociation collective, qui leur permettraient de combler davantage leur besoin de sécurité.

Il nous faut cependant nuancer ces propos. En effet, depuis quelques décennies, la présence de groupes représentant les travailleurs a conduit le système à remettre ses règles en question, particulièrement en ce qui a trait aux lois du travail. Récemment, le syndicat des TUAC, a entrepris de syndiquer des groupes de travailleurs agricoles. Par cette action, les TUAC vont sans doute amener l'État à revoir sa stratégie de régulation. La stratégie d'encadrement libéral de l'État commence donc à montrer des signes de faiblesse au sein du système, notamment en raison de la multiplication de ses acteurs. Il convient ici d'examiner ce qui justement a mené à la multiplication des sphères d'influence dans le système, de même que les stratégies que ces sphères ont déployées afin d'en modifier le cadre régulatoire.

8.2 Genèse et modalités d'une autorégulation assistée

Les employeurs et l'État ont été pendant la majeure partie des trois périodes les principaux pôles régulatoires et décisionnels du système. Afin de mettre en œuvre leurs stratégies de gestion de la main-d'œuvre, ils ont depuis les dernières décennies introduit de nouvelles organisations dans le SRI. En réaction, des organisations représentant les intérêts des travailleurs se sont aussi imposées comme des acteurs importants du système. Aujourd'hui, cette diversité d'acteurs entraîne inévitablement une multiplication des stratégies et des mécanismes régulatoires dans le système. Il importe donc d'appréhender ces transformations récentes afin d'en apprécier les répercussions sur l'ensemble de la gestion de la main-d'œuvre.

8.2.1 Arrimage des stratégies étatiques et des stratégies patronales

Jusqu'à récemment, les principales stratégies ayant trait à la gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole étaient déployées par l'État et les employeurs. Ces deux acteurs arrimaient habituellement leurs stratégies afin de répondre à leurs objectifs respectifs. L'État, en raison de son attitude conservatrice de non-intervention menant à une décentralisation des relations de travail agricole, a ainsi largement favorisé une gestion autarcique de la main-d'œuvre par le système, c'est-à-dire une gestion presque entièrement autonome. Or, cette façon de faire – ou plutôt de ne pas faire – permettait aux employeurs de déployer leurs stratégies. Ainsi, ces derniers ont pu limiter leurs coûts de main-d'œuvre en embauchant des travailleurs qui acceptaient des salaires faibles et des conditions de travail difficiles. L'État sanctionnait de façon indirecte les stratégies

patronales, notamment en limitant les libertés et les droits des travailleurs agricoles et en laissant aux employeurs le soin de déterminer la quasi-totalité des conditions de travail de leur main-d'œuvre. En restreignant la liberté des travailleurs agricoles de changer d'employeur aux XVII^e, XVIII^e et XIX^e siècles, puis en les excluant des lois du travail à partir de la fin du XIX^e siècle, l'État répondait en effet aux stratégies des employeurs concernant la rétention du personnel et les coûts de main-d'œuvre. Les problématiques de main-d'œuvre de l'époque – pénurie, roulement élevé, fuite du personnel – ont donc pu être en partie résolues par un arrimage serré entre les stratégies de ces deux acteurs.

Depuis les dernières décennies, face à la pénurie de main-d'œuvre, les stratégies étatiques et patronales se sont de nouveau alignées l'une sur l'autre, notamment en ce qui a trait à la dotation. Par exemple, le désir des employeurs de limiter leurs coûts de main-d'œuvre tout en s'assurant de pouvoir compter sur des travailleurs assidus et fidèles a amené l'État à adopter une stratégie d'encadrement libéral dans les programmes de migration de travailleurs. Celle-ci permet aux employeurs d'embaucher les travailleurs qui correspondent le plus à leurs besoins et ce, selon les conjonctures. L'élargissement des bassins de main-d'œuvre aux Guatémaltèques correspond assurément à une stratégie de l'État et des acteurs patronaux de fournir encore plus de flexibilité aux employeurs.

Afin d'harmoniser leurs stratégies et d'asseoir un système de gestion de la main-d'œuvre qui réponde à leurs besoins, l'État et les employeurs ont contribué à la naissance, pendant la période III, de nouvelles organisations occupant une place stratégique dans le système. L'État a ainsi mis à contribution certains de ses ministères ou organisations (RHDCC, Service Canada, CIC, le MICC, etc.) afin de fournir le soutien nécessaire à la gestion des nouvelles stratégies développées en coordination avec les employeurs. Ces derniers ont eux aussi mis sur pied de nouvelles organisations, reliées d'une manière ou d'une autre à l'UPA (AGRcarrières et F.E.R.M.E.), qui ont également pour objectif de gérer les nouvelles stratégies relatives à la main-d'œuvre.

L'examen de l'intensité et des finalités des actions de l'UPA, d'AGRcarrières et de F.E.R.M.E. nous incite à croire que ces trois organisations constituent des acteurs importants dans le SRI. En effet, l'UPA possède, depuis plusieurs décennies, une influence importante sur l'État en raison notamment de l'ampleur de son membership et de sa relation privilégiée historique avec le monde politique. Elle a montré que par son action de lobbying, notamment, elle a le pouvoir de modifier le cadre régulatoire du système. Elle a par exemple exercé des pressions à de nombreuses reprises sur le législateur afin qu'il

maintienne l'exclusion de nombreux travailleurs agricoles du droit à la syndicalisation, comme nous l'avons montré dans le cadre de la période III. Elle a également fait partie des groupes de pression à l'origine des modifications aux programmes de migration mis en place par l'État (Association des producteurs de fraises et framboises du Québec, 2007 ; Canadian Horticultural Council, 2004). Elle sert ainsi d'instrument privilégié aux employeurs. De la même manière, l'organisme AGRICarrières montre qu'il a la capacité d'influencer une partie du cadre régulatoire du système, puisqu'il a fondé le programme Agrijob, qui orchestre le recrutement de plusieurs travailleurs horticoles locaux (AGRICarrières, 2006a). En fait, Agrijob sert d'intermédiaire, d'agence de placement, entre les producteurs et les travailleurs qui se sont inscrits au programme. L'intensité des actions d'AGRICarrières – la continuité de son implication dans le programme – mais surtout les finalités de ses actions – la mise en place d'un cadre régulatoire particulier et l'obtention de subventions étatiques pour le gérer – en font un acteur important (Agrijob, 2010). Finalement, F.E.R.M.E. est elle aussi devenue un acteur important dans le système. En effet, c'est elle qui s'occupe du recrutement et de la gestion de la main-d'œuvre agricole migrante au Québec. De plus, elle est l'un des instigateurs et des signataires du Projet pilote (Pellecer, 2007). Ces trois organisations constituent donc bel et bien des acteurs du système, si l'on se fit aux critères d'intensité et de finalités des actions de Bellemare et Legault (Bellemare, 2000 ; Legault & Bellemare, 2008). Elles ont apporté une nouvelle dimension à la gestion dans le système, soit une gestion tripartite de la main-d'œuvre, qui se déploie de manière différente selon le type de travailleur concerné. En effet, AGRICarrières et F.E.R.M.E. se positionnent en tant qu'intermédiaires dans la relation de travail entre l'employeur et le travailleur, qu'il soit local (le plus souvent immigrant, au sein d'Agrijob) ou migrant. De la même manière, les Centres d'emploi agricole (CEA) gérés par l'UPA constituent une organisation intermédiaire entre les employeurs et la main-d'œuvre agricole/horticole locale.

Ainsi, le système a vu ses acteurs patronaux se déployer au cours de la période III. Nous verrons ci-dessous que ce phénomène de multiplication des acteurs ne s'est pas opéré uniquement au point de vue patronal, mais que des acteurs représentant les travailleurs ont eux aussi intégré le système.

8.2.2 Multiplication des acteurs : impacts sur les stratégies, les règles et les relations de pouvoir dans le système

En prenant conscience des stratégies et des règles co-générées par l'acteur étatique et les acteurs patronaux, ainsi que des différentes problématiques qui en découlent, de nouvelles

organisations représentant les travailleurs ont récemment intégré le système. Ces organisations sont généralement issues de la société civile, mais l'intensité et les finalités de leur action ont confirmé leur statut d'acteurs. Les TUAC, par exemple, militent intensément depuis une vingtaine d'années auprès des travailleurs migrants, non seulement pour qu'ils puissent accéder à la syndicalisation, mais aussi pour que leurs droits soient respectés à l'intérieur de leur relation contractuelle avec les employeurs. Leur action s'est particulièrement déployée au niveau des «relations sociales», caractérisées par les efforts des organisations pour influencer les politiques sociales, dans ce cas-ci principalement le *Code du travail* (Bellemare, 2000: 387). Cependant, les TUAC ont aussi été capables, récemment, d'atteindre leur objectif de syndicalisation. Leur action, dans ce cas, a produit des finalités qui ont le potentiel d'avoir un impact majeur sur le système en l'amenant à revoir ses stratégies et ses règles. Le syndicat, acteur traditionnel du modèle de Dunlop, a donc commencé à faire son apparition dans le système uniquement à la fin de la période III, alors qu'il en avait été presque totalement absent auparavant. Cela montre qu'on ne peut juger des acteurs d'un SRI *a priori*, mais qu'il faut plutôt déterminer les acteurs d'un système à partir de l'intensité et des finalités de leurs actions.

De la même manière, les interventions combinées de différents organismes¹⁸⁰ prenant la défense des intérêts des travailleurs ont amené l'État à modifier progressivement certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Individuellement, ces organismes ne peuvent sans doute pas prétendre au statut d'acteur principal dans le système. C'est plutôt l'ensemble de leurs actions qui, en synergie, a contribué à modifier un certain nombre de règles mises en place par l'État. En se positionnant collectivement entre les revendications des acteurs patronaux et les stratégies de l'État, ces organismes ont montré qu'ils possèdent ensemble la capacité d'influencer indirectement le pouvoir des autres acteurs du système (Bellemare, 2000: 386). Ils forment donc, consciemment ou inconsciemment, des coalitions, des réseaux plus ou moins éphémères ayant pour but d'infléchir les stratégies et le cours des décisions étatiques à un certain moment. Par leur discours et leurs actions succinctes mais répétées, certaines organisations évoluant autour du système sont en train de construire une coalition plus vaste et durable, dont la configuration peut certes changer, mais dont les objectifs demeurent constants. Ce réseau a déjà été capable d'influencer les décisions de l'État en l'incitant à revoir dans les années 1990 les exclusions dont les travailleurs agricoles et horticoles faisaient l'objet dans la *Loi*

¹⁸⁰ Notamment les centrales syndicales autres que la FTQ, de même que l'organisme Au bas de l'échelle et la CDPDJ, comme nous l'avons vu dans le cadre de la période III.

sur les normes du travail, prouvant ainsi qu'un réseau «peut gagner en influence en faisant germer des idées dans les différentes strates de la société et de l'appareil politique» (Morissette, 2006: 581). Encore aujourd'hui, en revendiquant auprès de l'État de meilleures protections pour les travailleurs agricoles et horticoles, et en mobilisant les médias et l'opinion publique à leur cause, ce réseau d'organisations a la capacité de contribuer à modifier les attitudes et les stratégies actuelles déployées par les acteurs patronaux et étatique.

Nous pouvons constater que la notion traditionnelle de l'acteur, telle que conçue par Dunlop, n'a plus aujourd'hui la capacité de prendre en compte la réalité des relations industrielles et de l'élaboration des politiques publiques, du moins dans le secteur agricole/horticole. En effet, les acteurs ne peuvent plus être déterminés *a priori* par la théorie. Ils doivent plutôt émerger de l'analyse de leurs rôles, de leurs actions et de leur pouvoir dans le système. Le modèle de Dunlop, avec ses trois groupes d'acteurs (Dunlop, 1958: 47-48), ne permet donc pas au chercheur d'appréhender toutes ses sphères d'influence, qui sont susceptibles d'évoluer constamment. Par exemple, pendant la majorité de la période III, les syndicats de travailleurs horticoles ont été quasiment absents du système. De plus, les acteurs des périodes I et II ont fait place au cours de la période III à une diversité d'acteurs qui ont investi le système de l'extérieur ou sous l'impulsion de certains des acteurs «traditionnels» déjà présents. Jusqu'à récemment, les acteurs patronaux étaient les seuls acteurs contemporains qui influençaient le cadre régulatoire du système et qui servaient d'interface entre les travailleurs, les employeurs et l'État. Les acteurs représentant les travailleurs bouleversent l'équilibre des pouvoirs dans le système. D'une part, ils cherchent à s'interposer entre les employeurs ou les acteurs patronaux et les travailleurs dans la relation de travail, et d'autre part à modifier les stratégies et les règles déployées par les autres acteurs. En utilisant différents outils à leur disposition, notamment en mobilisant le pouvoir judiciaire, les acteurs représentant les travailleurs favorisent un déplacement du pouvoir dans le système. Si, comme le soutient Bellemare, le pouvoir est la capacité d'atteindre ses objectifs (Bellemare, 2000: 386), ces acteurs ont démontré depuis les dernières années qu'ils possèdent effectivement la capacité de modifier les règles du système ou à tout le moins d'amener les acteurs patronaux et étatique à repositionner leurs stratégies.

Ainsi, il apparaît que le modèle dunlopien traditionnel des relations industrielles n'est pas tout à fait adapté pour appréhender les transformations que connaît le système depuis les

dernières décennies. Nous avons vu également que les critiques de Dunlop affirment qu'un modèle systémique de relations industrielles adéquat possède un dynamisme intrinsèque dont il faut tenir compte. En effet, l'analyse d'un système doit admettre que ses différentes composantes peuvent s'influencer l'une l'autre et contribuer à leur transformation respective (da Costa, 1990 ; Kochan, et al., 1994). Pendant la période III, les nouvelles stratégies et règles mises en place par l'acteur étatique et les acteurs patronaux ont contribué à l'introduction, dans le système, d'acteurs représentant les travailleurs. Par exemple, le recours à la main-d'œuvre migrante, la flexibilité des règles concernant les programmes de migration et les abus qui en découlent, ont amené les TUAC à devenir un acteur actif dans le système. En réponse aux stratégies et aux règles mises en place par l'acteur étatique et les acteurs patronaux, les acteurs représentant les travailleurs ont tenté – et parfois réussi – à mettre en œuvre différentes stratégies, quelquefois en coalition, afin d'amener le système à modifier ses règles. La récente syndicalisation de travailleurs migrants montre bien à quel point ces acteurs ont acquis un pouvoir suffisant pour influencer le cadre régulatoire du système. Ainsi, les acteurs contribuent de façon importante au dynamisme intrinsèque du système, par leurs réactions à des stimuli qui ne sont pas nécessairement reliés au contexte externe, tels que la présence d'autres acteurs, leurs stratégies, les règles ou les extrants.

En somme, le système possède un dynamisme qui le fait se transformer et évoluer, une propriété que le modèle classique des relations industrielles négligeait. Le phénomène de la multiplication des acteurs constitue l'une des manifestations de ce dynamisme inhérent au système, puisque ce sont notamment les stratégies et les règles mises en place par d'autres acteurs qui ont contribué à ce phénomène. La multiplication des acteurs est également une manifestation de la complexification du système et de la formalisation de la gestion de sa main-d'œuvre, phénomène que nous aborderons ci-dessous.

8.2.3 Complexification et multiplication des mécanismes régulatoires du SRI

Si le système a vu ses acteurs se multiplier, son cadre régulatoire a aussi été remanié. Les acteurs ont en effet développé de nouveaux mécanismes de régulation de la main-d'œuvre. La dotation, notamment, s'est complexifiée et s'organise désormais autour d'un ensemble de processus de plus en plus formels que les acteurs administrent, telle l'embauche via Agrijob, les CEA ou F.E.R.M.E. Les processus de régulation sont également aujourd'hui davantage dissociés des individus qui en sont les promoteurs. Par exemple, les employeurs horticoles, à l'origine des règles des programmes de migration,

s'effacent aujourd'hui derrière les organisations qui les représentent – F.E.R.M.E. et l'OIM –, et qui agissent comme intermédiaires. Ces organisations ont contribué à formaliser et à bureaucratiser les rapports de travail dans le système. En fait foi l'importance de l'écrit dans l'embauche et le contrat, comme les formulaires à remplir pour s'inscrire à Agrijob et aux CEA, les cartes d'identification que les travailleurs doivent obtenir chez Agrijob, et la complexification des contrats écrits dans le cadre du PTAS et du Projet pilote. De même, la formalisation du système se déploie dans l'établissement de relations de travail davantage impersonnelles qui passent par l'embauche de travailleurs (les migrants et les travailleurs d'Agrijob) par des intermédiaires qui contribuent à transformer la relation de travail en relation tripartite. Elle passe aussi par la complexification des processus décisionnels et administratifs, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs migrants, dont l'embauche fait intervenir de nombreuses organisations patronales et étatiques, comme Service Canada, les CEA, F.E.R.M.E., le MICC et le CIC.

Si l'ensemble du système se complexifie et se formalise, l'ampleur de ces transformations est cependant fonction de l'origine nationale et du statut de la main-d'œuvre concernée. Par exemple, les rapports de travail de la main-d'œuvre journalière embauchée à travers Agrijob, majoritairement immigrante, se sont contractualisés davantage que ceux de la main-d'œuvre journalière qui ne participe à aucun programme. En effet, les travailleurs intéressés à s'inscrire à Agrijob doivent aujourd'hui remplir un formulaire au bureau d'Agrijob afin d'obtenir une carte de travailleur leur permettant d'utiliser le service d'autobus du programme et d'être embauchés sur une ferme. Plusieurs des conditions de travail de cette main-d'œuvre sont diffusées par le comité d'AGRicarrières s'occupant d'Agrijob sur le site Internet du programme (Agrijob, 2010). De même, le travail de la main-d'œuvre migrante connaît une contractualisation particulièrement poussée par rapport aux travailleurs locaux et compte tenu de la nature des postes occupés. Les conditions de travail de ces travailleurs étrangers temporaires, les droits et devoirs de chaque partie, de même que les différents mécanismes à mettre en œuvre dans les situations spéciales sont en effet minutieusement définis dans ces contrats (RHDCC, 2010a, 2010b, 2010c).

Les transformations du système et l'apparition de nouveaux acteurs ont conduit à une multiplication des mécanismes et des pôles régulatoires du SRI. Les règles qui circonscrivent le travail agricole/horticole proviennent en effet de sources de plus en plus diversifiées. L'État et les acteurs patronaux, en collaboration avec les autorités des pays fournisseurs de main-d'œuvre, ont par exemple généré un corpus de règles destinées à

gérer les travailleurs migrants. Le PTAS forme ainsi un ensemble de règles «parallèles» au réseau de lois et de règlements émis par l'État. Les migrants se trouvent donc encadrés par deux sources de droit qu'il est parfois difficile de réconcilier et qui n'accordent pas toujours la protection désirée. Ainsi, jusqu'à présent,

ni le gouvernement fédéral ni les parlements et gouvernements provinciaux n'ont (...) adapté lois, règlements et directives administratives de façon à permettre le respect du droit à l'égalité des travailleurs admis via le PTET et, plus précisément, de façon à permettre au Canada l'applicabilité du principe d'égalité en matière de conditions de travail et protection sociale, entre tous les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs canadiens (Depatie-Pelletier, 2007b: 4).

Il existe donc une confusion entre les différentes sources de droit applicables à la main-d'œuvre migrante. De même, en se retirant du Projet pilote, l'État a récemment permis aux acteurs patronaux de générer un cadre régulatoire de la main-d'œuvre qu'ils ont modelé eux-mêmes. Ce programme constitue une autre source de régulation qui s'applique aux travailleurs migrants. Comme il se génère et se structure partiellement à l'extérieur des limites nationales et par des intérêts privés, le Projet pilote devient une source de droit qui est davantage susceptible de se substituer ou d'être en contradiction avec le droit étatique «officiel». De la même façon, les acteurs patronaux ont mis en place un cadre régulatoire particulier pour gérer la dotation de la main-d'œuvre locale et sa prestation de travail. Agrijob, les CEA et les autres programmes mis en place collectivement par les acteurs patronaux constituent d'autres sources de régulation de la main-d'œuvre.

Actuellement, le déploiement du cadre régulatoire dans le système avantage les employeurs qui, en choisissant le type de main-d'œuvre qu'ils embaucheront, peuvent mettre en œuvre le réseau de règles qui correspond le plus à leurs besoins. Comme très peu de syndicats ont pu se former dans le secteur agricole/horticole en raison des restrictions imposées par le *Code du travail*, les travailleurs et leurs représentants n'ont en effet pas pu utiliser la négociation collective pour générer d'autres sources de droit dans le système. La récente syndicalisation de travailleurs migrants a cependant le potentiel de contribuer à la diversification des sources de régulation dans le système, puisqu'une convention collective de travail devrait en découler, si toutefois le jugement de la CRT n'est pas renversé. Cette convention pourrait créer un précédent qui amènerait d'autres syndicats à se former dans le secteur et à négocier collectivement. De nouvelles règles pourront ainsi être générées par les travailleurs et leurs représentants, et non plus uniquement par l'acteur étatique ou les acteurs patronaux.

En somme, la multiplication des mécanismes régulatoires dans le système est le résultat de la diversification de ses acteurs et de leurs stratégies. Jusqu'ici, cette situation a généralement contribué à une polarisation du pouvoir en faveur des acteurs patronaux. Cependant, la redistribution des pouvoirs dans le système possède le potentiel d'en modifier les pôles régulatoires. Seul l'avenir nous dira si le système a la capacité de composer adéquatement avec cette pluralité d'acteurs, de stratégies, et de règles. Nous verrons justement ci-dessous quel avenir se dessine pour le SRI du secteur agricole/horticole.

8.3 Quel avenir pour le SRI du secteur agricole/horticole?

Nous avons vu que le système de relations (pré)industrielles du secteur agricole/horticole est passé, au cours des trois périodes, d'une gestion autarcique de sa main-d'œuvre à une autorégulation assistée par l'État. Le contexte externe des deux premières périodes – importance d'une agriculture de subsistance diversifiée et peu mécanisée à l'intérieur d'un État autoritaire mais qui intervenait peu dans les affaires privées – a favorisé une forte décentralisation de la gestion de la main-d'œuvre agricole. L'idéologie ambiante, de même que les structures sociales de l'époque avaient une influence non négligeable sur la façon dont la main-d'œuvre agricole était gérée. Ainsi, la croyance selon laquelle les travailleurs agricoles étaient des individus de peu de valeur a constitué le fondement des stratégies patronales, qui se sont alignées sur la limitation des coûts de main-d'œuvre. Les stratégies étatiques, influencées par la même idéologie, ont donné naissance à des règles qui, quoiqu'peu nombreuses, étaient particulièrement contraignantes pour les travailleurs agricoles. Face à l'attitude des employeurs, de l'Église et de l'État, les travailleurs n'avaient que peu de pouvoir à l'intérieur de leur relation de travail. Les règles qui les encadraient servaient ainsi le plus souvent à les maintenir dans un état de subordination.

Pendant la période III, le contexte externe du système s'est transformé de façon importante. Le secteur agricole s'est industrialisé et complexifié, en même temps que l'État s'est mis à intervenir de plus en plus dans la société. Cependant, il semble qu'une certaine partie de l'idéologie qui imprégnait le SRI pendant les deux premières périodes historiques se soit perpétuée pendant la troisième période. Sinon comment expliquer la permanence des stratégies générales déployées par les employeurs pour gérer leur main-d'œuvre, de même que leur volonté de maintenir un ensemble de règles qui, sur le fond et par leurs conséquences sur la main-d'œuvre, s'apparentent à celles qui ont encadré le système pendant les trois premiers siècles de son existence? Il semble qu'on ne puisse négliger

l'hypothèse selon laquelle certains éléments de l'idéologie du système des XVII^e, XVIII^e et XIX^e siècles aient survécu à la modernisation de la société et de l'agriculture. Ainsi, au lieu de considérer que les travailleurs agricoles/horticoles doivent être mieux rémunérés et ont le droit de se syndiquer, les acteurs patronaux d'aujourd'hui, appuyés par l'État, perpétuent leurs anciennes pratiques consistant à décider unilatéralement des conditions de travail de la main-d'œuvre. Cette situation leur est pour l'instant plutôt avantageuse sur le plan économique, puisque ces conditions sont très faibles.

Nous pouvons aisément constater que la gestion de la main-d'œuvre a généralement été mise en œuvre par les seuls acteurs patronaux en collaboration avec l'acteur étatique. Or, face aux nombreux défis auxquels fait face le système et qu'il rencontrera dans les prochaines années, il est pertinent de nous demander si les stratégies et règles développées par ces acteurs seront appropriées pour gérer la main-d'œuvre de manière adéquate. L'enveninement des problématiques de main-d'œuvre depuis les dernières années suggère que le cadre régulatoire mis en place par le système ne parvient pas à améliorer la situation, et qu'il est même à l'origine de certaines de ces problématiques. Ce constat appuie la proposition que nous avions avancée dans l'introduction de ce mémoire, à savoir que les problématiques de main-d'œuvre – particulièrement la pénurie croissante de travailleurs – pourraient n'être finalement que les manifestations visibles d'un système particulier de régulation de la main-d'œuvre et de l'emploi. La présence des acteurs représentant les travailleurs pourrait cependant amener une transformation des règles du système, ce qui pourrait contribuer à régler ses problématiques de main-d'œuvre.

8.3.1 Défis futurs du SRI

Les défis auxquels le secteur agricole/horticole est confronté depuis quelques décennies sont en partie d'origine économique – concurrence, mondialisation, baisse des revenus agricoles, endettement croissant des producteurs, difficile transfert des fermes à la relève, etc. (CAAAQ, 2008b: 13). Cependant, les difficultés vécues par les employeurs sont également liées à la gestion de leur main-d'œuvre. Le défi que cela représente risque de prendre de l'ampleur dans le futur. En premier lieu, les difficultés de recrutement qu'on y rencontre actuellement, si aucune modification importante n'est apportée au système, iront probablement en s'aggravant. La réponse actuelle du système est de rechercher d'autres bassins de main-d'œuvre, comme les migrants, mais cette tactique n'apportera pas la solution aux causes fondamentales de ce problème. De plus, le SRI se retrouvera sans doute aux prises avec davantage de tentatives de syndicalisation et avec la difficile tâche

de négocier des contrats collectifs de travail qui remettent en question ses stratégies séculaires, telles la limitation des coûts de main-d'œuvre. Face à ces défis futurs, le système pourra opter pour le *statu quo*. Cependant, le SRI possède depuis les dernières années un potentiel de régénération important qui pourra lui permettre de faire face au défi que représente la gestion des travailleurs agricoles/horticoles. Diverses stratégies qui pourraient aider le système à mieux gérer sa main-d'œuvre se dessinent déjà. La gestion de la main-d'œuvre par le système se trouve donc actuellement à la croisée des chemins.

8.3.2 Gestion future de la main-d'œuvre par le SRI : un potentiel de renouvellement

Si le système a adopté depuis la période I des stratégies qui, tout en ayant évolué, ont toujours eu des objectifs semblables, de nouveaux paramètres s'y sont introduits depuis les dernières années. Il existe en effet aujourd'hui une plus grande pluralité d'acteurs dans le système, qui ont la capacité d'offrir des stratégies diversifiées pour résoudre les problématiques de main-d'œuvre et pour être en mesure de mieux gérer cette dernière.

Tout d'abord, la présence dans le système des acteurs représentant les travailleurs apporte une nouvelle dynamique au système et a le potentiel d'en modifier les pôles régulatoires traditionnels. Ces acteurs possèdent en effet de plus en plus le pouvoir nécessaire pour s'introduire dans les processus décisionnels concernant le travail. En ayant la possibilité de traiter sur un pied d'égalité avec les autres acteurs dans le but de trouver des solutions à moyen et à long termes pour le système, les représentants des travailleurs portent en eux un important potentiel de renouvellement. Les TUAC, notamment, pourraient s'avérer un vecteur de changement considérable. Cet acteur pourrait prendre part aux mécanismes décisionnels entourant les programmes de migration, comme ils en ont déjà fait la demande (TUAC Canada & ATA, 2009: 3-4). Leur présence dans ces processus pourrait s'avérer bénéfique pour le système, en permettant aux travailleurs d'y apporter leur vision. Les tentatives de syndicalisation pourraient également amener le législateur à revoir la législation du travail. En accordant la syndicalisation à un groupe de travailleurs agricoles qui étaient exclus du champ d'application du *Code du travail*, la CRT a effectivement émis un jugement qui forcera sans aucun doute l'État à se repositionner sur la question. Ainsi, un élément fondamental du cadre régulatoire étatique entourant le travail agricole/horticole pourrait être modifié en réaction à une stratégie d'un acteur représentant les travailleurs.

En outre, l'instauration d'une veille stratégique dans le système serait à envisager. En effet, les acteurs en présence auraient avantage à mettre en place des structures dont l'objectif

est d'observer les stratégies et les solutions innovatrices que les autres SRI mettent en œuvre pour gérer leur main-d'œuvre, au Québec ou ailleurs. L'organisme AGRICarrières développe actuellement différentes stratégies de gestion de la main-d'œuvre, mais elles n'ont pas réussi pour l'instant à juguler à leur base les problématiques de main-d'œuvre. La mise en commun des perspectives des différents acteurs aurait le potentiel d'apporter des solutions concrètes et durables à la gestion du travail agricole/horticole et d'améliorer les conditions de travail des employés, tant au point de vue des salaires que des autres conditions. D'ailleurs, le sujet du salaire et des conditions de travail devrait faire l'objet d'une profonde remise en question, en le mettant notamment en relief avec la capacité de payer des employeurs et avec la responsabilité de l'État dans ce domaine. L'amélioration de ces paramètres aurait un impact direct sur la capacité de dotation du système. L'augmentation des salaires dans le secteur horticole constitue selon nous une des solutions les plus prometteuses afin d'endiguer la pénurie de main-d'œuvre.

CHAPITRE 9 – CONCLUSION

L'objectif de cette recherche consistait à retracer l'origine des problématiques actuelles de main-d'œuvre dans le secteur horticole québécois. Notre question de recherche était la suivante : comment le système de relations préindustrielles et industrielles du secteur agricole/horticole est-il parvenu à gérer les problématiques de main-d'œuvre entre 1638 et 2010? Pour ce faire, nous avons adopté une perspective socio-historique, qui vise à comprendre les problématiques contemporaines à la lumière des phénomènes passés (Yon, 2006). Afin de mettre en œuvre cette méthode socio-historique, nous avons utilisé un cadre théorique basé sur une adaptation du modèle systémique dunlopien. Ce système de relations (pré)industrielles du secteur agricole/horticole a été recréé à l'intérieur des trois grandes périodes historiques que nous avons circonscrites, entre 1638 et 2010. Les composantes de ce système, c'est-à-dire le contexte externe, les acteurs, leur idéologie, leurs stratégies, le réseau de règles qui en a découlé, ainsi que les conséquences de ces règles, les extrants, ont été examinés. Nous avons ainsi pu retracer la genèse du SRI afin de comprendre l'origine des problématiques de main-d'œuvre actuelles.

Nos résultats de recherche montrent que le système utilise encore des stratégies et des règles qui sont imprégnées d'une idéologie du passé. La logique de limitation des coûts de main-d'œuvre et le maintien d'un cadre régulatoire permettant d'atteindre cet objectif remonte en effet aux premières années du système. Ainsi, bien que le système se soit transformé sur plusieurs aspects – gestion basée sur une autorégulation assistée par l'État, multiplication des acteurs, complexification et formalisation des mécanismes régulatoires de la main-d'œuvre, etc. –, il est demeuré d'une certaine façon captif de son passé.

Également, comme nous l'avions proposé en introduction, nos résultats ont montré que la principale problématique contemporaine de main-d'œuvre, la pénurie, est effectivement une conséquence de la façon dont le système gère sa main-d'œuvre, grâce à ses stratégies et à ses règles. Les conditions de travail de la main-d'œuvre horticole, sanctionnées en partie par les règles législatives, contribuent en effet au faible attrait qu'exerce le secteur sur les travailleurs potentiels. En réponse, le système a modifié ses stratégies de dotation pour contrer le problème de la pénurie, notamment en embauchant une main-d'œuvre étrangère temporaire. Or, malgré les transformations récentes des mécanismes régulatoires dans le système, la persistance d'une idéologie et de stratégies du passé contribue à envenimer les problématiques actuelles de main-d'œuvre.

L'évolution socio-historique du système explique donc pourquoi ces problématiques, présentes déjà au XVII^e siècle, ont encore cours.

Notre recherche montre cependant que le système se trouve à la croisée des chemins. La présence dans le système d'acteurs représentant les travailleurs, qui utilisent des mécanismes juridiques pour modifier certaines règles du système, est en train d'en transformer les relations de pouvoir. L'État et les acteurs patronaux, qui ont jusqu'ici arrimé leurs stratégies de façon à maintenir une sorte de *statu quo* dans le système, pourront être appelés à revoir leurs rôles. Cependant, les acteurs représentant les travailleurs sont encore fragiles et œuvrent pour l'instant relativement en vase clos, ce qui pourrait affecter leur capacité à apporter des changements durables dans le système. Or, ils ont montré, depuis les dernières décennies, que leurs stratégies pouvaient augmenter leur pouvoir effectif lorsqu'elles étaient alignées, en synergie.

En bref, nos résultats ont montré que le système est demeuré largement tributaire de ses orientations passées, qui sont à leur tour en grande partie responsables des problématiques qui y sont observées actuellement. Les transformations qu'il vit depuis les dernières années ne lui ont pas permis de résoudre les problèmes qui étaient l'origine de ce besoin de transformation. La présence et les actions des nouveaux acteurs représentant les travailleurs pourraient cependant amener le système à une refonte en profondeur.

Malgré nos efforts pour récolter des résultats fiables et valides, une recherche comme la nôtre comporte certaines limites. En souhaitant circonscrire des réalités assez intangibles comme l'idéologie ou les stratégies des acteurs grâce à une recherche documentaire, et malgré notre souci de rigueur, nous avons pu omettre certaines informations. Également, la méthode de la recherche documentaire est limitée en ce qu'elle ne permet pas de répondre à toutes les questions que le chercheur se pose, car il n'interroge pas directement les acteurs du système. Il doit ainsi retracer la réalité uniquement à travers le prisme des documents trouvés. D'ailleurs, ces documents, particulièrement en ce qui concerne les périodes plus anciennes, sont souvent incomplets ou difficiles à retracer, ce qui nous a empêchée d'obtenir certaines informations.

Il serait intéressant que, dans les années à venir, à l'exemple de Dunlop, qui utilisait généralement le modèle systémique dans une optique comparative, des chercheurs effectuent des études ayant pour objectif de comparer différentes provinces canadiennes ou différents pays en ce qui a trait à leur système de relations industrielles du secteur

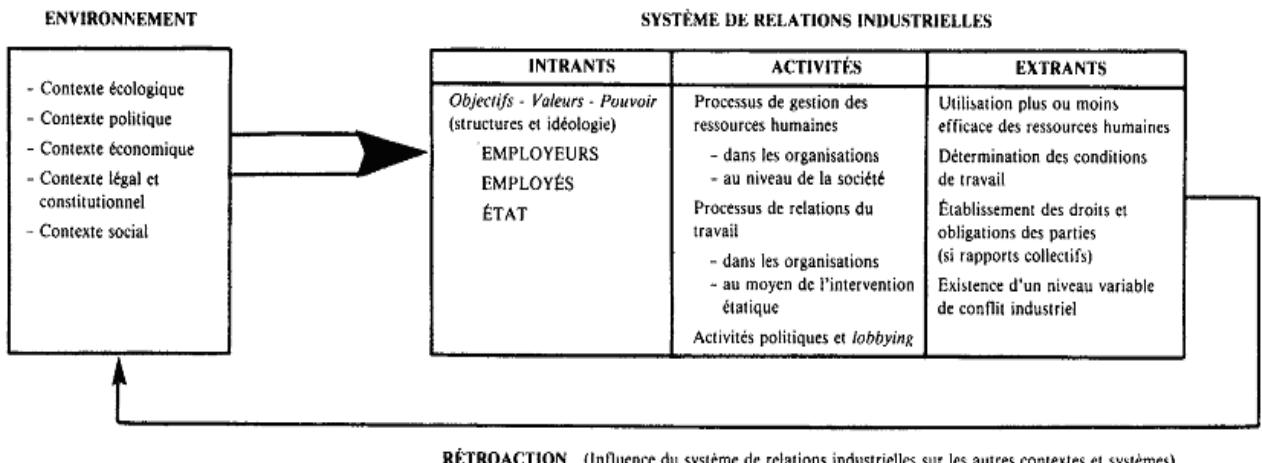
agricole ou horticole. Cette perspective comparative apporterait une couleur nouvelle aux problématiques actuelles de gestion de la main-d'œuvre agricole/horticole au Québec.

Enfin, des recherches sur le terrain pourraient être entreprises afin d'analyser notamment les perceptions des différents acteurs du système concernant les idéologies et stratégies déployées par les uns et les autres. Des entrevues auprès de l'acteur syndical, de différents producteurs agricoles, de représentants gouvernementaux et d'autres intervenants du système pourraient ainsi permettre d'enrichir nos résultats.

ANNEXES

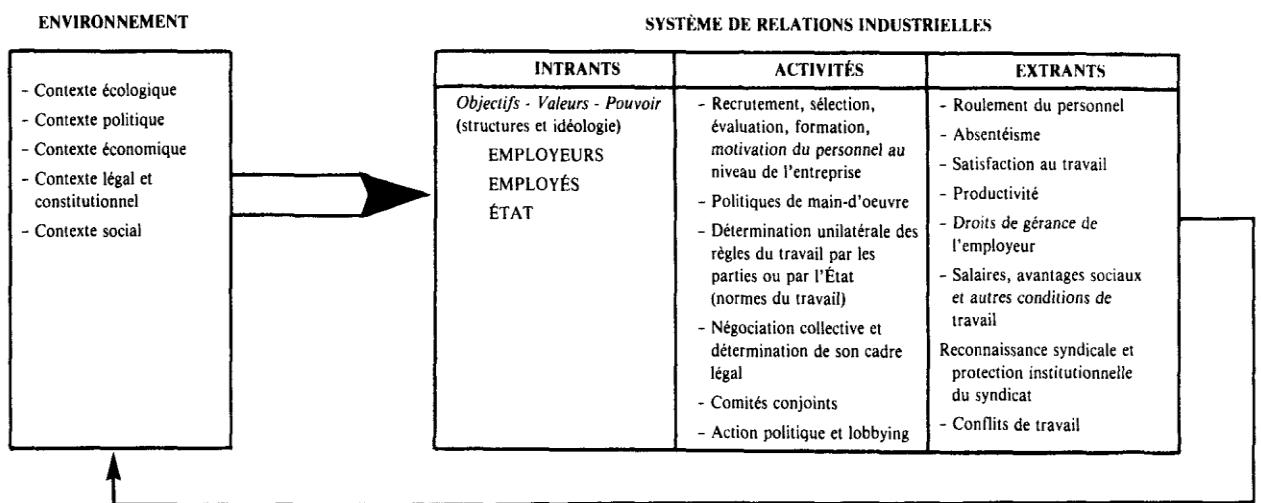
ANNEXE I – SCHEMAS DU MODELE DE BOIVIN

1) Modèle général de Boivin – «Représentation schématique du système de relations industrielles» :



Source : (Boivin, 1987: 191)

2) Modèle détaillé de Boivin - «Représentation détaillée du système de relations industrielles» :

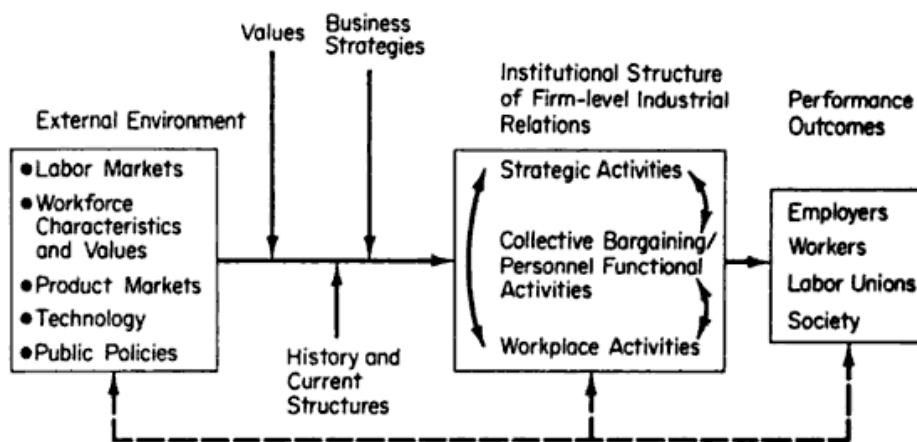


RÉTROACTION Influence du système de relations industrielles sur les autres contextes ou systèmes

Source : (Boivin, 1987: 192)

ANNEXE II – SCHEMAS DU MODELE DE KOCHAN ET AL.

«General Framework for Analyzing Industrial Relations Issues» :



Source : (Kochan, et al., 1994: 11)

«Three Levels of Industrial Relations Activity»

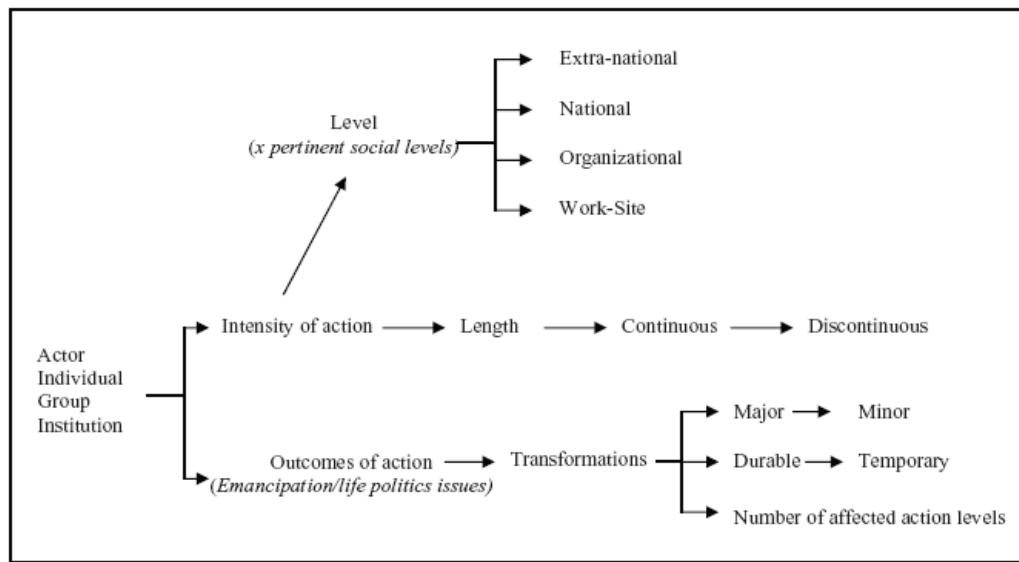
Three Levels of Industrial Relations Activity

<i>Level</i>	<i>Employers</i>	<i>Unions</i>	<i>Government</i>
Long-Term Strategy and Policy Making	Business Strategies Investment Strategies Human Resource Strategies	Political Strategies Representation Strategies Organizing Strategies	Macroeconomic and Social Policies
Collective Bargaining and Personnel Policy	Personnel Policies Negotiations Strategies	Collective Bargaining Strategies	Labor Law and Administration
Workplace and Individual/ Organization Relationships	Supervisory Style Worker Participation Job Design and Work Organization	Contract Administration Worker Participation Job Design and Work Organization	Labor Standards Worker Participation Individual Rights

Source : (Kochan, et al., 1994: 17)

ANNEXE III – SCHEMA DE L'ACTEUR DE BELLEMARE ET LEGAULT

«Flexible Actor Model of Industrial Relations» :



Source : (Legault & Bellemare, 2008: 745)

ANNEXE IV - GRILLE DE CODIFICATION ET DE CATEGORISATION DES DONNEES DOCUMENTAIRES

Périodes	PÉRIODE I (1638-milieu du XIX ^e siècle)	PÉRIODE II (Milieu du XIX ^e siècle – Après-Deuxième Guerre mondiale)	PÉRIODE III (Après-Deuxième Guerre mondiale – 2010)	
Concepts et sous-concepts du cadre d'analyse				
Contexte externe				
	Contexte économique	Donnée 1 Donnée 2 ...	Donnée 1 Donnée 2 ...	Donnée 1 Donnée 2 ...
	Contexte politique	Donnée 1 Donnée 2 ...	Donnée 1 Donnée 2 ...	Donnée 1 Donnée 2 ...
	Contexte technologique
	Contexte écologique
	Contexte juridique
	Contexte social
Acteurs (selon l'intensité et les finalités de leurs actions)				
	Main-d'œuvre	
	Employeurs			
	État			
	Autre acteur 1 (s'il y a lieu)			
	Autre acteur 2 (s'il y a lieu)			
	Autre acteur 3 (s'il y a lieu)			
Structure idéologique				
	Croyances et valeurs (notamment l'importance de l'agriculture dans la société, les valeurs de l'Église et de l'État et l'attitude envers la main-d'œuvre agricole et horticole)			
	Histoire et culture			
	Pouvoirs, statuts des acteurs et structure sociale			
Stratégies				
	Stratégies au niveau macro (visent l'ensemble de la main-d'œuvre agricole ou horticole), de l'État, des employeurs, de la main-d'œuvre, et d'autres acteurs s'il y a lieu			

	Stratégies au niveau méso (visent une partie de la main-d'œuvre agricole ou horticole), de l'État, des employeurs, de la main-d'œuvre, et d'autres acteurs s'il y a lieu			
	Stratégies au niveau micro (visent la main-d'œuvre agricole ou horticole sur la base des relations de travail individuelles), de l'État, des employeurs, de la main-d'œuvre, et d'autres acteurs s'il y a lieu			
Règles				
	Règles au niveau macro (notamment la réglementation étatique et son effectivité)			
	Règles au niveau méso (règles collectives issues des employeurs, de la main-d'œuvre et de ses représentants (s'il y a lieu))			
	Règles au niveau micro (règles du travail / contenu des contrats / conditions de travail individuelles)			
Extrants	Productivité au travail et des entreprises s'il y a lieu			
	Satisfaction au travail s'il y a lieu			
	Taux de roulement s'il y a lieu			
	Taux d'absentéisme s'il y a lieu			
	Conflits et poursuites s'il y a lieu			
	Autres extrants s'il y a lieu			

ANNEXE V – PRINCIPALES «LOIS» CONCERNANT LE TRAVAIL DES DOMESTIQUES ET ENGAGES DURANT LA PERIODE I

- Obligation pour les capitaines de navire et/ou les marchands transportant de la marchandise d'amener en Nouvelle-France un nombre d'engagés proportionnel au tonnage du navire (Debien, 1952a: 190; Lacoursière, et al., 1970: 146)¹⁸¹.
- Le contrat d'un domestique devait être à durée déterminée (Bessière, 2007: 333; Bich, 1993: 521).
- Interdiction pour tout domestique de quitter le service de son maître sans son consentement écrit, de l'ennuyer dans le but de se faire congédier ou de faire la traite des fourrures pendant la durée de son contrat (Bessière, 2007: 337-338; Bich, 1993: 522) sous peine d'être réintégré de force à son service, de se voir imposer une amende, de subir un châtiment corporel – carcan, fouet, brûlure à la fleur de lys – ou d'être condamné à une peine de prison¹⁸² (Bessière, 2007: 338-340; Bich, 1993: 523). Les sanctions infligées par la justice aux domestiques ayant brisé leur contrat (par la fuite, l'absentéisme, etc.) sont habituellement plus fortes pour les engagés immigrants que pour les engagés natifs du Canada (Bessière, 2007: 382) ; «[I]es ordonnances du Conseil souverain destinées à corriger l'infidélité des domestiques s'adressent donc spécifiquement aux engagés immigrants» (Bessière, 2007: 383).
- Interdiction à toute personne d'inciter un domestique à quitter le service de son maître, au maître de laisser partir son domestique sans un congé écrit ou d'embaucher un domestique sans avoir vu le congé écrit de la main de l'ancien maître¹⁸³ (Bessière, 2007: 338-339).
- Interdiction (ou forte restriction) à toute personne d'inciter des domestiques à consommer de l'alcool ou de leur en vendre, sous peine d'amendes (Bessière, 2007: 341-342; Bich, 1993: 523-524).
- Obligation pour l'employeur de payer les gages dus au domestique et à payer le résiduel du contrat s'il le renvoie «sans qu'il le méritât» (Bessière, 2007: 334). Des dommages-intérêts payables à l'employé étaient mêmes possibles (Bich, 1993: 521).
- Présomption en faveur du maître dans un conflit entre un maître et son domestique, concernant par exemple la rémunération (Bessière, 2007: 334).
- Prescription maximale d'un an pour réclamer des gages non payés par un maître (Bessière, 2007: 334; Bich, 1993: 521).

¹⁸¹ Notons qu'il y a eu sept ordonnances concernant cette obligation entre 1663 et 1714 (Hamelin, 1968: 78).

¹⁸² «Voir Arrêt du Conseil Supérieur de Québec au sujet des Engagés qui quittent le service de leurs Maîtres, et ceux qui les reçoivent, 5 décembre 1663, reproduits dans Arrêts et règlements du Conseil Supérieur de Québec et ordonnances et jugements des intendants du Canada, Québec, E. R. Fréchette, 1855, aux pp. 13-14» (Bich, 1993: 522).

¹⁸³ En 1664, une amende de 100 livres était même prévue pour les employeurs qui embauchaient un engagé déjà au service d'un tiers sans vérifier son congé écrit (Bessière, 2007: 338-339)

- Octroi d'une terre à l'engagé à la fin de son contrat, et ce, gratuitement et sur la seigneurie de son choix. L'engagé ne peut en aucun cas devenir un «colon» ou un «habitant», c'est-à-dire posséder une terre et l'exploiter, tant qu'il est au service d'un maître (Bessière, 2007: 338; Lacoursière, et al., 1970: 82; Mathieu, 1991: 69).
- Peines criminelles particulièrement sévères pour les domestiques qui commettent un crime – meurtre, vol, viol, etc. – lors de leur prestation de travail. La Loi prévoit généralement la peine capitale (Bessière, 2007: 334-335), même si elle semble avoir été peu appliquée dans la colonie, comparativement à la France (Bessière, 2007: 344-345).

ANNEXE VI – PRINCIPALES SIMILITUDES ET DIFFÉRENCES ENTRE LES CONTRATS CANADIENS (MAIN-D’ŒUVRE LOCALE) ET LES CONTRATS ROCHELAIS (MAIN-D’ŒUVRE MIGRANTE)

- La durée des engagements rochelais était généralement de 3 ans ou de 5 ans, tandis que la durée des contrats canadiens «[variait] de quelques mois à plus d'une dizaine d'années», et était en moyenne beaucoup plus courte (Bessière, 2007: 230). Dans les contrats «temporaires», les maîtres prenaient la peine de décrire de façon plus détaillée les fonctions du domestique que dans le cas des engagés migrants ou des contrats locaux plus longs (Bessière, 2007: 230). Les tâches étaient cependant probablement très semblables à travers ces différentes catégories de travailleurs agricoles : «défricher, labourer et cultiver» les terres», «élever et garder le bétail», etc. (Bessière, 2007: 92).
- Dans le cas des contrats concernant uniquement des enfants, les notaires n'apportaient généralement pas de précisions sur les tâches attendues de ces derniers, «se contentant de formules telles que «faire tout ce qui lui sera commandé de licite et d'honnête»». Si le contrat était plus précis, les tâches demandées ne différaient pas tellement de celles demandées aux adultes, du moins lorsque l'enfant était en âge de les accomplir : labourer, récolter, bûcher, etc. (Dépatie, 2008: 59).
- Au début de la période II, les engagés et domestiques locaux n'avaient probablement pas le droit de se marier durant leur engagement, tout comme les engagés migrants. Cependant, à partir du XVIII^e, comme le nombre d'engagés mariés et parfois pères de famille était significatif, on peut penser que cette règle s'était probablement assouplie (Dépatie, 2008: 61).
- Les salaires des engagés ou domestiques locaux canadiens étaient en moyenne plus élevés que ceux des engagés migrants. Par contre, comme il n'y avait plus de frais de voyage, «la main-d'œuvre canadienne ne [coûtait] pas réellement plus cher aux maîtres» (Bessière, 2007: 257-258).
- Alors que les engagés rochelais recevaient généralement un salaire en argent et étaient entretenus par leur employeur (logement, nourriture, vêtements), les engagés ou domestiques locaux, quant à eux, étaient rémunérés de manières plus diverses : la moitié de ces travailleurs était payée uniquement en argent, le quart uniquement en nature (logement, nourriture, vêtements), et les autres étaient rémunérés en argent et en marchandises, en argent et en services, etc. Notons que c'étaient généralement les domestiques juvéniles qui ne recevaient que leur entretien en échange de leurs services. Les travailleurs embauchés pour une courte période, eux, étaient rarement entretenus par leur maître, mais étaient plutôt payés en argent ou en marchandises. Ceux qui étaient embauchés pour de plus longues périodes étaient cependant généralement entretenus en plus de recevoir un salaire en argent, en marchandises ou sous une autre forme (Bessière, 2007: 247-255).
- Les engagés ou domestiques adultes locaux embauchés pour quelques mois gagnent entre 5 et un peu plus de 45 livres par mois, avec une moyenne d'environ 17 livres¹⁸⁴.

¹⁸⁴ Rappelons que nourrir un engagé pendant un an coûtait entre 60 et 100 livres (Bessière, 2007: 238).

Quant aux engagés ou domestiques adultes locaux qui sont embauchés pour des contrats d'un an et plus, «[...]a fourchette des gages relevés varie de 5 à plus de 150 [livres] par année et la moyenne de ces (...) salaires est de 93 [livres] 15 sols» (Bessière, 2007: 256-257).

- Les engagés ou domestiques locaux reçoivent moins souvent des avances sur salaire que les engagés rochelais, ces derniers ayant souvent plus d'obligations à remplir avant de partir de la France (Bessière, 2007: 267). Quant aux engagés ou domestiques locaux embauchés pour quelques mois seulement, ils reçoivent plus souvent une avance que les domestiques embauchés pour un an ou plus (Bessière, 2007: 269).

ANNEXE VII – PRINCIPAUX ARTICLES CONCERNANT LE TRAVAIL DES DOMESTIQUES DANS LE CODE CIVIL DU BAS- CANADA DE 1866

CHAPITRE TROISIÈME.

DU LOUAGE D'OUVRAGE

SECTION I.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

1666. Les principales espèces d'ouvrage qui peuvent être louées, sont :

1. Le service personnel des ouvriers, domestique et autres ;
2. Le service des voituriers, tant par terre que par eau, lorsqu'ils se chargent du transport des personnes et des choses ;
3. Celui des constructeurs et autres entrepreneurs de travaux suivant devis et marchés.

SECTION II.

DU LOUAGE DU SERVICE PERSONNEL DES OUVRIERS, DOMESTIQUES ET AUTRES.

1667. Le contrat de louage de service personnel ne peut être que pour un temps limité, ou pour une entreprise déterminée.

Il peut être continué par tacite reconduction.

1668. Il se termine par le décès de la partie engagée, ou lorsque, sans sa faute, elle devient incapable de remplir le service convenu.

Il se termine aussi, en certains cas, par le décès du locataire, suivant les circonstances.

1669. Dans toute action pour salaire par les domestiques ou serviteurs de ferme, le maître peut, à défaut de preuve écrite, offrir son serment quant aux conditions de l'engagement et aussi sur le fait du paiement en l'accompagnant d'un état détaillé.

Si le serment n'est pas offert par le maître, il peut lui être déféré ; et il est de nature décisoire quant aux matières auxquelles il est restreint¹⁸⁵.

1670. Les droits et obligations résultant du bail de service personnel sont assujettis aux règles communes aux contrats. Ils sont aussi, dans les campagnes, sous certains rapports, régis par une loi spéciale ; et, dans les villes et villages, par les règlements des Conseils Municipaux.

1671. (...)

(...)

¹⁸⁵ Dès 1878, le législateur amende cet article : le serment du maître peut ainsi être «contredit comme tout autre témoignage

2260. L'action se prescrit par cinq ans dans les cas suivants : (Moran, 1988)

1. (...)
- (...)
6. [Sur louage d'ouvrage et prix du travail soit manuel, professionnel ou intellectuel et matériaux fournis, sauf les exceptions contenues aux articles qui suivent ;]
- (...)

2261. [L'action se prescrit par deux ans dans les cas suivants :

1. Pour séduction et frais de gésine ;
2. Pour dommages résultant de délits et quasi-délits, à défaut d'autres dispositions applicables ;
3. Pour salaires des employés non réputés domestiques et dont l'engagement est pour une année ou plus ;
4. Quant aux précepteurs et instituteurs pour enseignement, y compris la nourriture et le logement par eux fournis.

2262. L'action se prescrit par un an dans les cas suivants :

1. Pour injures verbales ou écrites, à compter du jour où la connaissance en est parvenue à la partie offensée ;
2. [Pour injures corporelles, sauf les dispositions spécialement contenues en l'article 1056 ; et les cas réglés par des lois spéciales ;]
3. [Pour gages des domestiques de maison ou de ferme ; des commis de marchands et des autres employés dont l'engagement est à la journée, à la semaine, au mois ou pour moins d'une année ;]
4. [Pour dépenses d'hôtellerie et de pension.]

Source : (*Code civil du Bas-Canada, C.c.B.-C. 1866, c. 41*).

ANNEXE VIII – ÉVOLUTION DES PRINCIPALES LOIS DU TRAVAIL EMISES VERS LA FIN DE LA PÉRIODE II

	Droit civil
1866	<ul style="list-style-type: none"> • Code civil du Bas-Canada adopté en 1866 (<i>Code civil du Bas-Canada</i>, C.c.B.-C. 1866, c. 41). Des dispositions de cette loi ont changé durant la période, mais elle est demeurée sensiblement la même quant au «louage d'ouvrage» et aux travailleurs agricoles (voir l'annexe VII).
1878	<ul style="list-style-type: none"> • Article 1669 : Dès 1878, le serment du maître, dans toute action pour salaire par les domestiques ou serviteurs de ferme, n'est plus prépondérant; il «peut être contredit comme tout autre témoignage» (Moran, 1988: 176).

	Normes du travail et prévention en santé et sécurité au travail
1885 et 1894	<p>Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures (<i>Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures</i>, Statuts de la province de Québec 1885, ch. 31) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne s'appliquait pas aux entreprises agricoles. <p>Loi des établissements industriels (<i>Loi des établissements industriels</i>, L.Q. 1893-1894, c. 30) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est probable que le secteur agricole ait pu être couvert (Moran, 1988: 181-182).
1937	<p>Loi des salaires raisonnables (<i>Loi des salaires raisonnables</i>, S.Q. 1937, c. 50) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne «s'appliquait pas "à l'agriculteur, au colon, au garçon de ferme et au domestique travaillant dans une maison privée"» (Moran, 1988: 208-209).
1940	<p>Loi du salaire minimum (<i>Loi du salaire minimum</i>, L.Q. 1940, c. 39) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne «s'appliquait pas, entre autres, aux "salariés travaillant à des exploitations agricoles", lesquelles signifiaient "une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même, ou par l'entremise d'employés"» (Moran, 1988: 209). Ce fut le cas jusqu'à l'adoption de la <i>Loi sur les normes du travail</i> en 1979.

	Relations du travail (Relations patronales-syndicales)
1944	<p>Loi des relations ouvrières et Loi instituant une commission de relations ouvrières (<i>Loi des relations ouvrières</i>, S.R.Q. 1941, c. 162A ; <i>Loi instituant une commission de relations ouvrières</i>, S.Q. 1944, c. 30) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 2 : exclut de l'application de la loi «les personnes employées dans une exploitation agricole», c'est-à-dire «une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même ou par l'entremise d'employés» (Moran, 1988: 232).

	Conventions collectives
1934	<i>Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail</i> (<i>Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail</i> , S.Q. 1934, c. 56) : <ul style="list-style-type: none"> • Pas d'exclusion spécifique de secteurs économiques, mais le gouvernement peut refuser d'étendre une convention collective à un secteur sensible à la concurrence interprovinciale ou étrangère (Moran, 1988: 225).
1937	Exclusion totale et explicite de l'«agriculteur» de la <i>Loi</i> de 1934 : exclusion de «tout propriétaire ou occupant d'une ferme ou d'une exploitation propre ou connexe à l'agriculture, qu'il met en valeur lui-même ou par l'entremise de serviteurs, et dont il tire au moins cinquante pour cent de son revenu» (Moran, 1988: 226).
1940	<i>Loi de la convention collective</i> (<i>Loi de la convention collective</i> , S.Q. 1940, c. 38) : <ul style="list-style-type: none"> • Exclusion des «exploitations agricoles» de la <i>Loi</i>, où ce terme signifie «une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même ou par l'entremise d'employés» (Moran, 1988: 227).

	Indemnisation des accidents et maladies professionnelles
1909	<i>Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent</i> (<i>Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent</i> , S.Q. 1909, c. 66) : <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs agricoles étaient exclus de l'application de cette loi car elle «ne s'appliquait pas "à l'industrie agricole ni à la navigation à voile"» (Moran, 1988: 191). Le député de Montmorency en 1909, M. Taschereau, disait à ce propos : «Il est possible qu'après avoir vu fonctionner la loi pendant quelque temps nous pourrons étendre ou restreindre le champ actuellement couvert» (Assemblée nationale du Québec, 1909: 603).
Années 1920	Modifications à la <i>Loi</i> précédente, mais exclusion de l'industrie agricole et de la navigation à voile, ainsi que «toutes les entreprises, quelle que soit leur nature, employant moins de sept salariés» (Moran, 1988: 196-197).
1931	<i>Loi des accidents du travail</i> (<i>Loi des accidents du travail</i> , S.Q. 1931, c. 100) : <ul style="list-style-type: none"> • Toujours l'exclusion de l'industrie agricole (Moran, 1988: 202).

	Assurance-chômage / emploi
1941	<i>Loi de 1940 sur l'assurance-chômage</i> (<i>Loi de 1940 sur l'assurance-chômage</i> , S.C. 1939-1940, c. 44) : <ul style="list-style-type: none"> • Excluait de son champ d'application les «salariés à l'œuvre, de façon générale, dans l'agriculture ou dans l'horticulture, notamment» (Moran, 1988: 261-262).

ANNEXE IX – CERTAINES LOIS AGRICOLES INTRODUITES DEPUIS LES ANNEES 1950 AU CANADA ET AU QUEBEC, AFIN DE SOUTENIR LES PRODUCTEURS AGRICOLES

Lois fédérales :

- *Loi sur les programmes de commercialisation agricole*
- *Loi sur la protection du revenu agricole*
- *Loi sur les prêts destinés aux améliorations agricoles et à la commercialisation selon la formule coopérative*
- *Loi sur le crédit agricole*
- *Loi sur les offices de produits agricoles*
- *Loi sur les produits agricoles au Canada*
- *Loi sur les offices de produits agricoles*
- *Loi sur les produits agricoles au Canada*
- *Loi sur la commercialisation des produits agricoles*

Lois provinciales (Québec) :

- *Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche*
- *Loi sur les producteurs agricoles*
- *Loi sur la Financière agricole du Québec*
- *Loi sur l'assurance-prêts agricoles et forestiers*
- *Loi sur l'assurance-stabilisation des revenus agricoles*
- *Loi sur les sociétés agricoles et laitières*
- *Loi sur l'assurance-récolte*
- *Loi sur les sociétés d'horticulture*
- *Loi sur les produits alimentaires*

ANNEXE X - NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS A AGRIJOB ET LEUR ORIGINE, DE 2001 A 2010

	Nombre d'inscriptions	Proportion ayant déclaré être originaire d'un autre pays que le Canada
2001-2002	5 620	85 %
2002-2003	5 649	n/d
2003-2004	7 369	n/d
2004-2005	5 683	n/d
2005-2006	4 747	n/d
2006-2007	3 890	n/d
2007-2008	n/d	n/d
2008-2009 ¹⁸⁶	3 645	64 %
2009-2010	3 472	n/d

Source : (AGRicarrières, 2008: 15; 2009: 11; 2010)

¹⁸⁶ Sur l'ensemble des travailleurs inscrits à Agrijob en 2008-2009, 27 % étaient des femmes, seulement 12 % n'avaient pas complété leurs études secondaires, et près de 40 % détenaient un diplôme de niveau postsecondaire (AGRicarrières, 2009: 11). Le niveau de scolarité des travailleurs «transportés quotidiennement» s'est semblé-t-il amélioré par rapport à la fin des années 1990 (Simard & Mimeaule, 1997: 45). Il se pourrait que le système de sélection à l'immigration pourrait avoir un rôle à jouer dans cette situation. En effet, au Canada et au Québec, on favorise une immigration d'individus scolarisés avec un système de pointage, mais une fois au pays, les qualifications de ces individus ne sont pas nécessairement reconnues, ce qui les force à se tourner vers des emplois qui ne demandent pas de diplôme ou d'expérience particulière. Ainsi, au sein d'Agrijob, le niveau de scolarité des candidats serait plus élevé que chez les travailleurs locaux, par exemple.

ANNEXE XI - NOMBRE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS PARTICIPANT AU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DE 1978-2006

**- Programme des travailleurs agricoles saisonniers : 1978-2006
Stock au 1^{er} décembre de travailleurs**

N.B. Les totaux inférieurs à 5 (et autres si nécessaires) ont été remplacés par le signe # par politique de respect de la confidentialité en vigueur à CIC.

Année	Autre	QC	ON	AB	BC	TOTAL
1978	6	43	133	22	6	210
1979	0	39	206	10	0	255
1980	0	30	154	8	0	192
1981	#	25	60	#	0	89
1982	#	31	63	#	0	99
1983	0	32	128	#	#	162
1984	0	26	184	#	#	213
1985	#	0	193	#	0	198
1986	0	0	#	#	0	293
1987	23	78	4392	97	0	4590
1988	12	452	6756	74	0	7304
1989	272	992	9904	264	0	11432
1990	79	657	11038	112	0	11886
1991	44	971	10534	168	19	11736
1992	#	706	9884	165	#	10757
1993	38	643	9710	96	16	10503
1994	36	40	10454	18	0	10548
1995	54	385	10670	68	0	11177
1996	#	109	10734	78	#	10948
1997	#	230	11601	55	#	11891
1998	59	357	12230	133	#	12782
1999	#	1033	13431	191	#	14742
2000	59	1529	14638	169	#	16402
2001	57	2009	15843	189	0	18098
2002	56	2402	15678	#	#	18354
2003	28	2455	15686	249	39	18457
2004	11	2611	15669	271	66	18628
2005	56	2675	16165	433	550	19879
2006	86	2664	16250	529	1300	20829

Source : CIC Faits et chiffres 2006

N.B. 1. Ces chiffres sont sous-estimés puisque sont ici exclus les travailleurs du PATS travaillant en SERRES (et non en fermes).

2. Ces chiffres sont sous-estimés puisque sont comptés ici uniquement les travailleurs agricole avec permis valide au mois de DÉCEMBRE.

3. Ces chiffres sous-estiment la présence des travailleurs agricoles migrants puisque sont exclus ici les travailleurs non-mexicains non-caribéens sous le régime du PTET-peu spécialisés, et entre autre les 1100 Guatémataques au ayant travaillé dans le secteur agricole au Qc en 2006.

Source : (Depatie-Pelletier, 2007a)

**ANNEXE XII – NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS
AYANT EU RECOURS A F.E.R.M.E. DE 1995 A 2008**

Année	Nombre de travailleurs	Mexique Qc / N.B.	GUATEMALA	ANTILLES (Jamaïque)
1995	860	833		27
1996	836	797		39
1997	839	817		22
1998	934	921		13
1999	1196	1183		13
2000	1611	1594		17
2001	2167	2124		43
2002	2718	2637		81
2003	2968	2649	215	104
2004	3245	2835	324	86
2005	3796	3002	668	126
2006	4399	3033	1208	158
2007	5217	3037	2015	165
2008	6627	3536	2934	157

Source : (F.E.R.M.E., 2009)

**ANNEXE XIII - REPARTITION DES EXPLOITATIONS
AGRICOLE SELON LE SECTEUR ET LA DISTRIBUTION DU
NOMBRE DE PERSONNES POUR L'ENSEMBLE DU QUEBEC EN
2007**

Secteurs	Main-d'œuvre embauchée							Main-d'œuvre familiale						
	1 à 5 pers.	6 à 10 pers.	11 à 15 pers.	16 à 20 pers.	21 à 25 pers.	26 pers. et +	Total	1 à 5 pers.	6 à 10 pers.	11 à 15 pers.	16 à 20 pers.	21 à 25 pers.	26 pers. et +	Total ²
	N ^{bre} d'exploitations							N ^{bre} d'exploitations						
Horticulture ¹	1 090	470	240	128	86	274	2 288	3 382	171	11	3	0	5	3 572
Bovins laitiers	3 211	80	12	3	1	7	3 314	6 829	240	3	0	0	0	7 072
Bovins de boucherie ¹	857	23	8	0	0	2	890	4 860	74	2	0	0	0	4 936
Céréales, oléagineux, légumineuses et autres grains	915	63	14	3	1	6	1 002	3 881	77	0	0	0	0	3 958
Acériculture	653	55	18	2	4	1	733	3 065	151	11	3	0	0	3 230
Porcs ¹	805	61	16	7	3	11	903	1 722	43	1	0	0	0	1 766
Volailles ¹	345	31	18	3	7	9	413	763	19	0	0	0	0	782
Autres productions ¹	122	13	3	2	1	5	146	569	9	1	1	0	0	580
Superficies végétales ¹	61	5	3	0	0	2	71	344	7	0	0	0	0	351
Ovins	116	4	0	0	0	0	120	739	7	1	0	0	0	747
Fourrages récoltés	167	6	2	1	0	1	177	983	22	0	0	0	0	1 005
Chevaux gardés pour l'élevage	99	4	6	0	0	0	109	375	2	0	0	0	0	377
Aquiculture	30	1	1	0	0	0	32	78	1	0	0	0	0	79
Autres	56	13	0	2	0	5	76	264	12	1	0	0	0	277
TOTAL	8 527	829	341	151	103	323	10 274	27 854	835	31	7	0	5	28 732

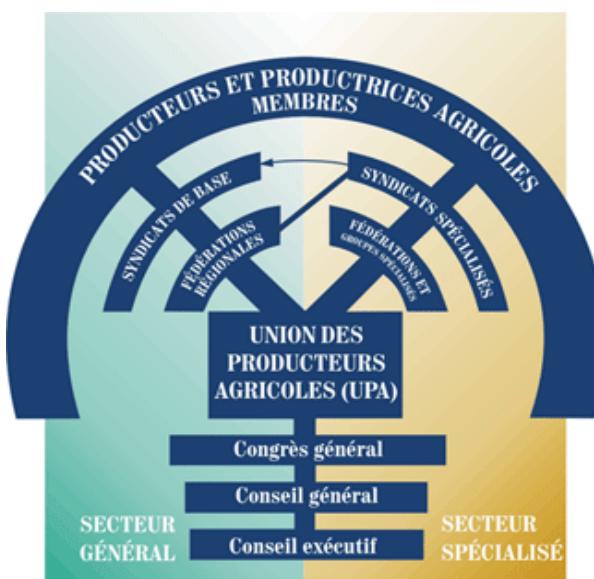
Source : MAPAQ, *Fiche d'enregistrement des exploitations agricoles*, 2007, Direction du développement et de l'innovation et Direction des études et des perspectives économiques.

¹ Regroupement de plus d'un secteur, voir l'annexe 2.

² Nombre total d'exploitations selon les réponses obtenues à cette variable dans la *Fiche d'enregistrement des exploitations agricoles*, 2007.

Source : (MAPAQ, 2009: 18)

ANNEXE XIV - STRUCTURE DE L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES¹⁸⁷



Source : (UPA, 2009c)

¹⁸⁷ L'UPA d'aujourd'hui représente 43 000 producteurs agricoles du Québec. Elle est composée de 155 syndicats de base, regroupés en 16 fédérations régionales, et de 205 syndicats spécialisés, regroupés en 21 fédérations et groupes spécialisés (UPA, 2009c).

ANNEXE XV – EXTRAIT D’UN DEBAT DE L’ASSEMBLEE NATIONALE DU QUEBEC, 1964 (nos soulignements)

«M. JOHNSON : Au sujet des employés de ferme le ministre [Ministre du Travail, Carrier Fortin] a dû recevoir comme nous des représentations des jardiniers-maraîchers qui prétendent que cette provision pourrait évidemment ajouter à tous leurs problèmes et vous savez qu'ils sont nombreux de ce temps-ci. Ils prétendent, ils nous représentent que dans l'Ontario par exemple, il n'y a pas de droit pour les employés de jardiniers-maraîchers à utiliser la grève, de se mettre en grève ou même de se syndiquer. Il n'y a pas de reconnaissance ni d'accréditation pour un syndicat d'employés de fermes. Il me semble que le gouvernement va au-delà de ce qui est demandé. Il n'y a pas réellement de pressions sur le gouvernement pour accorder ce droit sauf en autant que sont concernés les – je m'excuse cet anglicisme – employés temporaires qui, par exemple, lors de la récolte des pommes doivent aller travailler en corvée et cela ne règle pas leurs problèmes. La clause qu'on nous demande de voter ici ne règle pas ce problème qui est le plus aigu, celui de la rémunération des employés saisonniers en agriculture, particulièrement, comme exemple dans notre région, la cueillette des pommes, ou encore le démariage de la betterave à sucre. On pourrait régler le problème de ces employés de fermes, employés saisonniers, par une ordonnance beaucoup plus à date de la Commission du salaire minimum.

M. FORTIN : C'est ce que nous avons l'intention de faire. [En réalité, l'accès au salaire minimum pour ces travailleurs agricoles ne se fera pas avant 1979, et encore, les travailleurs horticoles ou ceux qui seront moins que trois salariés employés ordinairement sur une ferme n'y auront pas droit].

M. JOHNSON : (...)

Il restera donc seulement les employés de très grandes fermes. C'est là qu'il peut y avoir un problème. Sont-elles si nombreuses que ça dans la province? Et ces grandes fermes, combien emploient-elles, en moyenne, d'employés? Je crois que l'on ne devrait pas, pour le moment, accorder ce droit aux employés qui travaillent chez les jardiniers-maraîchers et deuxièmement, si on doit l'accorder subsidiairement, je propose qu'on devrait, au moins, porter le minimum à cinq puisque trois personnes c'est encore une petite exploitation, mais cinq, cela commencerait à être une exploitation un peu plus considérable.

Mais je le répète, j'ai promis de la faire d'ailleurs, j'ai promis aux jardiniers-maraîchers de faire ces représentations et il semble que vous les placerez, éventuellement, dans une position désavantageuse. Ils sont déjà, nos jardiniers-maraîchers handicapés généralement par le climat parce que nous sommes plusieurs semaines en retard sur l'Ontario d'où vient la concurrence sur le marché de Montréal. Deuxièmement, cette année on a été particulièrement éprouvé dans cette région, des jardiniers-maraîchers, les comtés au sud de Montréal, vers la frontière américaine.

Troisièmement leurs compétiteurs ou certains intérêts pourraient à un moment donné placer les jardiniers-maraîchers de la province dans une situation réellement désavantageuse par rapport à leurs concurrents; une menace de grève effectivement

une grève chez les jardiniers-maraîchers causerait des dommages irréparables auxquels aucune procédure ne pourra réellement apporter un remède, ni une compensation adéquate. Je crois M. le Président, qu'on ne devrait pas inclure ce paragraphe mais si on l'inclut au moins, qu'on porte le nombre minimum à cinq.

«M. FORTIN : M. le Président, nous avons voulu être logique avec les principes de base du bill. C'est que le droit d'association, c'est un droit général et on ne doit l'enlever que pour des raisons majeures. Pour quelles raisons allons-nous empêcher les ouvriers agricoles de se syndiquer et d'avoir des conventions collectives? Nous avons fait une enquête et d'après les rapports que nous avons eus, et je dirai des discussions du ministre de l'Agriculture avec le président de l'U.C.C., il a été constaté qu'un cultivateur qui a cinq employés, ça prend un pas mal gros cultivateur; cinq employés à l'année, ça prend un gros cultivateur. Alors si vous mettez à cinq, par le fait même vous allez priver un nombre considérable d'ouvriers de se syndiquer; mais en prenant le nombre de trois, nous arrivons à un nombre assez raisonnable. Nous couvrons à peu près la majeure partie des ouvriers qui sont employés ordinairement, je pourrais dire à l'année par des cultivateurs. En ce qui concerne les employés saisonniers, comme le chef de l'Opposition le soulignait, on va comprendre facilement qu'il est impossible à un syndicat d'organiser tous les ouvriers en syndicat, quand ils sont là pour une semaine, quinze jours, trois semaines.

M. JOHNSON : Oui.

M. FORTIN : Cela ne peut pas s'organiser, alors c'est pour ça que nous avons mis le mot ordinairement et notre but c'est de protéger les ouvriers qui travaillent à l'année longue pour des cultivateurs ou des «gentlemen farmers» et si vous mettez ça à cinq vous allez ne couvrir qu'un nombre très restreint d'ouvriers et le principe est celui-ci : pourquoi? pour quelles raisons? est-ce qu'il y a une question d'intérêt public à refuser à des employés qui travaillent pour des fermiers à l'année longue, de leur refuser les bénéfices du bill 54?

Source : (Assemblée nationale du Québec, 1964: 4835-4836)

ANNEXE XVI - DEMANDES DE L'UPA DANS L'ANNEXE DE SES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE 2008



CONSIDÉRANT que l'article 21.5 du Code du travail stipule que « les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimum de trois »;

CONSIDÉRANT que, concrètement, trois personnes doivent travailler à longueur d'année à l'exploitation d'une ferme pour avoir droit à l'accréditation syndicale selon l'article 21.5 du Code du travail;

CONSIDÉRANT que les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Canada (TUAC) ont déposé une demande d'accréditation syndicale pour les travailleurs agricoles étrangers qui n'a pas été retenue par la Commission des relations du travail;

CONSIDÉRANT que le TUAC demande que l'article 21.5 soit déclaré inconstitutionnel étant contraire aux Charters;

CONSIDÉRANT que toutes personnes employées à l'exploitation d'une ferme pourront, si les TUAC obtiennent gain de cause, demander une accréditation;

CONSIDÉRANT que le législateur de l'époque avait reconnu la particularité du monde agricole et avait mis des balises raisonnables en vertu de l'accréditation syndicale au sein d'une entreprise agricole;

LE CONGRÈS GÉNÉRAL DE L'UPA DEMANDE

➔ à l'UPA

- ▶ de faire les représentations nécessaires et les interventions requises auprès de toutes les instances juridiques et du gouvernement du Québec dans le but de maintenir l'intégralité de l'article 21.5 du Code du travail.

Source : (UPA, 2008a: 18)

ANNEXE XVII – EXTRAIT D’UN DEBAT DE L’ASSEMBLEE NATIONALE DU QUEBEC, 1979

M. LAVIGNE¹⁸⁸ : Est-ce qu’on ne pénalise pas les gens à ce moment-là [en restreignant le champ d’application de la Loi sur les normes du travail aux exploitations comptant plus de trois salariés employés de façon habituelle] ?

M. JOHNSON : Oui, le problème évidemment...Cela pose le problème du fait que celui qui travaille sur une ferme où il y a cinq employés, lui a droit à la protection du salaire minimum. S’il travaille sur une ferme où il y a trois employés, il n’y a pas la protection du salaire minimum. Ce qui est aberrant. Mais comme toutes les lois qui veulent également rejoindre un autre objectif, il faut s’arranger pour ne pas étrangler les fermes familiales (...). (...)

M. LAVIGNE : (...) En tout cas, ça me chicote, je m’excuse, je trouve ça un peu discriminatoire, ça pénalise.

(...)

M. JOHNSON : (...) Je me souviens que celui qui a été le plus explicite sur toute cette question, cela a été le représentant de l’UPA qu’on a entendu derrière cette barre au moment de la commission qui, lui, dans le fond, aurait voulu qu’on exclue tout ce qui est dans les zones vertes de l’application d’à peu près toutes les lois, sauf les lois de subvention agricole. Je ne peux pas le blâmer, c’est un peu son rôle. Mais on a pensé trancher la poire en quarts plutôt qu’en moitiés et c’est à cela qu’on en est arrivé. D’une certaine façon, cela donne partiellement raison à certaines des revendications du milieu agricole, mais pas entièrement, parce qu’on pense qu’au-delà de la revendication, il y a aussi un minimum de protection qu’il faut accorder et qu’il faut essayer d’étendre au maximum d’individus possible, sans pour autant rendre l’agriculture dans une situation concurrentielle telle et ne tenant pas compte de ces particularités qu’on lui donne son coup de mort dans certains cas

Source : (Assemblée nationale du Québec, 1979a: B-5270-B-5272)

¹⁸⁸ Laurent Lavigne était un député péquiste, alors que Pierre-Marc Johnson était alors ministre libéral du Travail et de la Main-d’œuvre.

ANNEXE XVIII – TABLEAUX DES LOIS RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DU DROIT D'ASSOCIATION DANS LE SECTEUR AGRICOLE/HORTICOLE DURANT LA PÉRIODE III¹⁸⁹

	Charte canadienne des droits et libertés ou Loi de 1982 sur le Canada (<i>Loi de 1982 sur le Canada</i> , Annexe B, (R.-U.) 1982, c. 11) ; Loi de nature constitutionnelle
1982¹⁹⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Article 1 : «La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société juste et démocratique». • Article 2, al. d) : «Chacun a les libertés fondamentales suivantes : <ul style="list-style-type: none"> a) (...) (...) d) <u>liberté d'association</u>». • Article 6, al. 2 : «Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit : <ul style="list-style-type: none"> a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province; b) de gagner leur vie dans toute province». • Article 15. al. 1 : «La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques».
2001	<p>Dunmore c. Ontario (<i>Dunmore c. Ontario (Procureur général)</i>, [2001] 3 R.C.S. 1016, 2001 CSC 94) :</p> <p>Arrêt de la Cour suprême du Canada qui a statué que la loi ontarienne sur les relations de travail de l'époque était <u>inconstitutionnelle</u>, car elle interdisait aux travailleurs agricoles de se syndiquer. Selon la Cour, «l'exercice réel des libertés conférées par l'al. 2d) exige non seulement l'exercice en association des droits et libertés constitutionnels et des droits légitimes des individus, mais aussi l'exercice de certaines activités collectives, comme la défense des intérêts de la majorité auprès de l'employeur». Le droit d'association était donc considéré alors comme un droit collectif aussi bien qu'un droit individuel.</p>
2007	<p>Health Services and Support – Facilites Subsector Bargainig Assn. c. Colombie-Britannique (<i>Health Services and Support - Facilites Subsector Bargainig Assn. c. Colombie-Britannique</i>, [2007] CSC 27) :</p> <p>Arrêt de la Cour suprême du Canada qui a statué qu'une loi de la Colombie-Britannique dans le secteur de la santé était inconstitutionnelle, car elle limitait la liberté de négociation collective sur certaines questions. La Cour a conclu qu'elle contrevenait à l'article 2d) de la Charte, car le droit à la négociation collective est compris dans le droit d'association.</p>

¹⁸⁹ Tous les soulignements sont les nôtres. Nous avons utilisé principalement le site Internet CanLII (<http://www.canlii.org/>) afin de retracer l'évolution des lois du travail concernant les travailleurs agricoles. Cependant, dans certains cas, nous avons simplement utilisé certains textes relatant les changements dans ces lois.

¹⁹⁰ La *Charte* a été précédée de la *Déclaration canadienne des droits* en 1960; cette dernière n'était pas de nature constitutionnelle.

2008	<p>Fraser v. Ontario (<i>Fraser c. Ontario (Attorney general)</i>, [2008] ONCA 760) : Décision de la Cour d'appel de l'Ontario qui déclarait inconstitutionnelle la nouvelle loi visant les travailleurs agricoles adoptée par le gouvernement ontarien, qui encore une fois les excluait de la loi sur les relations du travail de l'Ontario, mais leur donnait certaines protections collectives. La décision confirmait encore une fois le droit à la syndicalisation garanti par la Charte, pour les travailleurs agricoles de la province. La Cour d'appel rappelait que le droit d'association garantit le droit de négocier collectivement.</p>
	<p>Charte des droits et libertés de la personne du Québec (<i>Charte des droits et libertés de la personne</i>, L.R.Q. 1975, c. C-12); Loi de nature quasi-constitutionnelle</p>
1975-1976	<ul style="list-style-type: none"> • Préambule : «(...) Considérant que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une <u>égale protection de la loi</u>; (...) Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des <u>droits et libertés d'autrui et du bien-être général</u>; Considérant qu'il y a lieu d'affirmer solennellement dans une Charte les libertés et droits fondamentaux de la personne afin que ceux-ci soient <u>garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation</u>; (...»). • Article 3 : «Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la <u>liberté d'association</u>». • Article 9.1 : «Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des <u>valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec</u>. (...) La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice». • Article 10 : «Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la <u>race, la couleur</u>, 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, <u>l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale</u>, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. (...) Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit». • Article 16 : «Nul ne peut exercer de discrimination dans l'<u>embauche</u>, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les <u>conditions de travail</u> d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi». • Article 18 : «Un <u>bureau de placement</u> ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel». • Article 46 : «Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail <u>justes et raisonnables</u> et qui respectent sa <u>santé, sa sécurité et son intégrité physique</u>». • Article 52 : «Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, <u>à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte</u>».

	Relations du travail / Code du travail
1964	<p>Code du travail (<i>Code du travail</i>, S.R.Q. 1964, c. 141) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 20, alinéa 5 : «Lorsque moins de trois personnes sont ordinairement employées à l'exploitation d'une ferme, elles ne sont pas réputées des salariés pour les fins de la présente section» sur l'accréditation syndicale (Moran, 1988: 233). Ainsi, en théorie, les travailleurs <i>saisonniers</i>, s'ils étaient plus de 3, pouvaient se syndiquer, ce que le législateur s'est empressé de changer en 1965.
1965	<ul style="list-style-type: none"> • Amendement au Code du travail : L'article 20, alinéa 5 devient <ul style="list-style-type: none"> ○ «Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont réputées être des salariés pour les fins de la présente section à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre de trois au moins» (Moran, 1988: 235). Les travailleurs agricoles saisonniers ne pouvaient donc plus se syndiquer.
1969	<ul style="list-style-type: none"> • Article 20, alinéa 5 de l'ancien <i>Code</i> devient l'article 21, alinéa 5 du nouveau <i>Code</i> : «Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois» (Moran, 1988: 235)¹⁹¹ ..
2009	L'article 21, alinéa 5 n'a pas changé depuis 1969 (<i>Code du travail</i> , L.R.Q. 1977, c. C-27).
2010	Dans l'affaire TUAC c. L'Écuyer & Locas , la CRT a rendu le 16 avril 2010 une décision historique : <ul style="list-style-type: none"> • Le commissaire considère «que le cinquième alinéa de l'article 21 du <i>Code du travail</i> est inconstitutionnel parce que contraire à l'article 2d) de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> (...) et à l'article 3 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>» (<i>TUAC (section locale 501) c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas et Procureur général du Québec</i>, (2010) QCCRT 0191). Cependant, la cause a été portée en appel en mai 2010 (Morin, 2010).

	Conventions collectives
1964 (à aujourd'hui)	<p>Loi sur les décrets de convention collective (<i>Loi sur les décrets de convention collective</i>, L.R.Q. 1964, c. D-2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 29, paragraphe a) : «La présente loi ne s'applique pas : a) aux exploitations agricoles», où le terme «exploitation agricole» signifie «une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même ou par l'entremise d'employés»¹⁹². • L'article 29, paragraphe a) est toujours opérant en 2010.

¹⁹¹ Moran citait le juge Morin dans une affaire d'accréditation : «(...) le but visé par le législateur était d'exclure le droit d'accréditation que pour les petites entreprises [agricoles]. (...) Il [le législateur] a voulu relier l'exception non pas au travail, aux fonctions occupées, mais à l'exploitation d'une ferme, à l'entreprise» (Moran, 1988: 237).

¹⁹² Moran précisait dans son mémoire que c'était surtout dans les «petites entreprises» que des décrets étaient en vigueur et que le secteur agricole était aussi constitué de petites entreprises. Il rappelait cependant qu'à la base, pour avoir un décret, il faut avoir une convention collective, ce qui est difficile à obtenir dans le secteur agricole comme nous l'avons vu (Moran, 1988: 228-229).

ANNEXE XIX – TABLEAUX DES LOIS RELATIVES AUX NORMES MINIMALES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR AGRICOLE/HORTICOLE DURANT LA PERIODE III¹⁹³

	Droit civil
1955 à 1991	<ul style="list-style-type: none"> Réforme du Code civil du Bas-Canada entreprise en 1955 (<i>Code civil du Bas-Canada</i>, C.c.B.-C. 1866, c. 41). Entre 1955 et 1991, le législateur a ajouté un alinéa 3 à l'article 1668 : Possibilité de résilier un contrat individuel de travail à durée indéterminée sur simple avis à l'autre partie (1 semaine si engagement à la semaine, 2 semaines si engagement est mensuel, 1 mois si engagement est sur une base annuelle) (Moran, 1988: 169-170). Article 1670 : Retrait de la disposition voulant que dans les campagnes, villes et villages, certains règlements «spéciaux» régissent le bail de service personnel (Moran, 1988: 170).
1991 (en vigueur en 1994, jusqu'à aujourd'hui)	<p>Code civil du Québec (<i>Code civil du Québec</i>, L.Q. 1991, c. 64) :</p> <ul style="list-style-type: none"> La section «Du contrat de travail» a été remaniée entièrement. Elle s'échelonne maintenant de l'article 2085 à l'article 2097. Elle n'inclut plus de distinction selon les types de profession. Article 2091 : Le délai de congé pour mettre fin au contrat de travail n'est plus dicté précisément, mais «doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail». La prescription pour réclamation des «gages des domestiques de maison ou de ferme» (article 2262 du <i>Code civil du Bas-Canada</i>) n'a plus court ; on retrouve plutôt les prescriptions pour les salariés en général dans les diverses autres lois du travail. La disposition concernant le «serment du maître» (article 1669 du <i>Code civil du Bas-Canada</i>) a été abrogée.

	Normes du travail
1979	<p>Loi sur les normes du travail (<i>Loi sur les normes du travail</i>, L.R.Q. 1979, c. N-1.1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 3 : Moran explique que «la L.n.t. exclut notamment de son application générale tous les salariés employés "à l'exploitation d'une ferme mise en valeur", a) "par une personne physique seule" ou avec l'aide de sa famille, ou b) "par une corporation dont c'est l'activité principale", ou encore, c) "par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété", le tout "avec le concours habituel d'au plus trois salariés"» (Moran, 1988: 215-216). Articles 54, 77 et 78 : Moran explique que «dans l'éventualité où il y aurait plus de trois "salariés habituels" à l'œuvre dans une même entreprise agricole, le législateur a prévu d'autres mesures d'exception. En effet, en matière de semaine normale de travail et de paiement d'heures supplémentaires, tout "salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant

¹⁹³ Tous les soulignements sont les nôtres. Nous avons utilisé principalement le site Internet CanLII (<http://www.canlii.org/>) afin de retracer l'évolution des lois du travail concernant les travailleurs agricoles. Cependant, dans certains cas, nous avons simplement utilisé certains textes relatant les changements dans ces lois.

	<p>la période des récoltes" ainsi que tout "travailleur agricole" sont exclus de l'application de la loi pertinente. Il en est ainsi pour tout "salarié surnuméraire pendant la période des récoltes" en ce qui concerne les congés annuels payés ou le versement d'une prime de vacances. Quant au repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives, c'est seulement dans "le cas d'un travailleur agricole [que] ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante" jusqu'à un maximum de 12 jours consécutifs (Moran, 1988: 219-220). En outre, les membres de la famille de l'employeur agricole étaient exclus de certaines dispositions de la L.n.t., mais en 1987, le législateur a abrogé cette exclusion particulière parce que «considérée discriminatoire» (Moran, 1988: 223).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articles 40 à 51, 88 et 91 : Le gouvernement se réserve le droit d'exempter les salariés agricoles de l'application de certaines dispositions de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (Moran, 1988: 221). • Règlement sur les normes du travail : Moran explique qu'«en égard au salaire minimum, un règlement exclut présentement de son application tout "salarié surnuméraire embauché sur une base occasionnelle pour les récoltes" et tout "salarié employé aux productions fruitières ou horticoles et affecté principalement à des opérations non mécanisées"» (Moran, 1988: 220).
1990	<p>Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (<i>Loi modifiant la Loi sur les normes du travail</i>, L.Q. 1990, c. 73) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette loi abolissait «l'exclusion générale des salariés agricoles [Article 3, paragraphe 1], mais [reprenait] intégralement les exclusions spécifiques» : exclusion de la <u>section sur le salaire</u> aux employés d'une «petite ferme» (article 39.1 à 51), exclusion des «dispositions relatives au <u>temps supplémentaire majoré</u>» (article 54, paragraphes 5, 7 et 8), exclusion de la disposition relative au <u>repos hebdomadaire</u>, qui peut alors «être reporté à la semaine suivante» (article 78, alinéa 2), exclusion des dispositions sur les <u>congés annuels payés ou la prime de vacances</u> pour les «surnuméraires pendant la période des récoltes» (article paragraphe 6) (Mimeault & Simard, 1999: 396-397). • Elle incluait cependant les travailleurs agricoles au sein des dispositions concernant : <ul style="list-style-type: none"> ◦ les <u>heures de repas et pauses</u> (article 79) ◦ le <u>temps d'attente</u> (article 57) ◦ <u>certains recours</u> (article 98 à 122 et 139 à 147) (Mimeault & Simard, 1999: 396-397).
Bilan au 30 avril 2003	<ul style="list-style-type: none"> • Article 39.1 : Le <u>salaire minimum</u> ne s'appliquait toujours pas au salarié agricole. En effet, «[à] moins qu'un règlement du gouvernement ne le vise spécifiquement, la présente section ne s'applique pas au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur : <ul style="list-style-type: none"> a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés; b) par une personne morale dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la personne morale s'ils y travaillent; c) par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés. • Article 54, paragraphes 7 et 8 sur la semaine normale : la <u>durée de la semaine normale</u> ne s'appliquait toujours pas au «travailleur agricole» (paragraphe 7) et au «salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur: a) par (...) (paragraphe 8) et au «salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes». • Article 77, paragraphe 6 sur les <u>congés annuels payés</u> : L'article prévoit que les articles 66 à 76 sur les congés annuels payés ne s'appliquent pas au «salarié surnuméraire pendant la période des récoltes». • Article 78 sur le <u>repos hebdomadaire</u> : le jour de repos de 24 heures consécutives

	<p>«peut être reporté à la semaine suivante», dans le «cas d'un travailleur agricole».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 88 : «Le <u>gouvernement peut faire des règlements</u> pour exempter de l'application totale ou partielle de la section I du chapitre IV [salaire], pour le temps et aux conditions qu'il détermine, une ou plusieurs catégories de salariés qu'il désigne, notamment les cadres, les salariés à commission, les <u>travailleurs agricoles</u>, (...).» • Règlement sur les normes du travail, article 2, paragraphes 5 et 6 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le <u>salaire minimum</u> ne s'applique pas : au «salarié surnuméraire embauché sur une base occasionnelle pour les récoltes» et au «salarié employé aux productions fruitières ou horticoles et affecté principalement à des opérations non mécanisées»
Dès le 1er juillet 2003	<p>Révision majeure de la Loi sur les normes du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 39.1 est abrogé : le <u>salaire minimum</u> peut s'appliquer au «salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur (...).» • Article 54, paragraphe 7 : la <u>durée de la semaine normale</u> ne s'applique toujours pas au «travailleur agricole». • Article 54, paragraphe 5 : la <u>semaine normale</u> ne s'applique pas au «salarié affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes». Le législateur retire donc l'exclusion du salarié affecté à la récolte de cet article, mais maintient l'exclusion du «travailleur agricole». • Article 54, paragraphe 8 est abrogé (le «salarié employé à l'exploitation d'une ferme (...).»). • Article 75, alinéa 2 est ajouté : l'indemnité afférente au <u>congé annuel</u> peut être ajoutée au salaire du «travailleur agricole engagé sur une base journalière». • Article 77, paragraphe 6 est abrogé. • Article 78 : ajout de «si le salarié y consent» à l'article sur le <u>repos hebdomadaire</u> qui peut être reporté à la semaine suivante pour le travailleur agricole. • Article 88 ne mentionne plus expressément «travailleurs agricoles» dans ses catégories de salariés pouvant faire l'objet <u>d'exemptions réglementaires par le gouvernement</u>. • Règlement sur les normes du travail, article 2, paragraphes 5 et 6 : inchangés.
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun changement dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>, sauf dans le <i>Règlement</i>. • Changements dans le Règlement sur les normes du travail : <ul style="list-style-type: none"> ○ Article 2, paragraphe 5 abrogé, mais paragraphe 6 conservé et modifié : le <u>salaire minimum</u> ne s'applique pas au «salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits». ○ En août 2004 et jusqu'en avril 2006 : le législateur a supprimé «de fruits» et a ajouté : «<u>Le paragraphe 6 cesse d'avoir effet le 1^{er} janvier 2007</u>» suite au paragraphe 6 de l'article 2 sur le salaire minimum. ○ Ajout de l'article 4.1 : <ul style="list-style-type: none"> «Le <u>salaire minimum payable au salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes</u> est établi au rendement selon les règles suivantes : ▪ 1° pour le salarié affecté à la cueillette de framboises : un montant de 0,458 \$ du contenant de 250 ml et, à compter du 1^{er} mai 2005, de 0,467 \$ du contenant ; ▪ 2° pour le salarié affecté à la cueillette de fraises : un montant de 0,208 \$ du contenant de 551 ml et, à compter du 1^{er} mai 2005, de 0,212 \$ du contenant ; ▪ 3° pour le salarié affecté à la cueillette de pommes : <ul style="list-style-type: none"> a) s'il s'agit de pommiers de type nain : un montant de 1,11 \$ du minot et, à compter du 1^{er} mai 2005, de 1,13 \$ du minot ; b) s'il s'agit de pommiers de type semi-nain : un montant de 1,36 \$ du minot et, à compter du 1^{er} mai 2005, de 1,39 \$ du minot ;

	<p>minot ;</p> <p>c) s'il s'agit de pommiers de type standard : un montant de 1,57 \$ du minot et, à compter du 1^{er} mai 2005, de 1,60 \$ du minot.</p> <p>Toutefois, le salarié ne peut, sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3.</p> <p>Pour l'application du paragraphe 3 du premier alinéa, on entend par « minot » une unité de mesure du produit qui équivaut à 19,05 kilos».</p>
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Changements dans le Règlement sur les normes du travail : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le législateur a laissé l'indication «<u>Le paragraphe 6 cesse d'avoir effet le 1^{er} janvier 2007</u>» après le paragraphe 6 de l'article 2. ○ Légère <u>augmentation des salaires minimums au rendement</u> des salariés affectés à la cueillette de framboises, fraises et pommes <ul style="list-style-type: none"> ▪ framboises : 0,476\$; fraises : 0,216\$; pommes : 1,15\$, 1,42\$ et 1,63\$ respectivement.
2007-2009	<ul style="list-style-type: none"> • Changements dans le Règlement sur les normes du travail : <ul style="list-style-type: none"> ○ En mai 2007, pour le paragraphe 6 de l'article 2, le législateur a écrit : «<u>Ce paragraphe cessera d'avoir effet le 1er janvier 2010</u>». Il repousse donc la date d'abrogation. ○ Légère <u>augmentation des salaires minimums au rendement</u> des salariés affectés à la cueillette de framboises, fraises et pommes <ul style="list-style-type: none"> ▪ framboises : 0,491\$; fraises : 0,223\$; pommes : 1,19\$, 1,47\$ et 1,68\$ respectivement, en 2007 ; D'autres augmentations ont eu lieu en 2008-2009.
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Changements dans le Règlement sur les normes du travail : <ul style="list-style-type: none"> ○ Article 2, paragraphe 6 a été abrogé le 1^{er} janvier 2010 en vertu de l'art. 39.1 du <i>Règlement</i>. Le salaire minimum devait donc être appliqué à tous les salariés agricoles; dans le cas des cueilleurs de framboises, fraises et pommes, le salaire au rendement demeurait cependant. ○ Cependant, peu de temps après (en mai 2010), le législateur a <u>réintroduit le paragraphe 6 de l'article 2</u>. Il a encore une fois repoussé la date butoir : «<u>Ce paragraphe cesse d'avoir effet le 1er janvier 2011</u>». ○ En outre, le législateur a enlevé le paragraphe 3 de l'article 4.1 concernant le salaire minimum au rendement pour la cueillette de pommes, et il a modifié les salaires au rendement pour la cueillette de fraises et framboises : <ul style="list-style-type: none"> ▪ «Le salaire minimum payable au salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement selon les règles suivantes: <ul style="list-style-type: none"> 1° pour le salarié affecté à la cueillette de framboises: un montant de 2,80 \$ du kilogramme¹⁹⁴; 2° pour le salarié affecté à la cueillette de fraises: un montant de 0,74 \$ du kilogramme. <p>Toutefois, le salarié ne peut, sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3.</p>

¹⁹⁴ Sachant que 125 millilitres de framboises crues pèsent environ 65 grammes (Passeport Santé, 2005), et que le salarié affecté à la cueillette de framboises était payé 0,491 \$ du contenant de 250 ml entre 2007 et 2009, le législateur a en fait baissé le salaire au rendement de ce salarié en 2010, car il lui accorde actuellement 0,364 \$ du contenant de 250 ml.

ANNEXE XX – TABLEAUX DES LOIS RELATIVES AUX AUTRES MESURES DE PROTECTION SOCIALE DANS LE SECTEUR AGRICOLE/HORTICOLE DURANT LA PERIODE III¹⁹⁵

	Assurance-chômage / emploi
1956	La <i>Loi sur l'assurance-chômage</i> s'appliquait aux salariés des secteurs de la volaille et des chevaux, mais pas aux autres travailleurs agricoles (Moran, 1988: 262).
1967	La <i>Loi</i> s'appliquait à tous les travailleurs agricoles, sauf à ceux apparentés à l'employeur, avec cependant un temps de travail minimal particulier à avoir accompli pour l'employeur (Moran, 1988: 262).
1971	Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (<i>Loi de 1971 sur l'assurance chômage</i> , S.C. 1970-71-72, c. 48) : aucun changement pour les travailleurs agricoles.
1983	Règlement sur l'assurance-chômage (<i>Règlement sur l'assurance-chômage</i> , C.R.C. 1978, c. 1576).: <ul style="list-style-type: none"> Le gouvernement retire «toutes les mesures exceptionnelles que contenait sa loi de l'assurance-chômage à l'endroit des ouvriers agricoles», mais en remet aussitôt à l'article 16 du <i>Règlement</i> : «Est exclu des emplois assurables l'emploi, qui serait par ailleurs assurable, exercé par une personne au service d'un employeur, le 31 juillet 1983 ou après cette date, dans l'agriculture, dans une entreprise agricole ou dans l'horticulture, si la personne n'a pas été employée ni rémunérée en espèces par l'employeur pour une période de sept jours ouvrables ou plus au cours de l'année où l'emploi a été exercé», en plus des mêmes règles de temps minimal de travail que les autres salariés (Moran, 1988: 263-265). Selon certains, «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» (Simard & Mimeault, 1997: 15).
Entre 1996 et 2010	<ul style="list-style-type: none"> Loi sur l'assurance emploi (<i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, L.C. 1996, c. 23, E-5.6), en 1996 : l'exclusion des emplois assurables des travailleurs qui travaillent moins de sept jours pour un même employeur a été abrogée. Par contre, comme les emplois agricoles sont souvent saisonniers, particulièrement en horticulture, le nombre minimal d'heures requises pour être admissibles aux prestations est souvent trop grand pour assurer une protection minimale à ces travailleurs. Par exemple, en juin-juillet 2010, il faut avoir travaillé au-delà de 630 heures pour être admissibles à l'assurance-emploi, dans la région de la Montérégie (région qui compte le plus grand nombre de travailleurs saisonniers), ce qui correspond à plus de 16 semaines de travail à temps plein (RHDCC, 2010e).

¹⁹⁵ Nous avons utilisé principalement le site Internet CanLII (<http://www.canlii.org/>) afin de retracer l'évolution des lois du travail concernant les travailleurs agricoles. Cependant, dans certains cas, nous avons simplement utilisé certains textes relatant les changements dans ces lois.

	Prévention en SST
1964	<p>Loi sur les établissements industriels et commerciaux (<i>Loi sur les établissements industriels et commerciaux</i>, S.R.Q. 1964, c. 150, L.R.Q., c. E-15) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 8, alinéa 2 : Les employeurs ne peuvent embaucher de garçon ou de fille de moins de quinze ans, SAUF dans le cas des «domestiques de maison ou de ferme».
1979-1981 (à aujourd'hui)	<p>Loi sur la santé et la sécurité du travail (<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>, L.R.Q. 1979, c. S-2.1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> La Loi vise tous les travailleurs agricoles, mais n'inclut pas le secteur agricole dans les catégories d'établissements identifiées par le <i>Règlement sur les comités de santé et de sécurité</i> ni dans le <i>Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité</i>. À la fin des années 1980, Moran affirmait que «[l]a plupart de ces mécanismes d'information ou de prévention [comités de SST, association sectorielle, etc.] sont à l'heure actuelle inexistant dans le secteur productif agricole. Au départ, la branche primaire de l'agriculture québécoise est un secteur d'activité économique où l'on compte peu d'entreprises de plus de vingt travailleurs [ce qui est un pré-requis pour former un Comité de santé et de sécurité en vertu de l'article 68 de la Loi]. De surcroît, l'ensemble de l'agriculture n'est pas pour le moment un secteur désigné aux fins de l'application des dispositions en matière de comité de santé et de sécurité ou de représentant à la prévention. Quant à l'inexistence actuelle d'une association sectorielle paritaire, elle s'explique surtout par l'absence d'associations syndicales représentatives des ouvriers et des travailleurs du secteur productif agricole québécois» (Moran, 1988: 185-186). Aujourd'hui encore, le secteur agricole n'est pas inclus dans les catégories visées par la Loi. Or, selon l'Association canadienne de sécurité agricole (ACSA) : «[l']industrie agricole du Canada est une des trois industries les plus dangereuses. Néanmoins, les agriculteurs mêmes pensent que leurs habitudes de sécurité sont meilleures que passables» (Association canadienne de sécurité agricole, 2006).

	Indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles
1964	<ul style="list-style-type: none"> Amendements à la <i>Loi des accidents du travail</i> (<i>Loi sur les accidents du travail</i>, L.R.Q. 1964, c. A-3), mais toujours exclusion du secteur agricole.
Vers 1976	<ul style="list-style-type: none"> La «couverture de la Commission des accidents de travail» est étendue aux «employés de la ferme» (Assemblée nationale du Québec, 1978: 4791). Les salariés agricoles ne peuvent donc plus poursuivre leur employeur au civil (Moran, 1988: 202-203).
1978	<p>Loi modifiant la Loi des accidents du travail et d'autres dispositions législatives (<i>Loi modifiant la Loi des accidents du travail et d'autres dispositions législatives</i>, L.Q. 1978, c. 57) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Modification à la Loi précédente : abrogation de l'exclusion de l'industrie agricole prévue pour 1981. Les agriculteurs eux-mêmes sont donc également couverts (Assemblée nationale du Québec, 1978: 4791).
1985 (à aujourd'hui)	<p>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>, L.R.Q. 1985, c. A-3.001) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Ajouts de droits pour tous les travailleurs : droit au retour au travail et droit à la réadaptation.

ANNEXE XXI – TABLEAUX DES REGLES RELATIVES AU PTAS ET AU PROJET PILOTE¹⁹⁶

	PTAS
Lois et accords qui régissent le programme	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> et son règlement d'application (<i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i>, DORS/2002-227) ; • En vertu de l'Accord Canada-Québec, les gouvernements fédéral et québécois se partagent les pouvoirs en matière d'immigration ; • Accords bilatéraux signés entre le Canada et les pays pourvoyeurs de travailleurs agricoles saisonniers (Par exemple, Protocole d'entente ou «Memorandum of Understanding» entre le Canada et le Mexique).
Pays signataires avec le Canada	Mexique, Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Dominique, Grenade, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et Trinité-et-Tobago.
Employeurs autorisés	Réservé aux entreprises productrices de fruits et de légumes de champs, de fleurs et de légumes en serres, et de tabac, ainsi qu'aux pépinières de production ornementale et aux gazonnières.
Principales étapes de la demande de TAM	<p>Avant la demande d'Avis relatif au marché du travail (AMT), l'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • effectuer des efforts de recrutement minimaux (voir la section suivante) pour l'embauche de Canadiens ou de résidents permanents; • rédiger un <u>plan</u> des ressources humaines (huit semaines avant l'arrivée des travailleurs) décrivant les efforts déployés pour embaucher des travailleurs canadiens et des résidents permanents sans emploi dans le cadre des programmes provinciaux pour l'emploi et de ceux offerts par RHDCC/Service Canada; • indiquer les <u>conditions d'emploi</u> dans son annonce locale (cest-à-dire les tâches, la rémunération et les conditions de travail), qui doivent être identiques à celles offertes aux TAM. <p>L'employeur fait une demande d'AMT :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il communique au CEA-UPA de sa région ses besoins en main-d'œuvre étrangère au moins deux mois avant la date d'arrivée prévue des travailleurs étrangers. Le CEA lui explique toute la marche à suivre et l'invite à remplir sa demande (d'AMT) et à fournir les documents suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>le contrat</u> de travail des travailleurs agricoles du Mexique (ou des Antilles) employés au Canada, fourni par le CEA-UPA et signé par le producteur et par le représentant du gouvernement étranger au Canada ; ○ la lettre de conformité aux règlements municipaux ou le document d'inspection municipale ou la lettre de confirmation d'inspection sur la salubrité et la sécurité des <u>logements</u> mis à la disposition des travailleurs étrangers ;

¹⁹⁶ Nous avons utilisé différentes sources pour constituer ces tableaux, dont F.E.R.M.E., le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, le Ministère des ressources humaines et du développement des compétences du Canada, et un mémoire de maîtrise (F.E.R.M.E., 2009 ; MIICC, 2010 ; RHDCC, 2010b, 2010c, 2010d, 2010f ; Valarezo, 2007).

	<ul style="list-style-type: none"> ○ la demande et le paiement associés au <u>Certificat d'Acceptation du Québec (CAQ)</u>. • L'employeur ou l'organisme F.E.R.M.E. (qui le représente) envoie à RHDCC/Service Canada la <u>demande d'AMT</u> et le dossier (formulaire « SC EMP 5389 » de Service Canada et contrat signé par l'employeur). • <u>Ressources humaines et Développement des compétences du Canada (RHDCC) / Service Canada évalue les conséquences</u> que l'arrivée de travailleurs étrangers peut avoir sur le marché du travail canadien. • RHDCC / Service Canada transmet une <u>copie de la demande au MICC</u> pour obtenir son approbation avant de délivrer un AMT. • Si l'AMT est positif, F.E.R.M.E. envoie la demande de travailleurs au <u>Ministère du Travail du Mexique ou des Antilles</u>. • <u>Les gouvernements étrangers participent au recrutement et à la sélection</u> des travailleurs étrangers, veillent à ce que ceux-ci possèdent les documents nécessaires et aident le TAM à présenter une demande de permis de travail à CIC. Les personnes qui sont mariées et/ou ont des enfants sont favorisées par rapport aux autres, pour se rendre au Canada. • Citoyenneté et Immigration Canada (<u>CIC prend la décision définitive</u> pour ce qui est d'autoriser ou non les travailleurs étrangers à entrer au Canada individuellement et à y travailler. Il accorde les permis de travail. • Le travailleur <u>voyage</u> jusqu'au Québec (F.E.R.M.E. peut s'occuper de son transport à travers son agence de voyage CanAg Travel). • <u>L'Agence des services frontaliers du Canada</u> peut refuser l'entrée aux travailleurs étrangers si elle juge qu'ils ne satisfont pas aux exigences de la <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i>. • <u>F.E.R.M.E. transmet au MICC</u> la liste des TAM arrivés au Québec et qui sont en emploi.
Efforts de recrutement de la part de l'employeur	<p>L'Employeur doit démontrer qu'il a :</p> <ul style="list-style-type: none"> • annoncé le poste durant au moins 14 jours civils dans le site national du Guichet emplois au cours des trois mois précédent la présentation d'une demande d'AMT; • mené des activités de recrutement conformément aux pratiques de la profession visée, ce qui veut dire annoncer le poste durant l'équivalent de 14 jours au moyen de l'un des véhicules suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ annonces dans les journaux ○ annonces dans la collectivité ○ annonces sur les sites Internet <p>Au Québec, l'employeur doit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappeler les travailleurs de la saison précédente. • Publier des offres d'emploi dans les journaux locaux, les médias électroniques, les centres d'emploi pour étudiants, les centres locaux d'emploi, les Centres d'emploi agricoles (CEA-UPA, 2009), de même que dans les services d'insertion au marché du travail gouvernementaux et non gouvernementaux.

Au terme de la démarche	<ul style="list-style-type: none"> • Au terme du processus, l'employeur est informé de la décision prise conjointement par RHDCC et le MICC. • F.E.R.M.E. transmet au MICC la liste des travailleurs agricoles étrangers arrivés au Québec et qui sont en emploi dans les entreprises participantes.
Contrat de travail¹⁹⁷	<ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de travail conclu dans le cadre du PTAS doit être signé par l'employeur, le travailleur étranger et par le représentant officiel de son pays d'origine. Le gouvernement du Canada est aussi partie au contrat. En cas de bris démontrable du contrat de travail et dans les cas où aucune réparation n'a été obtenue, RHDCC / Service Canada et le représentant en question se réservent le droit d'interrompre le service offert à un employeur pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers. • Le TAM peut être choisi par l'employeur (désigné ou identifié) ou par le représentant du gouvernement étranger (non désigné ou non identifié). • Les transferts de TAM sont possibles si l'employeur le désire (et que le travailleur y consent), mais il doit obtenir l'approbation du représentant du gouvernement du pays pourvoyeur (le nouvel employeur rembourse alors au pro rata les frais que l'ancien employeur avait avancés).
Obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Payer le voyage en avion aller-retour pour faire venir le travailleur étranger de son pays d'origine au Canada, ainsi que le transport terrestre jusqu'au lieu de travail (l'employeur peut récupérer une partie de ces coûts par des retenues salariales dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique) ; • Payer le droit exigible pour le visa d'immigration du travailleur, qui peut être recouvré dans les retenues salariales ; • Fournir un logement saisonnier gratuit approuvé au préalable par l'organisme provincial ou municipal approprié ou par un service d'inspection privé ; • Ne pas retenir les documents personnels du TAM ; • Incrire le travailleur à l'indemnisation des accidentés du travail et à un régime d'assurance-maladie privé ou provincial, selon le cas ; • Effectuer les retenues salariales et présenter les versements à la Banque Royale du Canada Assurances afin d'obtenir une protection supplémentaire en matière de santé pour les travailleurs mexicains ; • Tous les travailleurs étrangers sont protégés en tout temps par une assurance-maladie privée depuis leur pays d'origine. Lorsqu'un employeur embauche des travailleurs mexicains, ils doivent verser les paiements d'assurances auprès de RBC Assurances au nom de chaque travailleur. La majorité des provinces exigent que les travailleurs s'inscrivent au régime provincial d'assurance-maladie ; • En vertu du contrat de travail, l'employeur doit également inscrire tous les travailleurs étrangers auprès de la commission d'indemnisation des accidents du travail compétente ; • Fournir gratuitement vêtements de protection et formation si les TAM manipulent des produits chimiques ; • Organiser le transport vers un hôpital ou une clinique chaque fois que le TAM a besoin de soins médicaux ; • Laisser au TAM une période d'essai de 14 jours avant de pouvoir le congédier (7 jours s'il s'agit d'un TAM transféré à un autre employeur) ; • Obtenir l'accord du représentant du gouvernement étranger avant de congédier un TAM ;

¹⁹⁷ Les contrats de travail rédigés par RHDCC sont un peu différents selon que le TAM vient du Mexique ou des Antilles, mais la majorité des règles sont les mêmes.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Retenues salariales exigées/permises : <ul style="list-style-type: none"> ○ Cotisations d'assurance-emploi ○ Cotisations au Régime d'assurance parental du Québec ○ Partie du coût de transport (maximum 550\$ pour les Mexicains et 492\$ pour les Antillais) ○ Cotisations au Régime de rentes du Québec ○ Retenues aux fins de l'impôt ○ Primes de RBC Assurances (travailleurs mexicains) ○ Frais de 25 % pour l'administration et le fonds d'épargne (travailleurs antillais) ○ Coût du permis de travail et du Certificat d'Acceptation du Québec ○ Coût de l'assurance voyage ○ Coût des repas si fournis au travailleur (maximum 6,50\$ pour les Mexicains, et 7,00\$ pour les Antillais) ● Retenues salariales non permises : <ul style="list-style-type: none"> ○ Frais de logement ○ Frais de recrutement ○ Tous les autres frais
Obligations des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Avoir plus de 18 ans, être citoyen du pays concerné (Mexique ou Antilles) et avoir de l'expérience en agriculture ; ● Fournir la prestation de travail requise ; ● Travailler et habiter au lieu de travail ou à tout autre endroit fixé par l'employeur ; ● Ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation du RHDCC, du représentant du gouvernement étranger et de l'employeur ; ● Retourner rapidement dans son pays à la fin de la période d'emploi ; ● Soumettre sa déclaration de revenus.
Droits des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Droit aux prestations de maternité, aux prestations parentales et aux prestations de compassion, qui peuvent être versées même si les travailleurs sont à l'étranger ; ● Les travailleurs étrangers qui ont versé au moins une cotisation valide au Régime de pensions du Canada sont admissibles à une <u>pension de retraite mensuelle</u> dès l'âge de 65 ans ; ● Pour être admissible aux <u>prestations d'invalidité</u>, les travailleurs doivent avoir cotisé au Régime de pensions du Canada pendant au moins quatre des six années civiles précédant le début de l'invalidité ; ● Pour que le conjoint soit admissible aux <u>prestations de survivant</u>, la personne décédée doit avoir versé des cotisations au Régime de pensions du Canada pendant une période minimale de trois à dix ans, selon l'âge de la personne au moment de son décès ; ● Les travailleurs ont droit à des prestations <u>d'assurance-maladie</u> et à des <u>prestations salariales</u> (indemnités pour les accidentés du travail) en cas de blessure ou de maladie liée au travail ; ● Droit de porter plainte à l'agent de liaison du Consulat mexicain ou antillais, à la Commission des normes du travail, à la Commission des relations du travail, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Salaires en vigueur au Québec pour les TAM	<p>Le taux au 1^{er} mai 2010 est de 9,50\$ de l'heure pour les productions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fruits, légumes (y compris mise en conserves/transformation), serres et pépinières • Tabac • Gazonnières • Apiculture <p>Les taux des autres productions (vison, avicole, porcine, laitière, etc.) oscillent entre 10 et 12 \$. Certaines entreprises «faisant appel à de la main-d'œuvre étrangère sont liées à des conventions collectives dont les modalités s'appliquent tout aussi bien aux travailleurs québécois qu'à ceux venant de l'extérieur du pays» (Morisset, 2006: 9)</p>
Durée de l'emploi et horaire	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit offrir au minimum 240 heures de travail sur une période de six (6) semaines ou moins, pour une durée ne dépassant pas huit mois entre le 1er janvier et le 15 décembre. • La journée de travail normale est de huit heures, mais en cas d'urgence et à la demande de l'employeur, le travailleur peut accepter de la prolonger.

	Projet pilote ou PTET-PS (MICC, 2010 ; Pellecer, 2007 ; RHDCC, 2009a, 2009b, 2010a)
Lois et accords qui régissent le programme	<ul style="list-style-type: none"> • Voir le PTAS, à la différence que... • ... le Projet pilote a été élaboré par l'OIM, le Ministère guatémaltèque des Affaires étrangères et le Ministère guatémaltèque du Travail et de la Prévention Sociale, suite à la signature d'un protocole d'entente entre l'OIM et F.E.R.M.E., et en concertation avec le Département des ressources humaines et du développement social du Canada. Ce n'est cependant pas un accord bilatéral; il est seulement conclu entre les employeurs représentés par F.E.R.M.E. et les travailleurs. Aucun accord bilatéral n'est donc conclu entre les gouvernements des pays concernés.
Pays signataires	Guatemala
Employeurs autorisés	Ouverture à tous les types d'employeurs qui offrent des emplois peu spécialisés des niveaux C et D de la Classification nationale des professions (CNP).
Principales étapes de la demande de TAM	Voir PTAS
Efforts de recrutement de la part de l'employeur	<p>L'employeur doit au minimum avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • publié son offre d'emploi dans le site Placement en ligne d'Emploi Québec durant au moins 14 jours civils au cours des trois mois précédant la présentation d'une demande d'AMT, et • mené des activités de recrutement similaires conformément aux pratiques de la profession visée (exemples: le recours aux sites Internet de placement reconnus, aux syndicats, aux associations professionnelles, aux centre locaux

	et régionaux d'emploi, à des centres de ressources communautaires ; la publication dans les journaux, bulletins ou revues spécialisées).
Au terme de la démarche	Voir le PTAS
Contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de travail est moins précis que pour les TAM du PTAS, mais les employeurs du PTET-PS doivent répondre en général aux mêmes obligations contractuelles. • Comme le gouvernement du Canada n'est pas partie au contrat, RHDCC / Service Canada n'a pas le pouvoir d'intervenir dans la relation employeur-employé ou de veiller à l'application des modalités du contrat de travail. L'employeur et le travailleur sont donc les seuls à défendre leurs intérêts.
Obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Voir le PTAS, mais certaines différences : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'employeur doit aider le travailleur étranger à trouver un logement abordable et convenable ou le lui fournir. Actuellement, les employeurs peuvent demander au travailleur jusqu'à 45 \$ par semaine pour le logement. ○ L'employeur doit assumer les coûts de transport pour amener le travailleur de son pays de résidence permanente à son lieu de travail au Canada et le coût du retour à son pays de résidence permanente. Il ne peut recouvrir ces coûts auprès des travailleurs.
Obligations des travailleurs	Voir le PTAS
Droits des travailleurs	Voir le PTAS
Salaires en vigueur au Québec pour les TAM	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire égal ou plus élevé que le taux salarial courant offert aux Canadiens qui effectuent le même travail, dans la même région ou dans la convention collective, s'il y a lieu, et les mêmes avantages sociaux. • L'employeur doit ajuster le salaire du travailleur après 12 mois d'emploi pour veiller à ce que le travailleur continue de toucher le taux de rémunération en vigueur dans sa catégorie professionnelle et dans sa région.
Durée de l'emploi et horaire	<ul style="list-style-type: none"> • Voir le PTAS pour l'horaire. • Durée maximale d'emploi : 24 mois.

ANNEXE XXII – TABLEAU DES CONDITIONS DE TRAVAIL CONTEMPORAINES DANS LE SECTEUR HORTICOLE

	Travailleurs horticoles locaux (Agrijob, Centres d'emploi agricole et travailleurs embauchés sur le marché local de l'emploi par d'autres moyens)
Salaires	<ul style="list-style-type: none"> En 2005, le salaire moyen était de 9,92\$ de l'heure chez les manœuvres en production maraîchère employés à l'année à temps plein et autour de 8,00\$ chez les saisonniers et les journaliers, qui étaient payés majoritairement sur la base d'un taux horaire. Certains manœuvres saisonniers (16%) recevaient un bonus à l'automne (Belzile, 2005: 23, 39-40). Le salaire minimum provincial en vigueur était de 7,60\$ l'heure. En 2003, dans la production serricole, le salaire horaire moyen des manœuvres était environ de 9,00\$ (le taux du salaire minimum provincial était de 7,30\$ l'heure) (AGÉCO, 2003: 31). En 2006, le salaire horaire moyen avait augmenté à 12,85\$ (le salaire minimum provincial était de 7,60\$ l'heure) (AGÉCO, 2006: 13). Certains manœuvres recevaient des primes pour le travail de fin de semaine, les heures supplémentaires, le rendement, et un bonus de fin d'année (AGÉCO, 2006: 15).
Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> En 2005, une majorité d'employeurs maraîchers déclaraient offrir des légumes gratuits à leurs employés (toutes catégories) à l'année, mais une minorité seulement leur offrait des repas ou le logement gratuits ou à prix réduits, des journées de maladie payées, une assurance salaire, une assurance-maladie, une assurance-vie ou une contribution à un fonds de retraite (Belzile, 2005: 24). Les mêmes grandes tendances s'appliquaient aux manœuvres serricoles en 2003 et en 2006 (AGÉCO, 2003: 37; 2006: 19).
Période d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> En 2005, les saisonniers et les journaliers maraîchers déclaraient travailler environ 8 semaines à chacune des saisons qu'ils effectuaient (printemps, été et automne) (Belzile, 2005: 76). En 2006, la durée d'emploi des travailleurs maraîchers saisonniers variait de 2 à 8 mois (25 semaines en moyenne) (Belzile, 2006: 17).
Horaires de travail	<ul style="list-style-type: none"> En 2002 et 2003, les travailleurs québécois du secteur maraîcher (préposés à la récolte et autres) et du secteur serricole travaillaient environ 40 heures par semaine, entre 5 et 7 jours par semaine (AGÉCO, 2002: 42; 2003: 34). En 2005, la plupart des manœuvres saisonniers et journaliers maraîchers travaillaient entre 7,5 heures et 8,4 heures par jour, et au printemps, l'été et à l'automne, environ le tiers travaillaient plus de 8,5 heures par jour (Belzile, 2005: 38). Si «les journées de travail ont été d'une durée de 8 heures pour la plupart des travailleurs [maraîchers], particulièrement ceux qui doivent être voyagés par autobus», les «autres déclarent travailler entre 9 et 15 heures par jour» (Belzile, 2006: 17). Cependant, ce sont plutôt les employés maraîchers à l'année qui déclaraient avoir à travailler plus de 10 heures par jour. La majorité des saisonniers et journaliers maraîchers déclaraient ne jamais avoir à

	<p>travailler plus de 10 heures par jour (Belzile, 2005: 77).</p> <ul style="list-style-type: none"> Environ la moitié des employés maraîchers à l'année, journaliers et saisonniers, ne travaillent pas les fins de semaine, mais l'autre moitié travaillent parfois la fin de semaine (Belzile, 2005: 78). Dans le secteur serricole, plus de 40% des manœuvres travaillent une fin de semaine sur deux (AGÉCO, 2003: 35).
Exigences de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Chez les producteurs maraîchers de légumes de plein champ, les exigences pour les manœuvres à l'année à temps plein, par taux d'occurrence, sont : qualités personnelles («travaillant, disponible, ponctuel, responsable, etc.»), aucune exigence particulière, expérience de ferme, bonne condition physique, secondaire terminé, expérience dans la culture des légumes (Belzile, 2005: 28). Chez les producteurs maraîchers de légumes de plein champ, les exigences pour les manœuvres saisonniers ou journaliers, par taux d'occurrence, sont : aucune exigence particulière, bonne condition physique, qualités personnelles (voir ci-dessus), expérience de ferme, expérience dans la culture des légumes (Belzile, 2005: 56).
Ergonomie et autres conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> En 2005, la majorité de la main-d'œuvre maraîchère déclarait travailler le plus souvent penchée, debout, agenouillée ou accroupie durant l'été et l'automne (Belzile, 2005: 42). En 2005, la majorité de la main-d'œuvre maraîchère déclarait devoir continuer les travaux de récolte «aussi à la pluie ou à la neige» (Belzile, 2005: 43). En 2005, environ un tiers des employeurs maraîchers fournissaient des toilettes portatives aux champs pour leurs employés ; la majorité fournissait cependant une pièce et des appareils destinés aux repas (Belzile, 2005: 49). En 2005, plusieurs travailleurs maraîchers affectés à la récolte déclaraient avoir accès à des équipements de base, comme des gants, des couteaux, des genouillères, etc., mais le tiers environ déclaraient n'avoir accès à aucun outil (Belzile, 2005: 85).

BIBLIOGRAPHIE

LOIS, RÈGLEMENTS ET JURISPRUDENCE

- Acte pour abroger certaines lois déclarant criminelles les violations du contrat de louage de service personnel, et pour pourvoir à la prévention de certaines violations de contrat*, c. 35, 1877.
- Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures*, Statuts de la province de Québec 1885, ch. 31.
- C.D.P.D.J. Enquête de sa propre initiative pour A. R. Salazar c. Les vivaces Marie-Michel inc. et M. Desgroseillers et M.-C. Riendeau*, Action intentée en mars 2010. no. 505-53-000028-107.
- C.D.P.D.J. pour Cupidon Lumène c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr Inc.*, Québec (2005) R.J.Q. 1315, J.E. 2005-779, D.T.E. 2005T-399, (2005) R.J.D.T. 1087, (2005) R.R.A. 687 (T.D.P.Q.).
- Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. 1975, c. C-12.
- Code civil du Bas-Canada*, C.c.B.-C. 1866, c. 41.
- Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64.
- Code criminel*, 1892, 55-56 Victoria, c. 29.
- Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27.
- Code du travail*, S.R.Q. 1964, c. 141.
- Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, 2001 CSC 94.
- Edye Geovani Chamale Santizo c. Le Potager Riendeau inc.*, [2009] QCCRT 0438.
- Fraser c. Ontario (Attorney general)*, [2008] ONCA 760.
- Health Services and Support - Facilites Subsector Bargainig Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] CSC 27.
- Loi abrogeant la Loi des maîtres et des serviteurs et la Loi de l'engagement des pêcheurs*, S.Q. 1949, c. 69.
- Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent*, S.Q. 1909, c. 66.
- Loi de 1940 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1939-1940, c. 44.
- Loi de 1971 sur l'assurance chômage*, S.C. 1970-71-72, c. 48.
- Loi de 1982 sur le Canada*, Annexe B, (R.-U.) 1982, c. 11.
- Loi de la convention collective*, S.Q. 1940, c. 38.
- Loi des accidents du travail*, S.Q. 1931, c. 100.
- Loi des établissements industriels*, L.Q. 1893-1894, c. 30.
- Loi des maîtres et des serviteurs*, S.R.Q. 1941, c. 328.
- Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, c. 162A.
- Loi des salaires raisonnables*, S.Q. 1937, c. 50.
- Loi du salaire minimum*, L.Q. 1940, c. 39.
- Loi instituant une commission de relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 30.
- Loi modifiant la Loi des accidents du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1978, c. 57.
- Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1990, c. 73.
- Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, S.Q. 1934, c. 56.
- Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche*, L.R.Q. 2006, c. M-35.1.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. 1979, c. S-2.1.
- Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme*, L.R.Q. 2002, c. T-11.011.

- Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c. 23, E-5.6.
- Loi sur l'assurance-prêts agricoles et forestiers*, L.R.Q. 2008, c. A-29.1.
- Loi sur l'assurance-récolte*, L.R.Q., c. A-30.
- Loi sur l'assurance-stabilisation des revenus agricoles*, L.R.Q. 2001, c. A-31.
- Loi sur les accidents du travail*, L.R.Q. 1964, c. A-3.
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. 1985, c. A-3.001.
- Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q. 1964, c. D-2.
- Loi sur les établissements industriels et commerciaux*, S.R.Q. 1964, c. 150, L.R.Q., c. E-15.
- Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. 1979, c. N-1.1.
- Loi sur les producteurs agricoles*, L.R.Q. 1972, c. P-28.
- Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q. 1964, c. S-40.
- Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227.
- Règlement sur l'assurance-chômage*, C.R.C. 1978, c. 1576.
- Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail*, R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 1.
- Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*, D. 2025-83, 1983, 115 G.O II, 4209 [c. S-2.1, r. 6.1].
- Règlement sur les normes du travail*, R.R.Q. 2010, c. N-1.1, r. 3.
- Toronto Electric Commissioners c. Snider*, (1925), A.C. 396.
- TUAC (section locale 501) c. Commission des relations du travail*, (2008) QCCS 993.
- TUAC (section locale 501) c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas et Procureur général du Québec*, (2010) QCCRT 0191.
- TUAC (section locale 501) c. Légumière Y.C. inc. et Les Fermes Hotte & Van Winden et HydroSerre Mirabel inc.*, (2007) QCCRT 0467.

MONOGRAPHIES, ARTICLES SCIENTIFIQUES, DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX ET DE DIVERSES ORGANISATIONS, DOCUMENTS AUDIOVISUELS, ARTICLES DE JOURNAUX, SÉANCES PARLEMENTAIRES

- A. Lassonde inc. (2007). *Mémoire de A. Lassonde inc. présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois* (CAAAQ). 7 pages.
- AAC (2003). *Politiques commerciales agroalimentaires. Avantages de l'ALÉNA pour l'industrie agricole canadienne*. Agriculture et Agroalimentaire Canada. Consulté le 27 août 2009, sur <<http://www.agr.gc.ca/itpd-dpci/ag-ac/4970-fra.htm>>.
- Ackah, Evelyn L. (2007). «Advantage Canada Strategy: Will Canadian Employers Really gain An Advantage In The Recruitment of Foreign Workers?». *The Lawyers Weekly*, 3 pages. Consulté le 5 mai 2010.
- AGÉCO (2002). *La rareté de main-d'oeuvre agricole: une analyse économique*. 128 pages.
- AGÉCO (2003). *Conditions de travail et capacité à recruter et à conserver la main-d'oeuvre en agriculture*. 140 pages. Consulté le 3 juin 2010, sur <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Bibliotheque/Serie_Rapport_et_Etudes/Conditions_de_travail_et_capacite_a_conserver_la_main-doeuvre_en_agriculture.pdf>.
- AGÉCO (2006). *Étude sur les conditions de travail - Productions laitière, porcine et serricole*. AGÉCO. AGÉCO pour le compte d'AGRcarrières. 32 pages. Consulté le 15 juillet 2010, sur <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Bibliotheque/Serie_Rapport_et_Etudes/Etude_sur_les_cond_trav_3_prod.pdf>.

- AGÉCO (2007). *Élaboration d'une typologie des agricultures du Québec - Rapport présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire*. Québec. 56 pages. Consulté le 1er juin 2010, sur <<http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Mandats%20etude/Ageco-final.pdf>>.
- AGRicarrières (2006a). *Agrijob, un service de recrutement bien ancré à Montréal*. Consulté le 20 mai 2010, sur <<http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Nouvelles/agrijobunserviceederecrutementbiencreamontreal.aspx?lang=FR-CA>>.
- AGRicarrières (2006b). *Métiers et professions de la production agricole*. Consulté le 17 août 2009, sur <<http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Annuaire.aspx?lang=Fr-Ca>>.
- AGRicarrières (2006c). *Mission*. Consulté le 24 novembre 2009, sur <<http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Mission.aspx?lang=Fr-Ca>>.
- AGRicarrières (2007a). *Calculez avant de laisser partir un employé!* Longueuil: AGRicarrières. 8 pages. Consulté le 14 juin 2010, sur <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Bibliotheque/Serie_Outils/Calculezavantdelaisserpartirunemploye.pdf>.
- AGRicarrières (2007b). *Mémoire d'AGRicarrières - Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. 23 pages. Consulté le 31 mai 2010, sur <<http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/MEMOIRE/14-23-J-Agricarriere.pdf>>.
- AGRicarrières (2008). *Rapport annuel 2007-2008*. AGRicarrières. Longueuil: AGRicarrières. 40 pages. Consulté le 4 août 2010, sur <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Rapports_Annuel/RA_AGRicarrieres_2007-2008siteinternet.pdf>.
- AGRicarrières (2009). *Rapport annuel 2008-2009*. Agricarrières. 36 pages. Consulté le 4 novembre 2010, sur <http://74.125.93.132/search?q=cache:MYLjOznUPAYJ:www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Rapports_Annuel/rapport20082009.pdf+http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Rapports_Annuel/rapport20082009.pdf&cd=1&hl=fr&ct=clnk>.
- AGRicarrières (2010). *Agrijob débute ses activités pour la saison 2010*. Agricarrières - Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole. Consulté le 18 mai 2010, sur <<http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Nouvelles/agrijob-debute-ses-activites-pour-la-saison-2010.aspx?lang=FR-CA>>.
- Agriculture et Agroalimentaire Canada (2003). *Politiques commerciales agroalimentaires. Avantages de l'ALÉNA pour l'industrie agricole canadienne*. Agriculture et Agroalimentaire Canada. Consulté le 27 août 2009, sur <<http://www.agr.gc.ca/itpd-dpc/aj-ac/4970-fra.htm>>.
- Agrijob (2004). Consulté le 30 novembre 2009, sur <<http://www.agrijob.info/fr/index.htm>>.
- Agrijob (2010). *Site Internet*. Consulté le 19 août 2010, sur <<http://www.agrijob.info/fr/index.htm>>.
- Alliance des travailleurs agricoles (2010). *Site Internet*. Consulté le 6 août 2010, sur <http://awa-ata.ca/en/get-in-touch-join-awa/wp-contentuploadsmapsmap_insert1html/>.
- Amar, Maxime, Geneviève Roberge, Andrée LaRue, Lucie Gélineau et Yvan Leanza (2009). *Rapport de recherche-évaluation: les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans - Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé*. Québec: Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale - Centre affilié universitaire. 80 pages.
- Assemblée nationale du Québec (1909). *Séance de l'Assemblée législative, 12e législature, 1re session, 20 avril 1909*.

- Assemblée nationale du Québec (1916). *Séance de l'Assemblée législative, 14e législature, 1re session, Cahier No 2, 8 novembre 1916.*
- Assemblée nationale du Québec (1963). *Séance de l'Assemblée législative, 27e législature, 1re session, Comité des relations industrielles, 19 juin 1963.*
- Assemblée nationale du Québec (1964). *Séance de l'Assemblée législative, 27e législature, 3e session, 17 juillet 1964.*
- Assemblée nationale du Québec (1978). *Séance de l'Assemblée législative, 31e législature, 3e session, 15 décembre 1978.*
- Assemblée nationale du Québec (1979a). *Séance de l'Assemblée législative, 31e législature, 4e session, Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre, 11 juin 1979.*
- Assemblée nationale du Québec (1979b). *Séance de l'Assemblée législative, 31e législature, 4e session, Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre, 23 mars 1979.*
- Assemblée nationale du Québec (1990a). *Séance de l'Assemblée législative, 34e législature, 1re session, Commission permanente des affaires sociales, 20 février 1990.*
- Assemblée nationale du Québec (1990b). *Séance de l'Assemblée législative, 34e législature, 1re session, Commission permanente des affaires sociales, 27 février 1990.*
- Assemblée nationale du Québec (2009). *Les débats de l'Assemblée législative (Débats reconstitués), de 1837 à 1963.* Consulté le 6 avril 2010, sur <<http://www.assnat.qc.ca/archives/Debats-reconstitues/index.htm>>.
- Assemblée nationale du Québec (2010). *Les titulaires de ministères depuis 1867.* Consulté le 2 septembre 2010, sur <<http://www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/ministitulaires1.html>>.
- Association canadienne de sécurité agricole (2006). *Notre association en bref.* Consulté le 7 juin 2010, sur <http://www.casa-acsa.ca/french/members_whoweare.html>.
- Association des producteurs de fraises et framboises du Québec (2007). *Mémoire déposé à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire au Québec à la séance publique de la région des Laurentides.* Longueuil. 12 pages. Consulté le 1er juin 2010, sur <http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoire%20Laurentides-Montreal%20special/15-25-L-Producteurs_fraises_framboises.pdf>.
- Au bas de l'échelle (2004). *Avis d'Au bas de l'échelle sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et qui concerne le salaire des personnes qui cueillent des fruits et des légumes de transformation.* Montréal: Au bas de l'échelle. 8 pages. Consulté le 8 juin 2010, sur <<http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/nos%20publications/memoires-avis/memoire-cueilleurs-mai-2004.pdf>>.
- Au bas de l'échelle (2007). *Mémoire présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois.* Montréal. 7 pages. Consulté le 1er décembre 2009, sur <<http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/MEMOIRE/06-03-M-Au-bas-de-echelle.pdf>>.
- Baillargeon, Georges (1968). «À propos de l'abolition du régime seigneurial». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 22(3), 365-391.
- Basok, Tanya (1999). «Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada». *Labour, Capital and Society*, 32(2), 192-221.
- Basok, Tanya (2002). *Tortillas and tomatoes: transmigrant Mexican harvesters in Canada.* Montréal: McGill-Queen's University Press.

- Basok, Tanya (2003a). *Diasporas, Cultural Divides, and Social Encounters: Mexican Workers and Their Rights (Draft document)*. Présenté à la International Migration Conference in the Americas: Emerging Issues. York University, Toronto. Consulté le 2 février 2010, sur <http://www.yorku.ca/cerlac/migration/Tanya_Basok.pdf>.
- Basok, Tanya (2003b). «Human Rights and Citizenship: the Case of Mexican Migrants in Canada». *Working Paper No. 72*, UC San Diego: Center for Comparative Immigration Studies. Consulté le 2 février 2010, sur <<http://www.escholarship.org/uc/item/3m1168t3>>.
- Beauchemin, Malorie (2006). «Fermes du Québec - Des Mexicains se battent pour leur syndicalisation». *La Presse, édition du 23 septembre*, A24.
- Bellmare, Guy (2000). «End Users: Actors in the Industrial Relations System?». *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 383-405.
- Belzile, Bernard (2005). *Étude sur les conditions de travail en production maraîchère (légumes de plein champ)*. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole. 158 pages. Consulté le 23 septembre 2010, sur <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Pdf/Bibliotheque/Serie_Rapport_et_Etudes/Etude_sur_les_conditions_de_travail_en_prod_maraichere.pdf>.
- Belzile, Bernard (2006). *Étude sur les conditions de travail en production maraîchère (légumes de plein champ). Rapport des groupes de discussion*. 24 pages.
- Bessière, Arnaud (2007). *La domesticité dans la colonie laurentienne au XVIIe siècle et au début du XVIIIe siècle (1640-1710)*. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal et Université Paris IV-Sorbonne, Montréal et Paris, Département d'histoire, 588 pages.
- Bich, Marie-France (1993). «Droit du travail québécois: genèse et génération». *Droit québécois et droit français: communauté, autonomie, concordance*. P. Glenn, dir. Cowansville: Éditions Yvon Blais Ltée, 515-564.
- Binford, Leigh (2009). «From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada». *Third World Quarterly*, 30(3), 503-517. Consulté le 28 janvier 2010, sur <<http://www.ingentaconnect.com/content/routledg/ctwq/2009/00000030/00000003/art00005>>.
- Blackett, Adelle (2007). «Situated Reflections on International Labour Law, Capabilities, and Decent Work: The Case of Centre Maraîcher Eugène Guinois». *Revue québécoise de droit international, Hors-Série*, 223-244.
- Boivin, Jean (1987). «Les relations industrielles. Une pratique et une discipline». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(1), 179-196.
- Boudarbat, Brahim et Maude Boulet (2010). *Immigration au Québec: Politiques et intégration au marché du travail - Rapport de projet*. Montréal: Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). 98 pages. Consulté le 22 juillet 2010, sur <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>>.
- Brem, Maxwell (2006). *Les travailleurs migrants au Canada: une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada*. Ottawa: Institut Nord-Sud. 22 pages. Consulté le 22 juin 2010, sur <www.nsi-ins.ca>.
- Bronsard, Karine (2007). *Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises : entre mythe et réalité*. Mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec, Département de géographie, 124 pages.
- Bureau du Conseil privé (2009). *Répertoire des ministères canadiens depuis la Confédération*. Gouvernement du Canada. Consulté le 10 mai 2010, sur <<http://www.pco-bcp.gc.ca/mgm/dtail.asp?lang=fra&mstyid=1&mbtpid=1#FTNote6>>.

- Bureau du vérificateur général du Canada (2009). *Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes - Chapitre 2 - La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration*. Ottawa: Bureau du vérificateur général du Canada. 66 pages. Consulté le 8 juin 2010, sur <http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_200911_02_f.pdf>.
- Buton, François et Nicolas Mariot (2009). «Introduction». *Pratiques et méthodes de la socio-histoire*. F. Buton et Mariot, N., dir. Paris: PUF, 9-21.
- CAAQ (2007). *Les consultations. Mémoires*. Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois. Consulté le 14 août 2010, sur <<http://www.caaaq.gouv.qc.ca/consultations/memoires.fr.html>>.
- CAAQ (2008a). *Agriculture et agroalimentaire: assurer et bâtir l'avenir - Ce qu'on nous a dit*. Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois. 165 pages.
- CAAQ (2008b). *Rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. Québec: CAAQ. 272 pages.
- Canadian Horticultural Council (2004). *Presentation to the Prime Minister's Task Force on Seasonal Work*. Présenté à la Conférence «Task Force on Seasonal Work». 9 pages. Consulté le 27 mai 2010, sur <http://www.hortcouncil.ca/uploads/file/English/Publications/Presentation_to_the_PrimeMinisters_Task_Force_on_Seasonal_Work_2004_Eng.pdf>.
- Cardwell, Mark (2010). «Une décision de la CRT du Québec soulève des préoccupations». *FAC Express - 30 avril 2010*, Financement agricole Canada. Consulté le 10 novembre 2010, sur <http://www.fcc-fac.ca/newsletters/fr/express/articles/20100430_f.asp#story_2>.
- Cauchy, Clairandréé (2004). «Respect pour les saisonniers mexicains». *Le Devoir*, Le Devoir, 14 septembre 2004. Consulté le 11 décembre 2009, sur <<http://www.ledevoir.com/non-classe/63713/respect-pour-les-saisonniers-mexicains>>.
- CDPDJ (1990). *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: CDPDJ.
- CDPDJ (2003). *Après 25 ans: La Charte québécoise des droits et libertés: Bilans et recommandations*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 150 pages.
- CDPDJ (2007). *Des droits à cultiver - Dépliant d'information sur les droits et libertés de la personne au Québec, destiné aux travailleuses et travailleurs temporaires agricoles*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- CDPDJ (2009). *Rapport d'activités et de gestion*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 136 pages.
- CEA-UPA (2009). Site Internet. Centres d'emploi agricole de l'Union des producteurs agricoles. Consulté le 15 décembre 2009, sur <<http://www.emploiagricole.com>>.
- CNT (2009a). *Les normes du travail dans les entreprises agricoles*. Commission des normes du travail. 2 pages. Consulté le 4 juin 2010, sur <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0107.pdf>.
- CNT (2009b). *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers - Bilan d'une première expérience*. Commission des normes du travail. 5 pages. Consulté le 8 mai 2010, sur <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.
- Conseil canadien de l'horticulture (5 mars 2010). *Rapport du Comité des ressources humaines*. Présenté à la 88e Assemblée générale annuelle du Conseil canadien de l'horticulture. Hôtel Fairmont Château Frontenac, Québec. 2. Consulté le 31 mai

- 2010, sur
[<http://www.hortcouncil.ca/uploads/file/French/Committee%20Reports/2010_Human_Resources_Committee_Report_Fr.pdf>](http://www.hortcouncil.ca/uploads/file/French/Committee%20Reports/2010_Human_Resources_Committee_Report_Fr.pdf).
- Conseil canadien de l'horticulture (2002). *La main-d'oeuvre agricole*. Conseil canadien de l'horticulture. 4 pages.
- Conseil canadien de l'horticulture (2004). *L'horticulture à l'oeuvre - Un appel à l'action pour le développement de la main-d'oeuvre afin de garantir l'avenir de l'horticulture au Canada*. Ottawa: Conseil canadien de l'horticulture. 42 pages. Consulté le 15 octobre 2010, sur
[<http://www.hortcouncil.ca/uploads/file/French/Publications/Horticulture_Works_HR_Report_2005_Fr.pdf>](http://www.hortcouncil.ca/uploads/file/French/Publications/Horticulture_Works_HR_Report_2005_Fr.pdf).
- Craven, Paul (2004). «Canada, 1670-1935: Symbolic and Instrumental Enforcement in Loyalist North America». *Masters, servants, and magistrates in Britain and the Empire, 1562-1955*. D. Hay et Craven, P., dir. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 175-218.
- CSD (2007). *Choisir l'avenir: Vraiment? - Réactions de la CSD au document de consultation «Agriculture et agroalimentaire: choisir l'avenir*. Montréal: Centrale des syndicats démocratiques. 39. Consulté le 21 mai 2010, sur
[<http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/M%C3%A9moire%20-%20Commission%20Avenir%20Agro%20Alimentaire%20Qc.pdf>](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/M%C3%A9moire%20-%20Commission%20Avenir%20Agro%20Alimentaire%20Qc.pdf).
- CSN (2008). *Les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires - Élargir nos solidarités*. Montréal: Confédération des syndicats nationaux.
- CSQ (2007). *Mieux encadrer le recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires*. Montréal: Centrale des syndicats du Québec. 10 pages. Consulté le 15 juin 2010, sur
[<http://www.csq.qc.net/sites/1676/documents/publications/memoires/d11825.pdf>](http://www.csq.qc.net/sites/1676/documents/publications/memoires/d11825.pdf).
- CSST (2010). *Principaux risques de lésion par secteur d'activité - Culture en pépinière, arboriculture, floriculture, culture du tabac et autres cultures agricoles (sauf fruits, légumes, céréales, foins, ...)*. Commission de la santé et de la sécurité du travail. Consulté le 21 juin 2010, sur
[<http://www.csst.qc.ca/portail/fr/prevention/portrait_des_risques/VueEnsemble.htm?SCIAN=REG003>](http://www.csst.qc.ca/portail/fr/prevention/portrait_des_risques/VueEnsemble.htm?SCIAN=REG003).
- da Costa, Isabel (1990). «La théorie des relations industrielles aux Etats-Unis: de Dunlop au débat actuel ». *Les systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*. J.-D. Reynaud, Eyraud, F., Paradeise, C. et Saglio, J., dir. Paris: Éditions du Centre National de Recherche Scientifique, Lyon, Centre Régional de Publication de Lyon, 25-42.
- da Costa, Isabel et G. Murry (1996). «Transformation des relations professionnelles et perspectives de recherches». *L'État des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherches*. G. Murray, Morin, M.-L. et da Costa, I., dir. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval, 521-533.
- Dabène, Olivier (2009). *ALENA Introduction. ALENA analyse*. Consulté le 25 janvier 2010, sur
[<http://www.opalc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=80:ale-na-introduction&catid=76:alena-analyse&Itemid=110>](http://www.opalc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=80:ale-na-introduction&catid=76:alena-analyse&Itemid=110).
- Dabsckeck, G. (1995). *The Struggle for Australian Industrial Relations*. Oxford: Orxford University Press.
- Dagenais, François (1974). «Syndicalisme unique centralisé et obligatoire : l'Union des Producteurs Agricoles ». *Formes nouvelles de syndicalisme*. J.-Y. Rivard, Dagenais, F., D'Aoust, C., Rousseau, A. et Charbonneau, A., dir. Montréal: Université de Montréal - École des relations industrielles, 15-36.

- Debien, Gabriel (1952a). «Engagés pour le Canada au XVIIe siècle vus de La Rochelle». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 6(2), 177-233.
- Debien, Gabriel (1952b). «Liste des engagés pour le Canada au XVIIe siècle (1634-1715)». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 6(3), 374-407.
- Delp, Linda, Marisol Arriaga, Guadalupe Palma, Haydee Urita et Abel Valenzuela (2004). *NAFTA's Labor Side Agreement: Fading into Oblivion? An Assessment of Workplace Health & Safety Cases*. Los Angeles: UCLA Labor Center for Labor Research and Education. 61 pages. Consulté le 9 juin 2010, sur <<http://www.labor.ucla.edu/publications/pdf/nafta.pdf>>.
- Depatie-Pelletier, Eugénie (2007a). *Programmes canadiens de travailleurs étrangers: autorisations en 2006 et sélection de portraits statistiques historiques*. Présenté à la Conférence «Immigration, minorités et multiculturalisme au sein des démocraties». Fairmont Le Reine Élizabeth, Montréal. 17 pages. Consulté le 3 février 2010, sur <http://www.cerium.ca/IMG/pdf/Article_2_Depatie-Pelletier_07_10_25.pdf>.
- Depatie-Pelletier, Eugénie (2007b). *Travailleurs (im)migrants au Québec et au Canada: vers le respect administratif de leurs droits et libertés?* (Rapport de recherche). Chaire de recherche du Canada en droit international des migrations. 11 pages. Consulté le 27 août 2010, sur <http://www.cerium.ca/IMG/pdf/Microsoft_Word - Depatie-Pelletier_Charter.pdf>.
- Depatie-Pelletier, Eugénie (2008). «Sous pratiques légales analogues à l'esclavage selon les termes de la convention de l'ONU : les travailleurs étrangers «temporaires» «non blancs» au Canada dans les professions «peu spécialisées»». 61 pages. Consulté le 2 février 2010, sur <http://www.cerium.ca/IMG/pdf/Pratiques_canadiennes_analogues_esclavage_version_française.pdf>.
- Depatie-Pelletier, Eugénie (2009). «Travailleurs étrangers sous permis temporaire au Canada: questionnements éthiques». *Éthique des rapports nord-sud. Regards croisés*. F. Piron et Verna, G., dir. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Depatie-Pelletier, Eugénie (Sous presse). «Travailleurs (im)migrants admis au Québec sous statut temporaire pour emploi «peu spécialisés» et pressions à la baisse sur les conditions de travail». *Diversification des main-d'oeuvres, mobilisation des savoirs et formation*. C. Bernier, dir. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Dépatie, Sylvie (2008). «Maîtres et domestiques dans les campagnes montréalaises au XVIIIe siècle: bilan préliminaire». *Histoire, Économie et Société*, 4, 51-65.
- Désilets, Christian et Denis Ledoux (2006). *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005: de l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*. Québec: Les Publications du Québec.
- Desmarais, Jacques (2010). «Les travailleurs agricoles accrédités: la décision de la CRT contestée». *Socioaltravail.uqam.ca - Le blogue juridique*, UQAM. Consulté le 21 juin 2010, sur <<http://blogue.uqam.ca/socialtravail/2010/06/03/les-travailleurs-agricoles-accredites-la-decision-de-la-crt-contestee/>>.
- Dessureault, Christian (2005). «L'évolution de la productivité agricole dans la plaine de Montréal, 1852-1871: grandes et petites exploitations dans un système familial d'agriculture». *Histoire sociale / Social History*, 38(76), 235-265. Consulté le 18 juin 2010, sur <<https://pi.library.yorku.ca/ojs/index.php/hssh/article/viewFile/4249/3447>>.
- Dickinson, John A. et Brian Young (2003). *Brève histoire socio-économique du Québec* (3e éd.). Sillery: Septentrion.

- Dubé, Vincent et Denis Pilon (2006). «Encore sur la route». *L'Emploi et le Revenu en Perspective*, 7(1). Consulté le 22 juillet 2010, sur <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10106/9061-fra.htm#SHAH>>.
- Dunlop, John Thomas (1958). *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt.
- Dunlop, John Thomas (1993). *Industrial Relations Systems. Revised Edition*. Boston, MA.: Harvard Business School.
- Dupont, David (2006). *Agriculture et agroalimentaire au Québec: Du projet nationaliste des clercs à l'insertion de l'agriculture dans le complexe agroalimentaire mondial*. Mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec, Département de sociologie, 206 pages.
- Dupont, Patrice (2007). *Ancrage de l'idéologie de l'Union des producteurs agricoles et de l'utopie de l'Union paysanne dans des significations imaginaires sociales*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal, Département de sociologie, 292 pages.
- Durocher, René (2010). «Révolution tranquille». *Encyclopédie canadienne*, Encyclopédie canadienne - Institut Historica-Dominion. Consulté le 14 septembre 2010, sur <<http://thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=f1ARTf0006619>>.
- Encalada Grez, Evelyn (2005). «Harvesting the Seeds of Resistance: The Plight of Migrant Farm Workers in Ontario». *Women and Environments International Magazine*, 68/69, 1-7.
- F.E.R.M.E. (2007). *Mémoire de F.E.R.M.E. à la Commission de consultation sur les pratiques d'accordements reliées aux différences culturelles*. F.E.R.M.E. 20 pages.
- F.E.R.M.E. (2009). *Réalisations et témoignages*. Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère. Consulté le 24 novembre 2009, sur <http://www.fermequebec.com/realisations_temoignages.html>.
- FADQ (2010). *Programmes*. Financière agricole du Québec. Consulté le 22 septembre 2010, sur <http://www.fadq.qc.ca/la_financiere_agricole/cadre_legislatif/programmes.html>.
- Fédération de l'UPA de Saint-Hyacinthe (2007). *Mémoire présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. Fédération de l'UPA de Saint-Hyacinthe. 15 pages. Consulté le 1er juin 2010, sur <http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/MEMOIRE/16-47-H-UPA_Saint-Hyacinthe.pdf>.
- Ferguson, Nelson (2007a). *[E]motions, Moments, and Transnational Connections: The Lived Experiences of Two Labour Migrants in Canada's Seasonal Agricultural Workers' Program*. Mémoire de maîtrise, Concordia University, Montréal, Department of Sociology and Anthropology, 163 pages.
- Ferguson, Nelson (2007b). «Le Programme de travailleurs agricoles saisonniers: considérations pour l'avenir de l'agriculture et incidences de la gestion des migrations». *Nos diverses cités - Collectivités rurales*, (3), 207-211. Consulté le 20 juin 2010, sur <http://canada.metropolis.net/pdfs/Seasonal_Agr_Ferguson_f.pdf>.
- Financière agricole du Québec (2010). *Programmes*. Financière agricole du Québec. Consulté le 22 septembre 2010, sur <http://www.fadq.qc.ca/la_financiere_agricole/cadre_legislatif/programmes.html>.
- Forest Lavoie Conseil (2009). *Environnement externe: Portrait du secteur horticole, problématiques et principaux enjeux et défis sectoriels - Planification stratégique du Conseil québécois de l'horticulture*. Conseil québécois de l'horticulture. 68 pages. Consulté le 19 mai 2010, sur <<http://www.cqh.ca/getResource.php?path=resources/repository/>>.

- Fortin, Gérald (2010). «Société rurale au Québec». *Encyclopédie canadienne*, Institut Historica-Dominion. Consulté le 20 avril 2010, sur <<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ARTF0007008>>.
- Fortin, Gérald, Louis-Marie Tremblay et Émile Gosselin (1961). «Les changements socio-culturels dans une paroisse agricole». *Les classiques des sciences sociales*, Université du Québec à Chicoutimi, 22 pages. Consulté le 16 juin 2010, sur <http://classiques.uqac.ca/contemporains/fortin_gerald/changements_soc_culturels_par/changements_socio_culturels.doc>.
- FTQ (2007). *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. Montréal: Fédération des travailleurs du Québec. 12 pages. Consulté le 2 septembre 2010, sur <http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoires%20nationales%20Montreal/49-M-Federation_travailleurs_qc.pdf>.
- FTQ (2008). *Le recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires*. Fédération des travailleurs du Québec. 9 pages. Consulté le 14 septembre 2010, sur <<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=5273>>.
- Fudge, Judy, Eric Tucker et Leah Vosko (2002). *The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers*. Law Commission of Canada. 152 pages. Consulté le 5 mai 2010, sur <http://www.atkinson.yorku.ca/ace/publications/Law_Commission_of_Canada.pdf>
- Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge (1991). *Droit du travail* (2e éd.). Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Gaucher, M., M. Delafosse et G. Debien (1959). «Les engagés pour le Canada au XVIII^e siècle». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 13(2), 247-261.
- Gaucher, M., M. Delafosse et G. Debien (1961). «Les engagés pour le Canada au XVIII^e siècle». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 14(4), 583-602. Consulté le 10 septembre 2009, sur <<http://www.erudit.org/revue/haf/1961/v14/n4/302082ar.pdf>>.
- Gingras, Yves et Richard Roy (1998). *Y a-t-il une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada? Direction générale de la recherche appliquée - Politique stratégique - RHDCC, R-98-9F*. RHDCC. 34 pages.
- Gonzalez Gutierrez, Israel (2006). *Protection of Migrant Agricultural Workers' Rights*. Mémoire de maîtrise, McMaster University, Hamilton, School of Social Work, 119 pages.
- Greer, Allan (1985). *Peasant, Lord and Merchant, Rural Society in Three Quebec Parishes, 1740-1840*. Toronto: University of Toronto Press.
- Grenier, André (2009). *De la surabondance à la pénurie de main-d'œuvre? Éléments de réflexion*. Présenté à la Conférence «Pénurie de main-d'œuvre qualifiée - Un enjeu capital», Conférences de l'Asdeq, Montréal.
- Griffiths, J. (1986). «What is legal pluralism?». *Journal of Legal Pluralism*, 24(1), 1-56.
- Groux, Christel (1999). «Les travailleurs agricoles, des laissés pour compte... L'exclusion des travailleurs agricoles des législations québécoises en matière de travail». Travail scolaire non publié présenté dans le cadre du cours *Les modèles juridiques de rapports collectifs de travail JUR 7171*. Université du Québec à Montréal, 29 pages.
- Guibert, Joël et Guy Jumel (2002). *La socio-histoire*. Paris: Armand Colin Éditeur.
- Hamel, Thérèse (1984). «Obligation scolaire et travail des enfants au Québec: 1900-1950». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 38(1), 39-58. Consulté le 24 juillet 2010, sur <<http://www.erudit.org/revue/haf/1984/v38/n1/304236ar.pdf>>.

- Hamelin, Jean (1968). *Économie et société en Nouvelle-France* (2e éd.). Québec: Presses de l'Université Laval.
- Hébert, André (2003). *Étude diagnostique sur les ressources humaines du secteur de la production agricole*. Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole (AGRicarrières). 138 pages. Consulté le 16 mai 2010, sur <<http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Diagnostic%20sectoriel.pdf>>.
- HortiCompétences (2009). *Rapport annuel*. Saint-Hyacinthe: HortiCompétences - Comité sectoriel de main-d'oeuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services. 26 pages. Consulté le 19 octobre 2010, sur <http://horticompetences.ca/pdf/rapport_annuel_2008-2009.pdf>.
- Immigrant Workers Center (2009). «La Commission des relations du travail refuse d'entendre par visioconférence un travailleur agricole guatémaltèque». *Immigrant Workers Center, édition du 8 octobre*. Consulté le 28 décembre 2010, sur <<http://iwc-cti.ca/archives/francais-travailleur-agricole/>>.
- IQRHH (2004). *Rapport annuel 2004*. Institut québécois des ressources humaines en horticulture. 20 pages. Consulté le 4 juin 2010, sur <http://horticompetences.ca/pdf/rapport_annuel_2004.pdf>.
- ISQ (2009). *Nombre d'exploitations agricoles selon le type de ferme et la tranche de revenus, Québec, Ontario et Canada, 2006 et 2007*. Institut de la Statistique du Québec. Consulté le 20 mars 2010, sur <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econom_finnc/filr_bioal/indic_indus_bioal/ta5_2006-2007.htm>.
- ISQ et MAPAQ (2009). *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec. Édition 2008*. Québec: ISQ & Mapaq. 123 pages. Consulté le 24 mai 2010, sur <www.stat.gouv.qc.ca/publications/ind_bioalimentaire/prof_bio.htm>.
- Jean, Bruno (1997). *Territoires d'avenir: pour une sociologie de la ruralité*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Kesterman, Jean-Pierre, Guy Boisclair, Jean-Marc Kirouac et Jocelyn Morneau (2004). *Histoire du syndicalisme agricole au Québec: UCC-UPA, 1924-2004*. Montréal: Boréal.
- Knowles, Kimberly Jane (1997). *The Seasonal Agricultural Workers Program in Ontario: From the perspective of Jamaican migrants*. Mémoire de maîtrise, University of Guelph, Guelph, 144 pages.
- Kochan, Thomas A., Harry Charles Katz et Robert B. McKersie (1994). *The transformation of American industrial relations* (2^e éd.). New York: ILR Press.
- L'Observatoire de l'administration publique - ENAP (2006). «Le développement économique et le retour de l'État». *Vigie*, 9(2), ENAP, 12 pages. Consulté le 26 octobre 2010, sur <<http://www.enap.quebec.ca/observatoire/docs/Vigie/Volumes6-10/VigieV9N2juin06pdf.pdf>>.
- Labrosse, Alexis (2010). *La présence syndicale au Québec en 2009*. Ministère du Travail du Québec. 30 pages. Consulté le 9 juin 2010, sur <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres_synd2009.pdf>.
- Lacoursière, Jacques, Denis Vaugeois et Jean Provencher (1970). *Canada-Québec - Synthèse historique*. Montréal: Éditions du Renouveau Pédagogique.
- Lamontagne, Yvan et Dany Croussette (2010). Les travailleurs agricoles saisonniers [Reportage à Radio-Canada, le 26 mai 2010]: Consulté le 27 mai 2010, sur <http://www.radio-canada.ca/emissions/telejournal/2009-2010/Reportage.asp?idDoc=111766&autoPlay=http://www.radio-canada.ca/Medianet/2010/RDI2/TelejournalSurRDI21H201005262100_1.aspx>.

- Landry, Réjean (1997). «L'analyse de contenu». *Recherche sociale: de la problématique à la collecte de données* (3e éd.). B. Gauthier, dir. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, 329-356.
- Langlois, Charles-Victor et Charles Seignobos (1898 rééd. 1992). *Introduction aux études historiques*. Paris: Éditions Kimé.
- Lapointe, Mario, Kevin Dunn, Nicolas Tremblay-Côté, Louis-Philippe Bergeron et Luke Ignacszak (2006). *Déséquilibres actuels par profession. Dans Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*. No. HS28-23/2006F au catalogue. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Consulté le 25 janvier 2010, sur <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_615_10_06/page05.shtml#actuels>.
- Larin, Robert (2000). *Brève histoire du peuplement européen en Nouvelle-France*. Sillery: Septentrion.
- Larin, Robert (2005). «L'immigration européenne au Canada français des débuts à 1865». *Les origines familiales des pionniers du Québec ancien - 1621 - 1865 (extraits)*. M. Fournier, dir. Québec et Paris: Fédération québécoise des sociétés de généalogie et Fédération Française de Généalogie, 26.
- Larose, Yvon (2003). *À la recherche des murs disparus. Une étude archéo-architecturale fait le point sur les vestiges dégagés lors de fouilles au domaine Maizerets. Au fil des événements*. Université Laval. Consulté le 18 avril 2010, sur <<http://www.scom.ulaval.ca/Au.fil.des.evenements/2003/05.08/maizerets.html>>.
- Latour, Charles (2007). Los Mexicanos: Le combat de Patricia Pérez [Documentaire].
- Lee, Min Sook (2003). El Contrato [Documentaire]: Consulté le 27 mai 2010, sur <<http://www.onf-nfb.gc.ca/eng/collection/film/?id=51087>>.
- Legault, Marie-Josée et Guy Bellemare (2008). «Theoretical Issues with New Actors and Emergent Modes of Labour Regulation». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63(4), 742-768. Consulté le 10 août 2009, sur <<http://id.erudit.org/iderudit/019545ar>>.
- Legendre, Camille (2005). *Le travailleur forestier québécois: transformations technologiques, socioéconomiques et organisationnelles*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Legislative Assembly of Canada (1845). *The Revised Acts and Ordinances of Lower-Canada*. Montréal: S. Derbshire & G. Desbarats, printer to the Queen. 742 pages. Consulté le 20 juin 2010, sur <<http://www.archive.org/details/revisedactsando00canagoog>>.
- Li Wai Suen, Rachel (2000). «You Sure Know How to Pick 'Em: Human Rights and Migrant Farm Workers in Canada». *Georgetown Immigration Law Journal*, 15(1), 199-228.
- Lowe, Sophia (2007). *Plus ça change - A comparative analysis of the Seasonal Agricultural Workers Program and the Pilot Foreign Worker Program for farm workers in Quebec*. Major Research Paper, Ryerson University, Toronto, Immigration and Settlement Studies, 72 pages.
- Maillé, Chantal (1990). «Le vote des Québécoises aux élections fédérales et provinciales depuis 1921: une assiduité insoupçonnée». *Recherches féministes*, 3(1), 83-95. Consulté le 6 avril 2010, sur <<http://id.erudit.org/iderudit/057586ar>>.
- MAPAQ (2005a). *Horticulture en bref... au Québec - Portrait statistique 2004*. Québec. 48 pages.
- MAPAQ (2005b). «Le secteur maraîcher en plein essor au Québec». *La Page du MAPAQ*, 1 page. Consulté le 23 mars 2009, sur

- <<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/764FCB24-17A0-45D5-B057-2AE386FF4125/0/TCN24nov05.pdf>>.
- MAPAQ (2005c). *Main-d'oeuvre étudiante saisonnière*. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. Consulté le 28 mars 2009, sur <<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/Productions/md/maindoeuvre/emploi/maindoeuvreetudiante/>>.
- MAPAQ (2006). *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec 2003*. 175 pages. Consulté le 15 juin 2010, sur <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/05417085-A2CD-4FDB-8394-C915326BE24E/0/PMOA_2003.pdf>.
- MAPAQ (2008). *Profil sectoriel de l'industrie horticole au Québec. Édition 2007*. MAPAQ. 108 pages. Consulté le 25 juillet 2010, sur <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/ind_bioalimentaire/pdf/Profil_horticole2007.pdf>.
- MAPAQ (2009). *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec 2007*. MAPAQ. 178 pages. Consulté le 20 janvier 2010, sur <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/2DF69DAF-B4E5-4669-BE15-D02E8E22D302/0/Profil_main_d_oeuvre_2007.pdf>.
- MAPAQ (2010). *Main-d'œuvre agricole*. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. Consulté le 17 mai 2010, sur <<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/Productions/md/maindoeuvre/emploi/maindoeureagricole/>>.
- Mathieu, Jacques (1991). *La Nouvelle-France - Les Français en Amérique du Nord XVIe - XVIIe siècle*. Paris: Belin.
- Mathieu, Jacques (2009). «Nouvelle-France». *L'Encyclopédie Canadienne*, Fondation Historica. Consulté le 4 septembre 2009, sur <http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=f1AR_Tf0005701>.
- MICC (2010). *Travailleur agricole saisonnier*. Consulté le 8 juin 2010, sur <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/obtenir-autorisations/agricole-saisonnier/index.html>>.
- Mimeault, Isabelle et Myriam Simard (1999). «Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 54(2), 388-410. Consulté le 15 février 2009, sur <<http://id.erudit.org/iderudit/051239ar>>.
- Mimeault, Isabelle et Myriam Simard (2001). «Travail agricole saisonnier occasionnel au Québec: espace d'inclusion ou d'exclusion?». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXXIII(1), 25-45. Consulté le 14 juin 2010, sur <http://proxy2.hec.ca:2112/gtx/retrieve.do?contentSet=IAC-Documents&resultListType=RESULT_LIST&qrySerId=Locale%28fr%2C%2C%29%3AFQE%3D%28KE%2CNone%2C17%29isabelle+mimeault%24&sgHitCountType=None&inPS=true&sort=DateDescend&searchType=BasicSearchForm&tabID=T002&prodId=CPI&searchId=R2¤tPosition=3&userGroupName=mont88738&docId=A85047532&docType=IAC>.
- Miner, Horace (1938). «Le changement dans la culture rurale canadienne-française». Les classiques des sciences sociales, 21 pages. Consulté le 20 mai 2010, sur <http://classiques.uqac.ca/contemporains/miner_horace/changement_culture_can_fr/changement_culture_can_fr.pdf>.
- Ministère du Travail (2003). *Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles*. Québec: Bibliothèque nationale du Québec. 36 pages. Consulté le 22 mars 2010, sur <<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/Travailleursagricoles.pdf>>.

- Montmarquette, Claude et Laure Thomas (2005). *La pénurie de travailleurs qualifiés. Rapport de projet.* Montréal: CIRANO (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations). 29 pages.
- Moran, Paul John (1988). *Contexte industriel et caractéristiques générales et juridiques du salariat agricole au Québec.* Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Montréal, École de relations industrielles, 333 pages.
- Moran, Paul John et Gilles Trudeau (1991). «Le salariat agricole au Québec». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(1), 159-184. Consulté le 30 septembre 2009, sur <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/1792/1/A1.364%20WP%20102.pdf>>.
- Morin, Annie (2007). «Syndicalisation des travailleurs saisonnier. Les producteurs se détournent du Mexique». *La Presse, édition du 26 juillet*, A17.
- Morin, Annie (2008). «Travailleurs agricoles étrangers: nouvelle bataille pour la syndicalisation». *Le Soleil, édition du 16 septembre.* Consulté le 8 septembre 2010, sur <<http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/200809/19/01-672286-travailleurs-agricoles-etrangers-nouvelle-bataille-pour-la-syndicalisation.php>>.
- Morin, Annie (2010). «L'UPA ne financera plus la lutte contre la syndicalisation». *Le Devoir, édition du 28 mai.* Consulté le 8 juin 2010, sur <<http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/affaires/agro-alimentaire/201005/28/01-4284714-lupa-ne-financera-plus-la-lutte-contre-la-syndicalisation.php>>.
- Morisset, Michel (1982). *Agriculture familiale ou capitalisme au Québec au XXe siècle?* Thèse de doctorat d'État, Université de Paris-VIII, Vincennes, Département des sciences économiques, 592 pages.
- Morisset, Michel (1987). *L'agriculture familiale au Québec.* Paris: Éditions L'Harmattan.
- Morisset, Michel (2006). *Travail salarié et formes associatives.* Groupe AGÉCO. 178 pages.
- Morissette, Lucie (2006). *Le processus de régulation des politiques publiques du travail: le cas de la réforme de l'article 45 du Code du travail au Québec.* Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal, École de relations industrielles, 661 pages.
- Mucchielli, Alex (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines.* Paris: Armand Colin.
- Mussell, Al et Kate Stiefelmeyer (2005). *Examen environnemental et étude de la littérature sur les questions des ressources humaines dans l'agriculture. Projet final présenté au Comité directeur et le Comité d'enquête sur un conseil du secteur agricole sur les questions des ressources humaines,* Fédération canadienne de l'agriculture. Guelph: George Morris Centre. 147 pages.
- Mysyk, Avis, Margaret England et Juan Arturo Avila Gallegos (2009). «A case for Certified Interpreters for Participants in the Canada/Mexico Seasonal Agricultural Workers Program». *Human Organization*, 68(3), 318-328.
- Nievas, Karla (2008). *Les effets économiques du programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers immigrants sur le secteur qui les emploie.* Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, Montréal, Département d'économie, 77 pages.
- Noël, André (2007). «Travailleurs saisonniers: Pas de syndicat pour les ouvriers agricoles». *La Presse, édition du 25 septembre*, A9.
- Noël, André (2010). «Les ouvriers agricoles mexicains se disent victimes d'exploitation au Canada». *La Presse, édition du 18 juin.* Consulté le 28 juin 2010, sur <<http://www.cyberpresse.ca/actualites/201006/18/01-4291192-les-ouvriers-agricoles-mexicains-se-disent-victimes-dexploitation-au->>.

- [canada.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpre
sse_B9_quebec-canada_533_section_POS2>](http://www.quebec-canada.ca/section/POS2).
- Noiriel, Gérard (2006). *Introduction à la socio-histoire*. Paris: Éditions La Découverte.
- OIM (2010). *À propos de l'OIM*. Organisation Internationale pour les Migrations. Consulté le 6 août 2010, sur <<http://www.iom.int/jahia/about-iom/lang/fr>>.
- Parsons, Talcott (1937). *The Structure of Social Action*. New York: McGraw-Hill.
- Passeport Santé (2005). *Framboise et mûre - Encyclopédie des aliments*. Passeport Santé. Consulté le 7 juin 2010, sur <http://www.passeportsante.net/fr/Nutrition/EncyclopedieAliments/Fiche.aspx?doc_framboise_mure_nu>.
- Paul-Limoges, Guillaume (2008). *Les transformations sociales et économiques dans l'agriculture au Québec depuis 1980*. Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, Montréal, Département de sociologie, 132 pages.
- Pellecer, Sonia (2007). «Les migrations temporaires pour le travail donnent des résultats à long terme». Organisation internationale pour les migrations. Consulté le 8 juin 2010, sur <<http://www.iom.int/jahia/feature-stories/featureArticleAM/cache/offonce/lang/fr?entryId=15004>>.
- Pilon, Lise (1977). «La condition économique de l'habitant québécois 1760-1854». *Anthropologie et Sociétés* (Département d'anthropologie, Université Laval), 1(2), 23-35. Consulté le 25 mai 2010, sur <http://classiques.uqac.ca/contemporains/Pilon_le_lise/condition_econo_habitant_qc/habitant_qc_texte.html#habitant_qc_1b>.
- Piore, M. (1995). *Beyond Individualism*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Preibisch, Kerry et Leigh Binford (2007). «Interrogating racialized global labour supply: An exploration of the racial/national replacement of foreign agricultural workers in Canada». *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 44(1), 5-36.
- Québec Solidaire (2007). *Vers une agriculture durable basée sur l'écologie, la justice sociale et la souveraineté alimentaire*. Mémoire déposé à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois. Québec Solidaire. 35 pages. Consulté le 1er juin 2010, sur <http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoires%20lecture%20seule/11-Quebec_solidaire.pdf>.
- Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales* (3^e éd.). Paris: Dunod.
- Ramirez, Bruno (1991). *Par monts et par vaux: Migrants canadiens-français et italiens dans l'économie nord-atlantique, 1860-1914*. Montréal: Boréal.
- Registre des lobbyistes du Québec (2010a). *Sommaire de l'inscription no E09-LC00283 du lobbyiste Frédéric Sylvestre*. Consulté le 19 octobre 2010, sur <<https://www.lobby.gouv.qc.ca/servicespublic/consultation/AfficherSommaire.aspx?NuméroInscription=E09-LC00283>>.
- Registre des lobbyistes du Québec (2010b). *Sommaire de l'inscription no P09-LE00322 de l'organisation Fédération des producteurs maraîchers du Québec par Yvon Douville, plus haut dirigeant*. Consulté le 19 octobre 2010, sur <<https://www.lobby.gouv.qc.ca/servicespublic/consultation/AfficherSommaire.aspx?NuméroInscription=P09-LE00322>>.
- Reimer, Bill (1983). «Sources of farm labour in contemporary Quebec». *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 20(3), 290-301.
- Reynolds, Emily (2007). «Journaliers de la région de Sudbury, 1891-1911». *Actes de la 13e Journée Sciences et Savoirs*. J. Boissonneault et Bernier, M., dir. Sudbury, ON: Acfas-Sudbury, 55-77.

- RHDCC (2009a). *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Consulté le 20 octobre 2009, sur
[<http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml>](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml).
- RHDCC (2009b). *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Consulté le 8 juin 2010, sur
[<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml>](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml).
- RHDCC (2010a). *Contrat d'emploi type - Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. 6 pages. Consulté le 9 juin 2010, sur
[<http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/annex2-f.pdf>](http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/annex2-f.pdf).
- RHDCC (2010b). *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada - 2010*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. 6 pages. Consulté le 8 juin 2010, sur
[<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/ptascc2010.pdf>](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/ptascc2010.pdf).
- RHDCC (2010c). *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada - 2010*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. 7 pages. Consulté le 8 juin 2010, sur
[<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/ptasmc2010.pdf>](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/ptasmc2010.pdf).
- RHDCC (2010d). *Embaucher des travailleurs agricoles saisonniers au Canada*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Consulté le 8 juin 2010, sur
[<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ptas.shtml>](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ptas.shtml).
- RHDCC (2010e). *Particularités du programme d'assurance-emploi (a.-e.) pour la période du 06 juin 2010 au 10 juillet 2010*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Consulté le 7 juin 2010, sur
[<http://srv129.services.gc.ca/eiregions/fra/taux_act.aspx?eiecon_nu=15>](http://srv129.services.gc.ca/eiregions/fra/taux_act.aspx?eiecon_nu=15).
- RHDCC (2010f). *Programme des travailleurs étrangers temporaires - Exigences du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) au Québec*. Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Consulté le 8 juin 2010, sur
[<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/fiches_ptas/QC.shtml>](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/fiches_ptas/QC.shtml).
- Riddle, John (2006). «Le cycle de Doha a besoin d'une nouvelle orientation. Échec des négociations commerciales vis-à-vis des préoccupations des pays en développement». *FAO Salle de Presse, édition du 8 août*, Food and Agriculture Organization of the United Nations / Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. Consulté le 8 avril 2009, sur
[<http://www.fao.org/newsroom/fr/news/2006/1000375/index.html>](http://www.fao.org/newsroom/fr/news/2006/1000375/index.html).
- Rioux, Michel (2000). «La CSN dans le siècle, Portrait d'un mouvement». Confédération des syndicats nationaux, 25-31. Consulté le 8 août 2010, sur
[<http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=b6cb5fa6-c165-48c6-b1ed-0dbf71be3864&groupId=13943>](http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=b6cb5fa6-c165-48c6-b1ed-0dbf71be3864&groupId=13943).
- Rivet, Michèle (1998). «Le travailleur étranger au Canada: à l'avant-poste de la précarité?». *McGill Law Journal*, 43, 181-209.

- RMAAQ (2009). *Site Internet*. Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec. Consulté le 27 novembre 2009, sur <www.rmaaq.gouv.qc.ca/>.
- Roback, Léo (1985). «Les travailleurs du Québec au XXe siècle». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(4), 826-846. Consulté le 20 avril 2010, sur <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/1850/1/A1.364%20WP%2063.pdf>>.
- Robé, J.P. (1997). «Multinational enterprises: the constitution of a pluralistic legal order». *Global Law without a State*. G. Teubner, dir. Aldershot: Dartmouth Press, 45-108.
- Roberge, Geneviève (2008). *La main-d'œuvre agricole mexicaine et guatémaltèque au Québec : perspectives de classe sociale, d'ethnicité et de genre*. Mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec, Département d'anthropologie, 148 pages.
- Rocher, Guy (1972). «Talcott Parsons et la sociologie américaine». *Collection SUP le sociologue*, no 29, Les Presses universitaires de France, 238 pages. Consulté le 25 mars 2010, sur <http://classiques.uqac.ca/contemporains/rocher_guy/Talcott_parsons_socio_amer/parsons_socio_amer.pdf>.
- Roy, Fernande (1993). *Histoire des idéologies du Québec aux XIXe et XXe siècles*. Cap-Saint-Ignace: Les Éditions du Boréal.
- Satzewich, Vic (1991). *Racism and the incorporation of foreign labour: farm labour migration to Canada since 1945*. London, Grande-Bretagne: Routledge.
- Sauriol, Pierre et André Plante (2007). *Mémoire présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. Montréal: Association des Jardiniers Maraîchers du Québec. 13. Consulté le 9 avril 2009.
- Sauvé, Lucie et Denise Proulx (2007). *Regard sur l'agriculture productiviste à la lumière de l'étude de cas de la production porcine industrielle. Dans le cadre de la consultation menée par la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. Chaire de recherche du Canada en éducation relative à l'environnement. 24 pages.
- Séguin, Maurice (1948). «Le régime seigneurial au pays de Québec, 1760-1854 (2e article)». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1(4), 519-532. Consulté le 12 mars 2010, sur <<http://id.erudit.org/iderudit/801412ar>>.
- Séguin, Normand (1982). «L'agriculture de la Mauricie et du Québec, 1850-1950». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 35(4), 537-562. Consulté le 20 mai 2010, sur <<http://www.erudit.org/revue/haf/1982/v35/n4/304011ar.pdf>>.
- Service Canada (2008). *Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers des Antilles et du Mexique - Vue d'ensemble*. Programmes et services d'agriculture: Vue d'ensemble. Consulté le 26 novembre 2009, sur <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/on/dgps/agri/vue_ensemble.shtml>.
- Simard, Myriam et Isabelle Mimeault (1997). *La main-d'œuvre agricole saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal: profil socio-économique et insertion professionnelle*. Rapport de recherche. Montréal: INRS-Culture et Société, et Université du Québec. 182 pages.
- Société d'histoire d'Asbestos (1999). *Filons d'histoire*. Extraits du livre Asbestos, *Filons d'histoire (1899-1999)*. Consulté le 20 octobre 2010, sur <<http://cnc.virtuelle.ca/asbestos/histoire/index.html>>.
- Solidarité rurale Québec (2007). *Contribution de l'agriculture au développement rural et à l'occupation des territoires du Québec: un autre modèle est possible*. Mémoire présenté à la CAAAQ. 120 pages. Consulté le 3 décembre 2009, sur <<http://www.solidarite-rurale.qc.ca/documents/483/Memoire%20agriculture-2007.pdf>>.

- Statistique Canada (2008a). *Rupture dans les séries de données du revenu agricole net du couplage agriculture–population*. Dans: *Notes, Recensement de l'agriculture de 2006, Données du couplage agriculture-population*. No 95-633-XWF au catalogue. Ottawa: Statistique Canada. Consulté le 8 avril 2010, sur <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-633-x/2007000/6500081-fra.htm>>.
- Statistique Canada (2008b). *Tableau 2.8 (Québec) - Certaines variables agriculture–population selon différentes caractéristiques des exploitants agricoles – Nombre total d'exploitants agricoles et revenu médian selon le groupe d'industries, année de recensement 2006*. Dans : *Recensement de l'agriculture de 2006, Données du couplage agriculture–population*. No 95-633-XWF au catalogue. Consulté le 8 avril 2010, sur <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-633-x/2007000/t/6500011-fra.htm#24>>.
- Statistique Canada (2009). *Enquête financière sur les fermes 2007 (No 21F0008X au catalogue)*. Périodicité: annuelle. Ottawa: Ministre de l'Industrie. 146 pages.
- Stutlz, Erma (1987). «Organizing the unorganized farmworkers in Ontario». *Working People and Hard Times*. R. Argle, Gannage, C. et Livingstone, D.W., dir. Toronto: Garamond.
- Sweeny, Robert (1990). «Paysan et Ouvrier: du féodalisme laurentien au capitalisme québécois». *Sociologie et sociétés*, 22(1), 143-161. Consulté le 26 mai 2010, sur <<http://id.erudit.org/iderudit/001778ar>>.
- Tesch, Renata (1990). *Qualitative Research: Analysis Types of Software Tools*. London, UK: RoutledgeFalmer.
- Thakkar, S. (2004). *Work without end: the labours of Mexican seasonal agricultural workers in Canada and their normative implications*.
- Toupin, Sophie, Christian Dessureault et Emmanuelle Roy (2000). «Recrutement, mobilité professionnelle et reproduction sociale des artisans de Saint-Denis-sur-Richelieu, 1740-1810». *Scientia Canadensis: Canadian Journal of the History of Science, Technology and Medicine / Scientia Canadensis : revue canadienne d'histoire des sciences, des techniques et de la médecine*, 24(52), 27-50. Consulté le 20 avril 2010, sur <<http://www.erudit.org/revue/scientia/2000/v24/n/800414ar.pdf>>.
- Tremblay, Marc-Adélard (1973). «L'idéologie du Québec rural». *Les classiques des sciences sociales*, Université du Québec à Chicoutimi, 84 pages. Consulté le, sur <http://classiques.uqac.ca/contemporains/tremblay_marc_adelard/ideologie_quebec_rural/ideologie_quebec_rural.pdf>.
- Trudel, Louis, Claudine Simard et Nicolas Vonarx (2007). «La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire?». *Recherches qualitatives - Hors Série*, (5), Association pour la recherche qualitative, 38-45. Consulté le 23 juillet 2010, sur <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/hors_serie_v5/trudel.pdf>.
- TUAC Canada (2008). *Statuts des TUAC Canada tels qu'amendés et révisés au sixième congrès statutaire de 2008*. TUAC Canada (syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce). 40 pages. Consulté le 20 juillet 2010, sur <<http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/web/images/ConstitutionFR.pdf>>.
- TUAC Canada et ATA (2009). *Rapport des TUAC Canada sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2008-2009*. Toronto: TUAC Canada (syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce) et ATA (Alliance des travailleurs agricoles). 25 pages. Consulté le 10 décembre 2009, sur <<http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF%202009/2009ReportFR.pdf>>.
- Union paysanne (2007). *Mémoire de l'Union paysanne présenté devant la Commission sur l'avenir de l'agriculture*. 37 pages. Consulté le 18 septembre 2010, sur

- <http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoires%20nationales%20Quebec/27-Q-Union_paysanne.pdf>.
- UPA (2000). *Mémoire présenté par l'Union des producteurs agricoles à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale - Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA)*. Longueuil: Union des producteurs agricoles. 14 pages.
- UPA (2003). *Semer pour demain. Rapport annuel 2002-2003*. Longueuil: Union des producteurs agricoles. 31 pages.
- UPA (2007). *Du monde de Coeur au Coeur de l'avenir. Mémoire de l'Union des producteurs agricoles présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois*. Longueuil: Union des producteurs agricoles. 80 pages. Consulté le 1er juin 2010, sur <[http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoires%20nationales%20Quebec/46-M-Union_producteurs_agricoles\(1\).pdf](http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoires%20nationales%20Quebec/46-M-Union_producteurs_agricoles(1).pdf)>.
- UPA (2008a). *Annexe à Fondements, orientations stratégiques et résolutions 2007-2009 - Résolutions adoptées au congrès général de l'UPA 2008*. Longueuil: Union des producteurs agricoles. 97 pages.
- UPA (2008b). *L'agriculture et la forêt... pour la vie - Fondements, orientations stratégiques et résolutions 2007-2009*. Longueuil: Union des producteurs agricoles. 114 pages.
- UPA (2008c). *Pour mieux intégrer les travailleurs agricoles étrangers temporaires. Mémoire de l'UPA présenté au Comité permanent de la Citoyenneté et de l'Immigration de la Chambre des Communes*. Longueuil: Union des producteurs agricoles. 14 pages.
- UPA (2009a). *Nos préoccupations. Mondialisation*. Union des producteurs agricoles. Consulté le 17 novembre 2009, sur <http://www.upa.qc.ca/fra/nos_preoccupations/mondialisation.asp>.
- UPA (2009b). *Quelques pages d'histoire*. Union des producteurs agricoles. Consulté le 25 février 2009, sur <http://www.upa.qc.ca/fra/qui_sommes_nous/pages_histoires.asp>.
- UPA (2009c). *Qui sommes-nous?* Union des producteurs agricoles. Consulté le 11 mars 2009, sur <http://www.upa.qc.ca/fra/qui_sommes_nous/vue_ensemble.asp> et <http://www.upa.qc.ca/fra/qui_sommes_nous/mission_valeurs.asp>.
- Valarezo, Giselle (2007). *Out of necessity and into the fields: migrant farmworkers in St Rémi, Quebec*. Mémoire de maîtrise, Queen's University, Kingston, Ontario, Department of Geography, 130 pages.
- Varvaressos, Hélène (2010). *Le salaire minimum continue d'augmenter*. Primeurs. AGRICarrières. Consulté le 24 novembre 2010, sur <<http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Nouvelles/le-salaire-minimum-continue-daugmenter.aspx?lang=FR-CA>>.
- Veneri, Carolyn M. (1999). «Can occupational labor shortages be identified using available data?». *Monthly Labor Review, March 1999*, 15-21. Consulté le 25 mars 2010, sur <<http://www.bls.gov/mlr/1999/03/art2full.pdf>>.
- Verdon, Michel et Louis Roy (1994). «Les grandes fresques dichotomiques de l'histoire rurale québécoise - Une perspective anthropologique». Les classiques de sciences sociales, 54 pages. Consulté le 23 octobre 2009, sur <http://classiques.uqac.ca/contemporains/verdon_michel/grandes_fresques/grandes_fresques.pdf>.
- Vosko, Leah F., Nancy Zukewich et Cynthia Cranford (2003). «Le travail précaire: une nouvelle typologie de l'emploi». *L'emploi et le revenu en perspective - L'édition en ligne*, 4(10), Statistique Canada, 14 pages. Consulté le 30 avril 2009, sur <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/01003/6642-fra.html>>.

- Yon, Guillaume (2006). «Idées - Notes de lecture - Introduction à la socio-histoire - Gérard Noiriel». SCÉRÉN - CNDP. Consulté le 25 juillet 2010, sur <<http://www.sceren.fr/revuedees/notelecture/200609-14.htm>>.
- Zawilska, Jan (1979). *Recent trends in the utilization of paid labour in Quebec Agriculture*. Mémoire de maîtrise, Concordia University, Montréal, Department of Sociology and Anthropology, 240 pages.
- Zoltvany, Yves F. (1971). «Esquisse de la Coutume de Paris». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 25(3), 365-384. Consulté le 14 mars 2010, sur <<http://id.erudit.org/iderudit/303092ar>>.