Document généré le 14 mai 2024 11:25

Relations industrielles
Industrial Relations

Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec

Isabelle Mimeault et Myriam Simard

Volume 54, numéro 2, 1999

URI : https://id.erudit.org/iderudit/051239ar
DOI : https://doi.org/10.7202/051239ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Mimeault, I. & Simard, M. (1999). Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *54*(2), 388–410. https://doi.org/10.7202/051239ar

Résumé de l'article

Cet article traite des exclusions légales et sociales qui affectent la main-d'œuvre agricole saisonnière véhiculée quotidiennement au Québec, dont la grande majorité sont des immigrants résidant à Montréal. Une recherche sociale sur le terrain a révélé, sur certaines fermes, un haut roulement de main-d'œuvre et des conditions de travail en deçà du seuil légalement et humainement admissible : non-respect des personnes, du temps de travail, des normes de santé et sécurité, discrimination. À partir des résultats de cette étude, de recherches sur les modifications de l'agriculture québécoise au XXe siècle ainsi que de l'analyse de contenu de mémoires de l'Union des producteurs agricoles (UPA), les auteures mettent en lumière le rôle de l'UPA dans les exclusions légales successives des salariés agricoles et remettent en question son discours sur la pénurie de main-d'œuvre, contredite par la recherche.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1999

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec

ISABELLE MIMEAULT
MYRIAM SIMARD

Cet article traite des exclusions légales et sociales qui affectent la main-d'œuvre agricole saisonnière véhiculée quotidiennement au Québec, dont la grande majorité sont des immigrants résidant à Montréal. Une recherche sociale sur le terrain a révélé, sur certaines fermes, un haut roulement de main-d'œuvre et des conditions de travail en deçà du seuil légalement et humainement admissible : non-respect des personnes, du temps de travail, des normes de santé et sécurité, discrimination. À partir des résultats de cette étude, de recherches sur les modifications de l'agriculture québécoise au XX^{e} siècle ainsi que de l'analyse de contenu de mémoires de l'Union des producteurs agricoles (UPA), les auteures mettent en lumière le rôle de l'UPA dans les exclusions légales successives des salariés agricoles et remettent en question son discours sur la pénurie de main-d'œuvre, contredite par la recherche.

Cet article s'intéresse à la main-d'œuvre agricole saisonnière véhiculée[1] quotidiennement, composée en majorité d'immigrants résidant à Montréal. Ces travailleurs sont véhiculés en autobus, matins et soirs, vers les fermes horticoles des régions limitrophes (Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest de Montréal, Laurentides, Lanaudière et plus rarement l'Estrie). Au Québec, peu de

– MIMEAULT, I. et M. SIMARD, INRS-Culture et Société, Montréal, Québec.

1. Le qualificatif en usage pour décrire cette main-d'œuvre particulière est « transportée ». Tous nos remerciements à M. le juge Robert Auclair pour nous avoir suggéré une expression beaucoup plus heureuse.

chercheurs se sont intéressés à la main-d'œuvre agricole[2], si bien qu'il n'existe que des données partielles sur le sujet, généralement d'ordre statistique. Nous avons réalisé une recherche afin de dégager le profil socio-économique et le processus d'insertion professionnelle de cette main-d'œuvre particulière, par l'examen, notamment, de ses caractéristiques socio-économiques et de ses conditions de travail (Simard et Mimeault 1997).

Une méthodologie qualitative, basée sur des entretiens semi-directifs avec les travailleurs agricoles eux-mêmes, s'avérait la plus pertinente dans le cadre de l'étude. Cette méthode nous a permis de mettre au jour la situation de ces salariés, les difficultés rencontrées, les spécificités de certains sous-groupes et de dégager des pistes d'interventions. Quelques entrevues supplémentaires auprès de personnes clés dans ce dossier (organismes d'embauche, comité de concertation sur l'emploi agricole, associations ethniques...) ont complété les données. Adoptant une perspective diachronique, nous avons voulu cerner leur expérience globale d'emploi en agriculture, depuis leur décision de travailler comme salarié agricole saisonnier jusqu'au moment de l'étude. Un groupe témoin de natifs d'ethnicité canadienne-française nous a permis de comparer et de faire ressortir les éventuelles différenciations entre les divers groupes étudiés et d'en explorer les facteurs explicatifs. En ce qui concerne les données plus factuelles, telles que le nombre de jours et de semaines travaillés et leurs sources de revenu, nous avons fait l'examen particulier d'une année cible, 1994.

Nous avons ainsi procédé, en mai et juin 1995, à 48 entretiens en profondeur d'une durée moyenne de deux heures auprès de travailleurs agricoles immigrants et natifs. La composition finale de l'échantillon est de 27 hommes et 19 femmes, dont 37 immigrants originaires d'Afrique, d'Amérique latine, d'Haïti, d'Europe de l'Est et du Viêt-nam, et 9 natifs. Deux entretiens, ne respectant pas entièrement tous nos critères, furent rejetés à l'analyse. La population étudiée compte à la fois des individus peu ou pas scolarisés (secondaire non complété, analphabètes) et d'autres de niveau collégial ou universitaire. Les immigrants se démarquent des natifs pour

2. Paul John Moran et Gilles Trudeau ont déjà soulevé cette lacune, dans l'un des rares articles paru au sujet du salariat agricole au Québec (Moran et Trudeau 1991). Dans cet article, les auteurs décrivent d'abord les caractéristiques socio-économiques des travailleurs agricoles, à partir de données du recensement agricole de 1986 et de compilations spéciales tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour la même année. Ils analysent ensuite l'application du droit québécois à cette main-d'œuvre, puis interrogent la validité des exclusions légales affectant ces travailleurs en regard des Chartes canadienne et québécoise des droits de la personne. Notre article, basé sur une recherche sociale sur le terrain, se centre essentiellement sur la main-d'œuvre agricole saisonnière véhiculée quotidiennement et déborde l'analyse juridique en opposant les conditions de travail vécues par les travailleurs interrogés aux lois et normes en vigueur.

leur charge familiale élevée : ils ont plusieurs enfants ici et d'autres restés dans le pays d'origine, à qui ils envoient de l'argent. Près de la moitié des immigrants sont d'arrivée récente (moins de cinq ans), mais certains vivent au Québec depuis plus de dix ans. Ils sont majoritairement réfugiés et plusieurs étaient requérants du statut à l'arrivée, donc dans une situation très précaire. Bien qu'en majorité allophones à leur entrée au Québec, presque tous les immigrants parlaient le français lorsque nous les avons rencontrés. Quant aux natifs, ce sont des « migrants » provenant des diverses régions du Québec, maintenant établis à Montréal en permanence.

Au terme de cette étude, qui a révélé des conditions de travail particulièrement difficiles en agriculture, quelques nouvelles questions se sont imposées à nous. Pourquoi et comment en est-on arrivé à recourir, en horticulture, à une main-d'œuvre immigrante résidant sur l'Île de Montréal ? Pourquoi l'Union des producteurs agricoles (UPA) affirme-t-elle haut et fort qu'il y a pénurie de main-d'œuvre, alors que cette idée de pénurie a, comme nous le verrons, été remise en question, sinon contredite, par les résultats de notre recherche ? Pour mieux comprendre cette problématique de la pénurie de main-d'œuvre en agriculture, nous avons fait quelques recherches historiques sur l'évolution de l'agriculture québécoise au XX^{e} siècle et analysé le contenu de plusieurs mémoires produits par l'UPA.

Dans cet article, nous chercherons à répondre à ces nouvelles questions et présenterons certaines parties de notre étude. Nous cernerons d'abord le profil de la main-d'œuvre agricole, dont la saisonnière véhiculée quotidiennement, en soulignant son évolution liée aux transformations du secteur horticole. Nous discuterons ensuite des principales dispositions juridiques applicables à ces travailleurs et des conditions de travail révélées par notre recherche sur le terrain. Pour pousser plus loin une réflexion que nous avions à peine esquissée dans notre étude, nous questionnerons enfin la situation particulière des salariés agricoles en regard des autres salariés au Québec et mettrons en lumière certains discours et rapports de force sous-jacents.

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE AU QUÉBEC

Pour cerner l'évolution de la main-d'œuvre agricole au Québec, il est approprié de faire un rapide survol des transformations de l'agriculture québécoise depuis un siècle. Ces transformations sont de deux ordres : la diminution du nombre d'agriculteurs et de la main-d'œuvre familiale ainsi que la spécialisation des productions, toutes deux liées à la forte expansion de l'industrie laitière qui est devenue un secteur prépondérant. Les autres secteurs, dont celui de l'horticulture, ont connu des changements du même ordre.

Transformations du secteur agricole

C'est à partir de 1891, et surtout dans les trente premières années du XX[e] siècle, que l'agriculture a vu son importance relative dans l'économie québécoise diminuer, au profit des mines, de la construction et des manufactures (Linteau, Durocher et Robert 1989 : 489-501). La culture du blé a diminué pour laisser place à celle des fourrages, ce qui a favorisé l'industrie laitière. La production horticole, essentiellement destinée à la satisfaction des besoins de la famille et du village, était relativement limitée. De fait, jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, l'agriculture, vivrière et autarcique, sera un mode de vie et d'occupation du territoire. D'après l'Union des producteurs agricoles (UPA), en 1941, la population de toutes les fermes du Québec était de 839 000 personnes, soit 25,2 % de la population (UPA 1974 : 1). La main-d'œuvre agricole était surtout « familiale » et la main-d'œuvre « embauchée », peu nombreuse. Il s'agissait donc d'unités de production centrées sur la famille nucléaire et élargie. Quelques villageois ou voisins pouvaient aussi venir « donner un coup de main » aux récoltes. Il ne sera pas question, jusqu'aux années 70-80, de pénurie de main-d'œuvre.

Des transformations socio-économiques profondes ont marqué l'histoire des années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, bouleversant le mode de vie centré sur le travail agricole familial non rémunéré. L'agriculture s'est industrialisée et intégrée à l'économie, comme en ont fait foi la mécanisation, la spécialisation et l'intensification de la production[3]. En 1971, la population sur les fermes du Québec ne sera plus que de 335 000 personnes, c'est-à-dire 5,6 % de l'ensemble de la population (UPA 1974). L'agriculture, en devenant industrielle et productiviste, s'est tournée vers l'exportation et la satisfaction des demandes interprovinciales et internationales. L'horticulture fruitière et maraîchère a aussi connu une importante croissance. Prenons pour exemple la « valeur de la production commercialisée » pour l'ensemble des légumes. Celle-ci a augmenté constamment à partir des années 70 pour s'accélérer dans les années 80 et connaître un boum au tournant des années 80-90. Les chiffres sont éloquents : la valeur de la production

3. Il importe de ne pas sous-évaluer l'importance du rôle des États canadien et québécois dans l'expansion de l'agriculture, ce que l'on nomme communément la « régulation agricole » : un ensemble de mesures étatiques et institutionnelles qui ont vu le jour durant les « Trente Glorieuses » pour soutenir les revenus agricoles, subventionner l'achat d'outils et de moyens techniques, garantir les emprunts des producteurs et bonifier les taux d'intérêts (voir Debailleuil 1991). L'accès au crédit a ainsi permis aux producteurs de mécaniser et de spécialiser leurs productions animales et végétales. Le système de régulation agricole instauré à cette époque a reçu les critiques de l'OCDE, selon qui il entraînerait une concurrence déloyale, et a été menacé par les Accords du GATT et du libre-échange nord-américain. L'UPA a produit plusieurs mémoires pour mettre en garde le gouvernement des effets négatifs que le désengagement de l'État en matière de politique agricole pourrait entraîner sur l'agriculture québécoise (UPA 1990b, 1991, 1993).

commercialisée est passée de 18 554 000 $ en 1971 à 59 077 000 $ en 1981. Elle a continué à augmenter durant les années 80 et atteignait 159 820 000 $ en 1992 (MAPAQ 1994a). D'après une recherche de l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH), le sous-secteur des légumes est le premier en importance dans l'horticulture : sa « valeur annuelle de production » (180 millions de dollars) représente plus du tiers de la valeur totale des dix sous-secteurs horticoles étudiés (IQRHH 1996 : 11-12)[4]. Le secteur horticole s'est donc profondément transformé depuis les quelque trente dernières années et a acquis une place de plus en plus importante dans l'économie agricole québécoise, se situant au troisième rang derrière les productions laitières et porcines (MAPAQ 1997).

L'expansion de l'agriculture n'a pas eu les mêmes effets sur la main-d'œuvre embauchée dans tous les secteurs agricoles. Par exemple, les agriculteurs ont dû recourir à une main-d'œuvre plus spécialisée — donc peu nombreuse — dans les productions animales, en raison, notamment, des nouvelles technologies et de la recherche d'une plus grande compétitivité. Ainsi, l'augmentation de la production dans le secteur laitier n'a pas été marquée par une augmentation notable de la main-d'œuvre embauchée : bien que ce secteur domine et représente 37,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre (familiale et embauchée confondues), il ne compte que pour 22 % de l'ensemble de la main-d'œuvre embauchée. L'élevage porcin est lui aussi devenu un secteur d'importance, mais sa main-d'œuvre embauchée est demeurée réduite, se situant à 9 % seulement de l'ensemble de la main-d'œuvre embauchée. Cependant, nous verrons que l'évolution du secteur horticole est tout autre en ce qui a trait à la main-d'œuvre embauchée : celle-ci représente 41 % de l'ensemble de la main-d'œuvre embauchée (MAPAQ 1996 : 3, 11). La récolte des fruits et des légumes étant peu ou pas mécanisée, les entrepreneurs agricoles ont été contraints d'engager un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs non spécialisés.

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'augmentation du nombre de travailleurs agricoles embauchés et la décroissance importante du nombre de travailleurs familiaux, tendance qui s'est observée à l'échelle de toute l'Amérique du Nord (Ducharme 1990 : 12-13). Cette situation a posé des problèmes nouveaux de recrutement de main-d'œuvre.

Recrutement des travailleurs agricoles

Devant l'accroissement des besoins de main-d'œuvre en horticulture et les problèmes de pénurie, différents acteurs (gouvernements, producteurs)

4. Ces dix sous-secteurs sont : légumes de plein champ, floriculture, pommes de terre, pépinières et gazonnières, légumes de serre, pommes, petits fruits, tabac, champignons, viticulture.

ont cherché des moyens pour assurer une main-d'œuvre suffisante pour les récoltes en créant, notamment, des structures formelles de recrutement et de placement. Ainsi, à partir de 1974, la main-d'œuvre agricole québécoise a été recrutée par le Service de main-d'œuvre agricole (SMA) de l'UPA, une corporation sans but lucratif, créée en concertation avec les ministères québécois de l'Agriculture, du Travail et de la Sécurité du revenu, après entente avec le fédéral (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada — CEIC). Cette corporation, qui administre les Services d'emplois agricoles (SEA) des différentes régions du Québec, créera, au tournant des années 90, le Service d'emploi agricole de Montréal (SEA-Montréal), pour accroître le bassin de main-d'œuvre disponible par l'entremise, surtout, de travailleurs agricoles immigrants résidant sur l'Île de Montréal. Cependant, depuis 1996, cette structure est en révision et en réorganisation puisque le gouvernement fédéral a retiré son financement aux SEA à partir du 31 mars 1997. Ainsi, le SEA-Montréal est-il fermé depuis le 1er janvier 1997. Le recrutement autour de Montréal est maintenant assuré par les autres SEA des régions avoisinantes (SEA-Saint-Jean-Valleyfield, SEA-Saint-Hyacinthe) qui font appel aux organismes communautaires « ethniques » de Montréal pour obtenir des candidats intéressés à s'inscrire.

Profil actuel de la main-d'œuvre agricole

Actuellement, il n'existe pas de statistiques détaillées et fiables concernant l'ensemble des salariés agricoles au Québec et nous devons composer avec des données imprécises et souvent mal définies. Or, nous constaterons que les statistiques sont un enjeu politique important pour la problématique qui nous intéresse ici, celle de la main-d'œuvre saisonnière véhiculée quotidiennement : cette main-d'œuvre est susceptible de travailler sur des fermes employant des dizaines ou même des centaines de travailleurs à certains moments de l'année.

D'emblée, il convient de ne pas confondre la main-d'œuvre néo-québécoise, immigrante, saisonnière et véhiculée quotidiennement, susceptible de changer d'employeurs plusieurs fois durant une même saison agricole (voire une même semaine), à la main-d'œuvre étrangère saisonnière temporaire en provenance des Antilles et du Mexique. La main-d'œuvre étrangère temporaire est logée à la ferme et elle est régie par un contrat écrit de travail en vertu d'ententes internationales (par exemple, l'Entente Canada-Mexique sur la main-d'œuvre agricole). Cette main-d'œuvre, qui séjourne au Québec pour une période de trois à huit mois, travaille principalement dans le secteur maraîcher, les serres, les pépinières et le tabac. Comparé à l'Ontario, le nombre de travailleurs étrangers au Québec est faible : en 1994, l'Ontario a fait venir 9 925 travailleurs (presque deux fois plus d'Antillais que de Mexicains) alors que sont venus au Québec seulement 862 travailleurs

(presque exclusivement Mexicains). L'Alberta, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse embauchent également des travailleurs étrangers, mais en nombre moindre (respectivement, en 1994 : 129, 91 et 34) (DRHC 1995).

Globalement, la main-d'œuvre agricole est encore aujourd'hui constituée d'une main-d'œuvre familiale plus nombreuse que celle embauchée. En effet, selon les statistiques du MAPAQ pour l'année 1994, la première catégorie comptait 76 709 personnes ou 63 419 personnes-années alors que la seconde totalisait 55 702 personnes ou 17 718 personnes-années[5]. Ainsi, seulement 13,1 % de la main-d'œuvre est embauchée dans le secteur laitier. Par contre, dans le secteur horticole, elle surpasse en importance la main-d'œuvre familiale. De fait, toujours selon les données du MAPAQ, ce secteur est le premier secteur employeur de main-d'œuvre agricole et occupe autant de travailleurs que les secteurs laitier, porcin, céréalier et acéricole réunis (MAPAQ 1996 : 5). Il est le principal bassin d'emplois saisonniers non familiaux (Deille 1993 : Éthier 1993 ; MAPAQ 1996 : 5). Dans le sous-secteur des « légumes de plein champ » (horticulture maraîchère), on compte en moyenne de 10 à 12 employés par ferme et les plus grandes entreprises peuvent compter entre 200 et 300 employés (IQRHH 1996 : 16-17).

La main-d'œuvre embauchée se divise en deux catégories : permanente et saisonnière[6]. La main-d'œuvre permanente est peu nombreuse (11,8 %) et se retrouve principalement dans le secteur laitier. La main-d'œuvre saisonnière est largement majoritaire (88,2 %) et plus de la moitié, dans cette catégorie, œuvre en horticulture (MAPAQ 1996 : 5). Or, ce secteur se

5. Le MAPAQ établit ses statistiques en se basant sur la notion de « personnes », qui sont en fait des « jours-personne », c'est-à-dire le nombre total de journées travaillées par des personnes, que ces journées de travail soient effectuées ou non par des individus différents. Ce mode de calcul explique le nombre élevé de personnes déclarées travailler en agriculture. Les « personnes » ou « jours-personnes » sont ramenés à un « équivalent personne-année », que le Ministère définit comme « un ensemble de combinaisons d'heures travaillées qui totalise un minimum de 1200 heures » (MAPAQ 1996 : 1). Ceci équivaudrait approximativement à 30 semaines de 40 heures.

6. Le MAPAQ définit l'emploi « saisonnier » comme étant d'une durée inférieure à 40 semaines durant l'année, indépendamment du nombre d'heures travaillées durant ces semaines (1996 : 1). L'emploi « occasionnel » ou « quotidien » ne figure pas dans les calculs du Ministère. Quant aux statistiques de l'UPA, elles présentent aussi l'inconvénient de ne pas identifier clairement la main-d'œuvre saisonnière véhiculée quotidiennement, mais elles sont effectuées sur une base de calcul différente de celles du MAPAQ. L'UPA comptabilise les travailleurs agricoles en termes de « placements agricoles ». Un placement est dit « saisonnier » lorsqu'il s'agit d'un emploi d'une durée de six jours jusqu'à neuf mois ; le placement est identifié « occasionnel ou quotidien » lorsqu'il s'agit d'un emploi d'une durée de cinq jours ou moins (UPA 1995 : 14). La difficulté que présente ce mode de calcul de l'UPA vient du fait que la main-d'œuvre saisonnière véhiculée quotidiennement, qui nous intéresse ici, est susceptible de se retrouver dans ces deux catégories différentes.

retrouve principalement dans les régions limitrophes de Montréal[7] : la main-d'œuvre embauchée œuvre donc majoritairement dans les régions près de la métropole.

Outre les travailleurs étrangers (Mexicains, Antillais), la main-d'œuvre saisonnière est composée de travailleurs locaux (pour lesquels aucune statistique précise n'est disponible) et de travailleurs véhiculés quotidiennement, dont plus des trois quarts œuvrent dans les quatre régions agricoles près de Montréal[8]. Le programme de transport, dont les frais étaient partagés, à l'origine, entre le fédéral (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada – CEIC) et le provincial (MAPAQ), a d'ailleurs été exclusivement conçu pour le secteur horticole. Ainsi, même si nous ne disposons que de statistiques générales et parfois difficiles à manier, il est possible d'affirmer que les travailleurs immigrants composent une part non négligeable de la main-d'œuvre agricole embauchée. De fait, selon des estimations réalisées dans le cadre de notre recherche à partir du fichier de 1994 du SEA-Montréal, la proportion des immigrants par rapport aux natifs dans la main-d'œuvre agricole véhiculée quotidiennement se situerait aux alentours de 95 % dans la région métropolitaine. En tout, environ 5 000 travailleurs seraient embauchés durant la saison agricole pour les opérations de préparation de terre et les récoltes.

Ce tableau du salariat agricole au Québec, principalement dressé à partir des données du MAPAQ pour l'année 1994 et du témoignage de personnes-ressources du milieu, permet donc de constater que la « main-d'œuvre agricole saisonnière véhiculée quotidiennement » n'est un objet d'étude spécifique ou restreint qu'en apparence, puisqu'il concerne une proportion non négligeable de la main-d'œuvre saisonnière agricole adulte embauchée au Québec.

7. Les autres régions agricoles du Québec recourent majoritairement à la main-d'œuvre familiale : Outaouais (bovins), Bois-Francs (bovins laitiers), Mauricie (bovins laitiers), Beauce (acériculture, bovins laitiers), Québec (bovins laitiers), Saguenay-Lac-Saint-Jean (bovins laitiers, plants forestiers), Bas-Saint-Laurent (bovins laitiers et ovins), Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Abitibi-Témiscamingue (bovins) (MAPAQ 1996 : 15).

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

ENCADREMENT JURIDIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE SAISONNIÈRE VÉHICULÉE QUOTIDIENNEMENT

L'encadrement juridique des salariés agricoles a été traditionnellement l'objet d'exclusions, non seulement au Québec (Gagné 1991 ; Moran et Trudeau 1991) mais ailleurs au Canada (Bank 1975), aux États-Unis (Anonyme 1970 ; Berry *et al.* 1975-76) et dans le monde (BIT 1996). Notre étude a permis de constater que les conditions de travail offertes sur certaines fermes au Québec sont, par surcroît, en deçà du seuil légalement et humainement admissible. Nous ferons donc un parallèle entre les principales lois en matière de normes du travail et de santé et sécurité encadrant la main-d'œuvre agricole au Québec et les conditions de travail mises en lumière par notre recherche. Nous compléterons ce tableau des conditions de travail de la main-d'œuvre agricole véhiculée quotidiennement par un bref exposé de l'organisation du travail et des relations sur les fermes.

Normes du travail : salaire, durée du travail et autres normes

Depuis 1990, la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) s'applique, bien que très partiellement, à la main-d'œuvre agricole. Dans sa première version, en 1979, les travailleurs agricoles employés sur les « petites fermes » (selon l'expression consacrée), c'est-à-dire les fermes mises en valeur « avec le concours habituel d'au plus trois salariés » (à part les propriétaires, les trois principaux actionnaires, leurs conjoints, leurs ascendants ou descendants) ont en effet été totalement exclus de cette loi. L'emploi du terme « habituel » a été lourd de conséquences, puisqu'il eut pour effet d'exclure l'écrasante majorité de la main-d'œuvre agricole, soit les travailleurs saisonniers, surnuméraires, occasionnels ou temporaires (88,2 % de la main-d'œuvre n'est pas permanente, rappelons-le). En 1986, par exemple, il n'y avait que 275 fermes de trois employés permanents alors que plus de 14 275 fermes embauchaient des saisonniers (Moran et Trudeau 1991 : 161-162).

En sus de l'exclusion générale, il y eut des exclusions spécifiques : exclusions portant sur le salaire, la semaine normale de travail, le repos hebdomadaire et les congés. En 1990, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* (L.Q. 1990, c. 73) abolira l'exclusion générale des salariés agricoles, mais reprendra intégralement les exclusions spécifiques. Ainsi, dans la loi actuelle, toute la section sur le salaire (art. 39.1 à 51) ne s'applique pas aux employés d'une « petite ferme » (art. 39.1). Pour ce qui est de la semaine normale de travail[9], qu'ils soient permanents, saisonniers

9. Des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, en vigueur depuis le 19 juin 1997, diminuent graduellement la durée de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures, à raison d'une réduction d'une heure le 1er octobre de chacune des années 1997 à 2000.

ou occasionnels, les travailleurs agricoles n'y ont pas droit puisqu'ils sont exclus des dispositions relatives au temps supplémentaire majoré (art. 54, al. 5, 7 et 8). La loi n'oblige donc pas les employeurs du secteur agricole à payer un taux plus élevé pour les heures supplémentaires (art. 52). Quant au repos hebdomadaire, la loi précise qu'un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, mais que dans le cas d'un travailleur agricole, ce « jour de repos peut être reporté à la semaine suivante » (art. 78, al. 2). Concernant les congés annuels payés ou le versement de prime de vacances, les articles 66 à 76 prévus à cet effet ne s'appliquent pas au « salarié surnuméraire pendant la période des récoltes » (art. 77, al. 6). En fait, les dispositions relatives aux heures de repas et aux pauses (art. 79), le temps d'attente (art. 57), et certains recours, comme les réclamations pécuniaires (art. 98 à 121) et pénales (art. 139 à 147) ou pour pratique interdite (art. 122) sont les seuls gains pour la majorité des travailleurs agricoles depuis les modifications apportées à la loi en 1990.

De façon évidente, la *Loi sur les normes* prévoit des conditions de travail très peu favorables pour les salariés agricoles. Pour bonifier quelque peu ces conditions et rendre plus attrayant l'emploi agricole, les producteurs des différentes régions agricoles formulent chaque année, en assemblée, certaines « recommandations » relatives à la rémunération, à la durée du travail et aux pauses. Pour pouvoir bénéficier des services des SEA, les producteurs sont censés respecter ces recommandations, dites ententes entre producteurs.

Notre étude a révélé d'importants écarts entre la norme affichée et la réalité vécue par les travailleurs saisonniers occasionnels. Ainsi, si le taux horaire minimum de 6 $ fixé pour notre année cible (1994) semblait respecté à première vue, cette application officielle cacherait en fait des irrégularités relativement courantes et fréquentes de la part de certains producteurs. Effectivement, des exploitants agricoles semblent s'approprier du temps de travail de leurs employés en les obligeant, par exemple, à faire du travail supplémentaire non payé (de 10 minutes à 1 heure), en écourtant leurs pauses, ou encore en ne respectant pas leur « temps d'attente » (Simard et Mimeault 1997 : 87-94). En effet, bien que la majorité des travailleurs rencontrés aient déclaré avoir généralement droit à des pauses-midis d'une demi-heure ou une heure (sans salaire) et à des pauses payées de 10 ou 15 minutes l'avant-midi et l'après-midi (tel que le recommandent les ententes), il est apparu que certains producteurs écourtaient péremptoirement la pause-repas de quelque 5, 10 et parfois 15 minutes et que d'autres n'accordaient pas de pause durant l'avant-midi et l'après-midi. En ce qui concerne le temps d'attente, en vertu duquel un employé en attente qu'on lui donne du travail est réputé être au travail, cette notion, bien qu'elle soit présente dans la *Loi sur les normes du travail* (art. 57), est absente des ententes entre

producteurs. Cette disposition de la loi s'est avérée massivement violée. Presque tous les travailleurs interrogés ont déjà vu leur salaire amputé lors d'un bris de tracteur, et lorsqu'une averse trop intense les forçait à s'arrêter momentanément, les producteurs tendaient encore moins à considérer les temps d'arrêts comme du temps travaillé. Le temps pour changer la machine de sens (dans les concombres, par exemple), à la fin d'un sillon ou pour changer de champ, même s'il ne s'agit que de 5 ou 10 minutes, de même que le temps des déplacements entre l'autobus et le champ, leur serait aussi parfois retranché de leur maigre paye.

En fait, considérant le non-respect du temps de travail de certains travailleurs agricoles, tant au niveau de la durée du travail, du temps de pause que du temps d'attente, des exploitants agricoles semblent ne rémunérer que les heures effectivement travaillées et non les heures où les salariés sont disponibles au travail. Ainsi n'est rémunéré que le temps productif, manière quelque peu « sélective » de rémunérer à taux horaire.

En ce qui concerne les productions rémunérées au rendement, telles les petits fruits (framboises, fraises) et les légumineuses, les brocolis, les choux et les choux-fleurs, les conditions salariales sont apparues très contrastées. Alors que la règle serait d'accorder l'équivalent du salaire minimum à un cueilleur moyen, les cueilleurs (surtout cueilleuses) de petits fruits et de légumineuses tendent à recevoir une rémunération nettement sous le salaire minimum. Même en travaillant d'arrache-pied et en sacrifiant la pause-repas, des répondants nous ont révélé gagner entre 15 $ et 30 $ par jour dans ce genre de production. À l'inverse, la récolte des brocolis, choux et choux-fleurs, où se concentrent presque exclusivement des hommes, permet d'accumuler de 70 $ à 100 $ par jour, d'après les témoignages recueillis. Ainsi, au chapitre de la rémunération, nous avons constaté une différenciation ethnique et surtout sexuelle : les femmes, tout comme les Asiatiques[10], étaient concentrés dans les productions les moins rentables.

Santé et sécurité du travail

Comme tous les salariés au Québec, les travailleurs agricoles sont assujettis à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1). Les ententes entre producteurs suggèrent aux exploitants agricoles de mettre à la disposition des travailleurs des toilettes accessibles, de l'eau fraîche en quantité suffisante, un espace propre avec des tables pour le repas, un espace pour conserver le lunch et un endroit pour se changer et ranger ses effets personnels.

10. Selon nos informations, les Asiatiques se retrouveraient dans les petits fruits et seraient recrutés en majorité par des réseaux parallèles (appelés « brokers » et « crew leaders » aux États-Unis). Ils travailleraient peu avec les autres travailleurs recrutés par les SEA.

Les entretiens réalisés avec les travailleurs ont révélé qu'aucune de ces recommandations n'était respectée systématiquement (Simard et Mimeault 1997 : 95-97). De fait, rares seraient les fermes où se trouvent des toilettes, d'ailleurs souvent sales. Des espaces pour déposer son lunch, manger, se laver, ne seraient pas davantage prévus partout et, lorsqu'ils existent, ils seraient souvent malpropres. Ainsi, plusieurs travailleurs doivent, chez certains employeurs, changer de vêtements durant leur trajet en autobus ou devant les autres salariés à l'arrivée à la ferme, manger leur dîner réchauffé par le soleil et même, en plein soleil, aller aux toilettes dans le champ devant les autres, pour finalement repartir le soir sans avoir pu se laver les mains. Au niveau des conditions d'hygiène générales, la malpropreté serait la règle sur un nombre relativement important de fermes : un seul verre collectif pour boire, toilette nauséabonde, espaces pour manger et se changer insalubres, etc. De plus, seule une minorité de producteurs prendraient la peine d'approvisionner suffisamment leurs employés en eau potable et fraîche. Face à cette situation intenable, dans un champ et sous le soleil d'été de la région montréalaise, plusieurs répondants nous ont raconté amener eux-mêmes leur bouteille d'eau, quitte à ce qu'elle ne demeure pas fraîche bien longtemps.

Pour ce qui est de la sécurité des travailleurs, les facteurs de risque varient selon les récoltes. Ainsi, en l'absence de formation, le maniement des couteaux pour couper les brocolis, les choux-fleurs et la rhubarbe peut occasionner des blessures. Le port d'outils de protection, gants et lunettes (dans les concombres, par exemple), imperméables et bottes, serait souvent laissé à la discrétion des travailleurs, chargés d'apporter ce dont ils ont besoin pour leur journée de travail, ou encore ils seraient vendus sur la ferme. Quelques répondants ont révélé avoir été exposés à des produits chimiques (pesticides, insecticides) sans qu'aucune mesure particulière n'ait été prise par leur employeur. Toutefois, en dépit des nombreux facteurs de risque constatés dans certaines récoltes, peu de travailleurs interrogés ont été témoins d'accidents graves dans les champs. Peu informés de leurs droits et des obligations de l'employeur en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), la majorité des travailleurs prendraient en fait sur eux-mêmes la responsabilité de se soigner en cas de blessure ou d'accident causant une absence, d'en faire les frais sans en aviser la CSST, ni même leur employeur.

En matière de santé, le principal sujet de préoccupation des travailleurs rencontrés, du moins ceux qui persistent dans cet emploi d'année en année, concerne les effets à long terme du travail agricole. Des positions de travail peu ergonomiques, telles qu'à genoux dans la terre ou la boue, sans pioche, pour le sarclage, ou couché à plat ventre dans une machine, les bras

tendus, pour ramasser les concombres, auraient en effet entraîné des problèmes de santé plus ou moins chroniques chez certains travailleurs agricoles, dont des maux de dos, des douleurs aux genoux, aux articulations (Simard et Mimeault 1997 : 100-101). Aucune indemnité n'est allouée à ces travailleurs qui souffrent parfois de séquelles permanentes. Ainsi, telle que l'atteste toute la littérature québécoise, canadienne et internationale, le travail agricole apparaît être à la fois un secteur de travail très dur pour la santé et pourtant mal protégé (BIT 1996 ; CLSC de Portneuf 1992 ; Jegouzo 1981 ; Moran 1988 ; Moran et Trudeau 1991 ; OTFHSA 1985 ; Sakala 1987).

Organisation du travail et relations : une clé pour la pénurie de main-d'œuvre

Malgré toute l'importance que les travailleurs agricoles ont spontanément accordée, dans les entretiens, aux normes du travail et à la santé, la question la plus dominante concerne l'organisation du travail et les relations sur les fermes (Simard et Mimeault 1997 : 102-119). À ce chapitre, comme pour l'ensemble des conditions de travail, nous avons constaté une grande diversité de situations d'une ferme à l'autre.

Bonnes ou mauvaises relations entre employeur et salariés témoignent des capacités de gestion et d'organisation de l'employeur. Les travailleurs rencontrés attestent du fait que, sur certaines fermes, les relations avec les exploitants agricoles et leurs superviseurs sont correctes, voire amicales : bon accueil, explications claires des tâches à accomplir, supervision constante mais sans pression, dîners ou pauses passés ensemble. Ces relations saines ont un impact direct sur la productivité et la rétention en emploi des travailleurs agricoles, ainsi que sur leur désir de continuer ce travail durant toute une saison et même d'année en année.

Les relations apparaissent cependant distantes et autoritaires sur certaines fermes, où l'accueil et le respect minimal ne sont pas assurés. De fait, ce manque de respect est une préoccupation majeure des individus, natifs ou immigrants, soucieux d'être traités comme des personnes humaines et non comme des bêtes : relations peu valorisantes et empreintes de menace, d'humiliation, de violence verbale et parfois physique (salades lancées, coups...), pressions indues pour maintenir la cadence font partie du quotidien de plusieurs travailleurs agricoles. À ceci s'ajoute parfois des comportements discriminatoires, davantage soulevés par les répondants natifs, sous la forme de paroles désobligeantes, blagues ou commentaires racistes, ou d'attitudes plus subtiles[11], perceptibles dans l'absence de contact, les regards

11. Une étude sur le harcèlement racial en milieu de travail démontre que le racisme recouvre le plus souvent des pourtours subtils et peut passer tout à fait inaperçu au témoin extérieur non averti. Ces manifestations subtiles créent pourtant une dynamique qui mine les relations de travail et nuit à la rétention en emploi (Mimeault 1995).

ou la manière moins respectueuse d'adresser la parole, à l'endroit de certains immigrants, surtout les hommes d'origine haïtienne ou africaine. Une meilleure complicité existerait entre travailleurs natifs et producteurs agricoles.

Concernant la répartition des tâches et des espaces sur les fermes, plusieurs témoignages concordants nous permettent d'affirmer que certains producteurs pratiquent la ségrégation ethnique et la discrimination. Par exemple, les travailleurs immigrants devront couper les laitues, oignons ou céleris, et les travailleurs natifs les disposer dans une boîte. Ou encore, dans un champ de fraises ou de framboises (productions payées au rendement), natifs et immigrants travailleraient parfois séparément, ces derniers situés dans une section moins fournie, ce qui pave la voie à des effets discriminatoires eu égard aux salaires.

Quant aux relations avec les collègues de travail, nos répondants les ont estimées un peu plus positives que celles avec les producteurs et les superviseurs. Elles seraient souvent basées sur l'entraide, mais apparaissent généralement marquées par un haut degré d'aphonie (peu de langage), plutôt sporadiques et rarement solidaires lorsque des conflits surviennent (Simard et Mimeault 1997 : 114-119). De fait, l'isolement des travailleurs, les changements fréquents d'employeurs et de collègues de travail, la précarité, caractéristiques de l'emploi occasionnel et sur appel, n'encouragent guère la mobilisation des travailleurs.

Les entretiens avec les salariés agricoles ont permis un regard nouveau sur la problématique de la pénurie de main-d'œuvre agricole. Les travailleurs interrogés, excepté quelques natifs et quelques anciens, ont tous vécu des changements fréquents d'employeurs et le manque d'emploi agricole : chaque matin, aux quais d'embarquement, des dizaines de personnes motivées à travailler devaient rebrousser chemin et rentrer chez elles, sans avoir été nommées et invitées à monter dans l'autobus les menant sur les fermes. Un thème récurrent et abondamment discuté à travers les entretiens a été la peur de « perdre sa place de travail », ce qui témoigne de leur désir de travailler et du rapport de force en faveur de l'employeur : un simple appel du producteur au SEA suffisait à retrancher un nom de la liste des appelés. Un haut taux de roulement de main-d'œuvre existerait sur certaines fermes.

Ainsi, par peur de perdre leur place de travail, il semble que les travailleurs, plus particulièrement les immigrants, s'opposent très rarement aux mauvais traitements, cris et manques de respect dont ils peuvent être l'objet. Cependant, lorsque des problèmes de rémunération ou de durée du travail surviennent, les salariés auraient plus souvent tendance à revendiquer leur dû, bien que généralement sans résultat, étant donné le rapport de force en faveur du producteur. Les plaintes adressées aux SEA, organismes davantage occupés par les placements agricoles que le suivi des plaintes, resteraient sans lendemain dans la majorité des cas. Face aux difficultés,

les répondants nous ont révélé adopter plutôt une stratégie d'évitement, c'est-à-dire fuir les fermes réputées « problématiques ». Il en résulte ainsi un plus grand roulement de main-d'œuvre et une moins forte rétention en agriculture. D'ailleurs, plusieurs travailleurs nous ont confié aimer le travail agricole mais avoir quitté ou décidé de quitter en raison des mauvaises conditions de travail. L'ensemble de ces rapports que nous venons d'examiner démontre que les problèmes tant décriés de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur horticole peuvent en fait dissimuler des conditions de travail que l'on croyait depuis des années révolues.

LE POIDS DES TRADITIONS ET DE CERTAINS DISCOURS

La problématique du salariat agricole, et les rapports de force qui lui sont sous-jacents sont tributaires d'un discours qui demeure toujours le même depuis des dizaines d'années, malgré les bouleversements et les transformations socio-économiques discutés dans cet article. Ce discours, qui illustre la figure emblématique[12] de l'agriculture au Québec, s'appuie sur deux principaux postulats interreliés. Selon un premier postulat, l'agriculture est un secteur particulier qui nécessite un traitement particulier. Le second postulat se fonde sur la notion de « petite ferme familiale » pour expliquer cette spécificité de l'agriculture en regard des autres secteurs économiques : la petite ferme est différente des autres entreprises privées, selon l'UPA, parce qu'elle se base sur la famille de l'agriculteur, et que le modèle de relations y est de type familial (UPA 1990a : 1).

Notre propos ne vise pas à remettre entièrement en question le premier postulat car l'agriculture au Québec présente effectivement quelques particularités : il est vrai qu'elle doit se limiter, du moins dans les productions végétales, à une saison très courte, tout au plus d'avril-mai à octobre-novembre. Il s'agit d'un secteur économique dépendant des aléas du climat (froid, pluies, sécheresses). Cette donnée augmente le stress des exploitants agricoles, qui jouent leurs revenus annuels dans l'espace de quelques semaines. De plus, les prix des denrées offertes peuvent varier indûment en raison, notamment, d'une concurrence féroce des États-Unis et de l'Ontario (Blais 1994 ; Carrier 1995 ; Coopers et Lybrand 1996 ; Giasson 1994 ; UPA 1990a). Ces éléments sont répétés à l'envi dans les mémoires produits par l'UPA pour justifier l'exclusion des salariés agricoles de certaines lois du travail (UPA 1979, 1990a). Nous remettons davantage en cause, cependant, le

12. La littérature montre à quel point l'agriculture fait figure de mythe tout au long de l'histoire du Québec et se greffe à l'appropriation de son territoire, sa « colonisation ». « Coloniser » signifie, dans le contexte du XIX[e] siècle au Québec, défricher la terre pour faire de l'agriculture. Pour un tour d'horizon de la question, se référer à Kesteman, Boisclair et Kirouac (1984) ; Linteau, Durocher et Robert (1989) ; Minville (1986) ; Séguin (1980).

discours de la petite ferme familiale, parce que passéiste et mésadapté par rapport à la réalité actuelle, et qu'il apparaît dans certains cas comme un prétexte pour masquer la situation et les conditions socio-économiques vécues par les travailleurs agricoles embauchés.

Outre une certaine tradition historique qui, aujourd'hui, offre peu de prise sur la réalité, l'UPA semble indéniablement avoir joué un rôle dans l'exclusion des salariés agricoles de la *Loi sur les normes du travail.* Dans son mémoire en 1979, l'organisation agricole a demandé non seulement que les salariés agricoles ne bénéficient pas de normes concernant les heures supplémentaires, les congés hebdomadaires et le salaire minimum, mais également d'être consultée avant toute adoption d'une réglementation en la matière. Elle a aussi demandé qu'aucune exploitation agricole ne doive payer de cotisation à la future Commission des normes du travail (UPA 1979). Ses arguments, pour appuyer une telle demande, étaient la particularité du secteur agricole, notamment en raison des incertitudes liées au climat, et qu'il ne fallait pas imposer des normes n'existant pas dans les autres provinces, afin de pouvoir faire face à la concurrence. L'UPA ne voulait pas de conditions de travail différentes ou plus avantageuses au Québec qu'ailleurs au Canada. Le tableau de la législation existante dans les différentes provinces, présenté dans ce même mémoire, montre pourtant que plusieurs provinces, telles la Saskatchewan et l'Ontario, avaient déjà adopté des dispositions plus contraignantes pour les producteurs qu'au Québec (UPA 1979 : annexe A ; voir également Lemieux et Tran Van 1975).

Malgré les pressions de la Commission des droits de la personne (CDPQ 1979) et de plusieurs organismes communautaires, le législateur a largement satisfait aux demandes de l'UPA et, comme nous l'avons constaté, la plupart des salariés agricoles ont été exclus de la *Loi sur les normes du travail*, loi pourtant d'ordre public, c'est-à-dire qui s'impose à toute personne dans la société (art. 93).

Tout comme sa première version en 1979, la *Loi sur les normes du travail* de 1990 a été précédée de consultations qui, une fois de plus, ont mis en lumière les rapports de force entre les acteurs en présence. L'UPA a demandé de maintenir l'exclusion des entreprises agricoles embauchant trois employés et moins, en l'occurrence, ces fermes que l'on qualifie de « petites » mais pouvant embaucher des dizaines ou des centaines de saisonniers. L'argument des conditions particulières propres au secteur de l'agriculture pour justifier l'exclusion de la *Loi sur les normes* a été à nouveau avancé, avant de conclure en ces termes : « Appliquer la *Loi sur les normes du travail* à ce groupe d'agriculteurs nous apparaît d'autant plus inutile que la majorité de ceux-ci respectent déjà les conditions de travail contenues dans la loi actuelle, tout comme les modifications prévues dans l'avant-projet » (UPA 1990a : 5, notre souligné).

Si ce respect de la loi existait, pourquoi l'UPA a-t-elle fait montre d'un tel acharnement pour conserver l'agriculture hors de son champ d'application ? Des organismes, tels Au bas de l'échelle (ABE), le Comité d'action des non-organisés (CANO), la Commission des droits de la personne du Québec (CDPQ) et le Conseil d'économie et de gestion agricole du Québec (CEGAQ) ont salué certaines des modifications prévues à l'avant-projet de loi tout en soulevant des réserves par rapport aux exclusions existantes, puisqu'elles laissaient sans protection des travailleurs très vulnérables (ABE 1995 ; CANO 1990 ; CDPQ 1990 ; CÉGAQ 1990).

Pourquoi ces travailleurs, en particulier, bénéficient-ils de droits moindres ? Pourquoi n'ont-ils pas droit aux mêmes avantages que confèrent les lois d'ordre public ? Ce secteur est-il si différent des autres secteurs économiques, comme le prétend l'UPA ? Est-il le seul à être ainsi menacé par la concurrence ? En définitive, d'autres facteurs que celui de la nature du secteur entreraient-ils en ligne de compte ?

Dans son mémoire sur l'avant-projet de loi modifiant la *Loi sur les normes* en 1990, la Commission des droits de la personne a posé la question en termes de discrimination. Selon l'organisme, le motif invoqué pour exclure les travailleurs agricoles de la législation du travail est le « genre d'emploi occupé », un critère de la condition sociale qui est un motif énoncé à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12). Cette exclusion peut aussi être liée à au moins un autre motif de l'article 10, soit l'origine ethnique ou nationale, puisque l'exclusion en question « affecte plus particulièrement les immigrants », ce qui constitue de la discrimination indirecte. La Commission conclut : « Bien qu'elle s'explique par des motifs économiques légitimes (dans le présent cas, le soutien aux petites entreprises agricoles), la discrimination, même lorsqu'elle n'est qu'indirectement fondée sur un motif illicite, ne devrait pas être cautionnée par la loi. L'on ne saurait invoquer un 'impératif de gestion' [argument de la rentabilité] lorsque, par ailleurs, diverses formules d'aide à l'entreprise peuvent être mises de l'avant » (CDPQ 1990 : 10).

À notre connaissance, il n'existe aucune contestation judiciaire en vertu de la Charte québécoise d'une disposition législative excluant les travailleurs agricoles. La jurisprudence québécoise, en ce qui concerne les travailleurs agricoles, est de fait quasi inexistante. De notre point de vue, la solution judiciaire, qui fonctionne à partir de plaintes individuelles, n'offre guère une avenue prometteuse pour garantir de meilleures conditions de travail à la main-d'œuvre agricole. Il s'agit, rappelons-le, d'une main-d'œuvre pauvre et vulnérable, généralement immigrante d'arrivée récente, parfois en attente d'un statut d'immigration permanente, et dont la charge familiale est élevée :

ces personnes veulent travailler à tout prix et, à condition qu'elles en connaissent le contenu[13], réclament peu le respect des lois.

Les transformations préalables à l'amélioration de la situation d'emploi de la main-d'œuvre agricole saisonnière véhiculée quotidiennement et, par conséquent, à une plus grande rétention en agriculture, sont à la fois d'ordre législatif, politique et humanitaire. Au niveau législatif, d'abord, il faudrait modifier les législations canadienne et québécoise du travail, afin de corriger les injustices qui affectent les travailleurs agricoles depuis des décennies. Un historique détaillé et exhaustif des exclusions présentes dans ces lois (lois fédérales sur l'assurance-emploi et leurs règlements, par exemple, et toute une succession de lois québécoises relatives aux normes du travail) pourrait d'ailleurs démontrer avec beaucoup de force cette tradition d'exclusion qui affecte de façon particulière la main-d'œuvre agricole.

Sur le plan politique, deux pistes peuvent être ici avancées. Pour l'application de ces nouvelles mesures législatives et réglementaires – ou même les ententes actuelles entre producteurs –, il faudrait créer un organisme de surveillance et de suivi indépendant. Ainsi, les salariés agricoles auraient un recours lorsque des atteintes à leurs droits surviennent. Il serait également souhaitable que les travailleurs agricoles puissent se regrouper afin de faire entendre leur voix. De telles associations syndicales existent dans certains pays d'Amérique latine et aux États-Unis mais les travailleurs saisonniers occasionnels ou journaliers n'y sont pas toujours représentés (BIT 1996 : 62-64). La France a innové en la matière en introduisant dans son Code du travail (art. 127/1) la notion de « groupement de travailleurs ». Son projet de « Loi d'orientation agricole », adopté le 10 juin 1998, prévoit la création de « comités départementaux des activités sociales et culturelles » afin de rompre l'isolement de ces salariés et de « commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » pour développer la prévention dans les petites entreprises. Au Québec, les salariés agricoles n'ont aucun représentant présent à la table du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole[14] ce qui devrait pourtant être le cas, d'après la *Politique*

13. Suite au rapport, un projet d'information auprès des travailleurs agricoles a été réalisé, avec la collaboration d'un organisme communautaire (Carrefour de liaison et d'aide multiethnique) et l'aide financière du Ministère de l'Éducation du Québec (1997-1998). Au cours de ce projet, des sessions d'information sur les normes minimales du travail et la santé et sécurité ont été organisées et des dépliants en anglais, français et espagnol ainsi qu'une brochure de vulgarisation des lois du travail dans le domaine de l'agriculture ont été produites (Raymond 1998).

14. Tous nos remerciements à monsieur Daniel Lemay, du MAPAQ, pour nous avoir informé des développements récents et nous avoir fourni une documentation appropriée concernant les regroupements et les comités sectoriels en agriculture.

d'intervention sectorielle d'Emploi Québec (SQDM 1995 : 4)[15]. Pour l'heure, ce Comité est formé de 38 membres, tous de l'UPA (Emploi Québec a droit à un représentant au conseil d'administration, sans droit de vote, et des représentants du MAPAQ ainsi que du ministère de l'Éducation du Québec sont invités à participer à titre de personnes ressources) (Comité sectoriel 1998 : 5). Il importe donc, dans ce contexte, de questionner le monopole de la représentation accordé à l'UPA en vertu de la *Loi sur les producteurs agricoles* (L.R.Q., c. P-28).

Sur le plan humanitaire se situent les changements les plus profonds et les plus nécessaires. Le manque de respect qui caractérise les rapports sur certaines fermes, les brutalités langagières, l'absence de toilettes, la rareté ou l'insalubrité de l'eau, le non-paiement de temps de travail, toutes ces atteintes à la dignité humaine des salariés agricoles doivent impérativement cesser. Pour ce faire, les réformes de nature législative et politique que nous venons d'énoncer devront être mises de l'avant. Des efforts de sensibilisation pourraient aussi être entrepris à l'endroit des entrepreneurs agricoles. Tout nous porte à croire que le secteur horticole gagnerait beaucoup à garder des travailleurs motivés à œuvrer en agriculture, tant pour l'expertise ainsi développée que pour minimiser les problèmes de pénurie dus au roulement trop grand d'une main-d'œuvre insatisfaite. De façon plus globale, c'est l'ensemble de la société qui profiterait avantageusement d'une intégration économique et sociale plus harmonieuse de ces nouveaux arrivants.

BIBLIOGRAPHIE

ANONYME. 1970. « The Farm Worker : His Need for Legislation ». *Maine Law Review*, vol. 22, n° 1, 213-238.

AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). 1995. *Bilan sur les quinze ans de la Loi sur les normes du travail et revendications d'Au bas de l'échelle.* Montréal : ABE.

BANK, John. 1975. « Farm Workers : Victims outside the Law ». *The Labour Gazette*, vol. 75, n° 6, 368-374.

BERRY, Steven *et al.* 1975-76. « Developments in Workers' Compensation Law ». *Journal of Urban Law*, vol. 53, n° 5, 755-852.

BLAIS, Alain C. 1994. *La transformation des légumes au Québec : portrait statistique, Les défis de l'an 2000.* Québec : MAPAQ, Direction des études économiques, Service des analyses sectorielles.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT). 1996. *Les ouvriers agricoles : conditions d'emploi et de travail.* Genève : BIT, Programme des activités sectorielles.

CARRIER, André. 1995. *Sériculture maraîchère : comment être encore là dans dix ans ?* MAPAQ, Direction régionale de Beauce Appalaches, communication donnée à « La semaine horticole », Saint-Hyacinthe, 7-8-9 février.

15. Notons que la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) a été intégrée à Emploi Québec le 1er janvier 1998.

CLSC DE PORTNEUF. 1992. *Portrait de la santé et sécurité du travail en agriculture.* Portneuf : CLSC de Portneuf.

COMITÉ D'ACTION DES NON-ORGANISÉ-ES (CANO). 1990. « Principales recommandations du Comité d'action des non-organisé-es (CANO) concernant le projet de loi 97 modifiant la Loi sur les normes du travail ». Non publié.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE. 1998. « Règlements généraux (règlement no 1) ». Non publié.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (CDPQ). 1979. *Commentaires sur le projet de loi nº 126, Loi sur les normes du travail.* Montréal : CDPQ.

CDPQ. 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 : CDPQ.

CONSEIL D'ÉCONOMIE ET DE GESTION AGRICOLES DU QUÉBEC (CÉGAQ). 1990. « Avis du CEGAQ au sous-ministre de l'agriculture ». Non publié.

COOPERS & LYBRAND CONSEIL. 1996. *Comparaison de la compétitivité québécoise, ontarienne et américaine pour certains produits du secteur des fruits et légumes transformés.* Coopers & Lybrand.

DEBAILLEUIL, Guy. 1991. « Régulation agricole et déstructuration du milieu rural : le rôle des mesures agricoles ». *Le Québec rural dans tous ses états. Textes produits aux états généraux du monde rural.* B. Vachon, dir. Montréal : Boréal, 127-147.

DEILLE, Alain (sous la supervision de Céline PAYER). 1993. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec.* Québec : MAPAQ, Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). 1995. *Rapport annuel sur la main-d'œuvre étrangère pour les travaux saisonniers en agriculture en 1994.* Montréal : DRHC.

DUCHARME, Guy. 1990. « Le développement du salariat dans le secteur laitier québécois ». Mémoire de maîtrise (économie rurale). Québec : Université Laval.

ÉTHIER, Isabelle. 1993. *La main-d'œuvre en horticulture ornementale, situation et perspectives.* Québec : MAPAQ.

GAGNÉ, Jean-Charles. 1991. « Les salariés agricoles : des laissés pour compte ». *La Terre de chez nous,* 7-14 février, 23.

GIASSON, Robert. 1994. *Plan stratégique de développement : filière de l'horticulture ornementale au Québec.* Filière de l'horticulture ornementale.

INSTITUT QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN HORTICULTURE (IQRHH). 1996. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'étude.* Montréal : IQRHH et SQDM.

JEGOUZO, Guénhaël. 1981. « Quelles sont les atteintes du travail agricole à la santé ? ». *Économie rurale,* 146, 37-44.

KESTEMAN, Jean-Pierre, Guy BOISCLAIR et Jean-Marc KIROUAC, coll. 1984. *Histoire du syndicalisme agricole au Québec. UCC-UPA 1924-1984.* Montréal : Boréal Express.

LEMIEUX, L. J. et K. C. TRAN VAN. 1975. « Étude comparative des législations concernant le salaire minimum et les conditions minima de travail au Québec, dans les autres provinces et dans quelques autres pays ». *Travail Québec*, vol. 11, n° 3, Annexe C, 1-32.

LINTEAU, Paul-André, René DUROCHER et Jean-Claude ROBERT. 1989. *Histoire du Québec contemporain. Tome 1 : De la Confédération à la crise.* Montréal : Éditions du Boréal, nouvelle édition refondue et mise à jour.

MIMEAULT, Isabelle. 1995. « Le harcèlement racial en milieu de travail : définition et recours ». Mémoire de maîtrise (anthropologie). Montréal : Université de Montréal.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ). 1994a. *Recueil de données historiques. Fruits et légumes Québec-Canada.* Québec : MAPAQ.

MAPAQ. 1994b. « Transport des travailleurs ». Données non publiées. Québec : MAPAQ, Direction de la formation et de la main-d'œuvre et de l'appui aux femmes du secteur bioalimentaire.

MAPAQ. 1996. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec - année 1994.* Québec : MAPAQ, Direction de la formation et de la main-d'œuvre et de l'appui aux fermes du secteur bioalimentaire.

MAPAQ. 1997. « Notes sur le secteur horticole ». Données non publiées. Québec : Direction de la formation et de la main-d'œuvre et de l'appui aux femmes du secteur bioalimentaire.

MINVILLE, Edras. 1986. *Syndicalisme, législation ouvrière et régime social au Québec avant 1940.* François-Albert Angers, dir. Montréal : Presses des HEC et Fides.

MORAN, Paul John. 1988. « Contexte industriel et caractéristiques générales et juridiques du salariat agricole au Québec ». Mémoire de maîtrise (relations industrielles). Montréal : Université de Montréal.

MORAN, Paul John et Gilles TRUDEAU. 1991. « Le salariat agricole au Québec ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 46, n° 1, 159-183.

ONTARIO TASK FORCE ON HEALTH AND SAFETY IN AGRICULTURE (OTFHSA). 1985. *Report of the Ontario Task Force on Health and Safety in Agriculture.*

RAYMOND, Darline. 1998. *Travailleurs agricoles vos droits : brochure de vulgarisation des lois du travail dans le domaine de l'agriculture.* Montréal : Carrefour de liaison et d'aide multi-ethnique, en coll. avec l'INRS-Culture et Société et Au bas de l'Échelle.

SAKALA, Carol. 1987. « Migrant and Seasonal Farmworkers in the United States : A Review of Health Hazards, Status, and Policy ». *International Migration Review*, vol. 21, n° 3, 659-687.

SÉGUIN, Normand. 1980. *Agriculture et colonisation au Québec. Aspects historiques.* Montréal : Boréal Express.

SIMARD, Myriam et Isabelle MIMEAULT, coll. 1997. *La main-d'œuvre agricole saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal : profil socio-économique et insertion professionnelle.* Montréal : Cahier de recherche INRS-Culture et société, Université du Québec.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (SQDM). 1995. *Se prendre en main : politique d'intervention sectorielle.* Québec : SQDM.

UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES (UPA). 1974. *Rencontre avec le Conseil des ministres du gouvernement québécois. Sujet : L'importance que l'on doit accorder à l'agriculture au Québec.* UPA.

UPA. 1979. *Mémoire présenté à la Commission parlementaire du Travail et de la Main-d'œuvre sur le projet de Loi sur les normes du travail.* UPA.

UPA. 1990a. « Position de l'UPA relativement à l'avant-projet de loi sur la LNT ». Lettre au ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, non publié.

UPA. 1990b. *Les négociations du GATT et les politiques agricoles appliquées au Québec.* Mémoire de l'Union des producteurs agricoles et de la Coopérative fédérée de Québec. UPA.

UPA. 1991. *Facteurs de compétitivité du secteur des fruits et légumes québécois.* Mémoire de l'Union des producteurs agricoles présenté au Tribunal du commerce extérieur. UPA.

UPA. 1993. *L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).* Mémoire présenté par l'Union des producteurs agricoles à la Commission parlementaire sur l'Accord de libre-échange nord-américain. UPA.

UPA. 1995. *Le service de la main-d'œuvre agricole de l'UPA. Rapport annuel du 1er avril 1994 au 31 mars 1995.* UPA.

SUMMARY

Social and Legal Exclusions of Seasonal Farm Workers in Quebec

This article examines the situation of seasonal farm workers in Quebec, the majority of whom are immigrants living in Montreal.

These workers are employed on a casual and on-call basis and are transported to their work on a daily basis. Drawing on the results of a recent fieldwork study, on historical studies of the changes in Quebec agriculture in the 20th century and on a content analysis of several briefs by the Union des producteurs agricoles (UPA – the Quebec Farmers' Union), the authors attempt to determine the legal and social exclusions affecting this particular labour force.

The paper first describes how, during the last twenty years, the expansion of the agricultural sector in the context of a decrease in the number of family workers and increase in hired farm help, has affected the profile of agricultural manpower in Quebec. In certain sectors requiring training (e.g., dairy, pork), hired labour has remained infrequent, whereas in the horticultural sector, which hires unskilled workers for harvesting, there has been a large

increase in the number of hired workers. These changes explain why agricultural producers in the horticultural sector now hire immigrant farm workers who are residents of Montreal. The study indicates that seasonal agricultural workers transported on a daily basis make up a significant part of the hired farm labour force in Quebec and that these workers are employed on farms that employ tens, and even hundreds of workers during harvest time.

The results of the fieldwork study are then presented, with a focus on the contrast between the principal labour standards and occupational health and safety legislation that applies to farm workers, and the actual working conditions revealed in the study. The research revealed high labour turnover and particularly difficult working conditions, although these vary greatly between farms. These include low wages, failure to observe regulations concerning working time, unhealthy conditions, little concern for worker safety, humiliating attitudes and language, and discrimination. The study thus reveals that labour shortage problems, which have been decried by the UPA, in fact conceal poor working conditions.

Finally, the authors challenge the UPA's backward-looking discourse, which has not changed despite the socio-economic transformations discussed in the article. The UPA bases its arguments on two interrelated postulates: (1) that agriculture is a *special* sector due to its distinctive nature as compared with other economic sectors; and (2) that the model of relations is *familial*, since it is based on the producer's family. The organization has relied on these arguments to demand, and in large part to obtain, the exclusion of agricultural workers from the scope of the *Act respecting Labour Standards*, claiming that farmers already respect the Act's provisions. The *Commission des droits de la personne* (Quebec Human Rights Commission), which opposed the exclusion during consultations on the draft legislation (in 1979, and again in 1990 when the law was amended), has maintained that such an exclusion results in adverse-effect discrimination based on social condition and ethnic origin. However, the legislative provision excluding agricultural workers has not yet given rise to a legal challenge based on the Quebec Charter of Rights and Human Freedoms.

In the authors' view, the legal route holds out little promise for improving the employment situation of these workers, given the precarious nature of this poor and vulnerable labour force, which is generally made up of recent immigrants. However, the authors propose some other possible solutions: first of all, amendments to both federal and Quebec labour law, which traditionally exclude agricultural workers; and secondly, changes of a political nature that would allow these workers to join together and to create an independent monitoring organization. These steps are a necessary precondition to achieving the more profound change that is needed at the humanitarian level to put a stop to the attacks on the human dignity of these seasonal agricultural workers who are transported to their work on a daily basis.