

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES NOUVELLES FORMES DE SERVITUDE ET LE RÔLE DU DROIT :
LE CAS DE LA PRIVATION DE MOBILITÉ
DES TRAVAILLEURS AGRICOLES MIGRANTS AU CANADA

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN DROIT INTERNATIONAL

PAR
JEANNE OLLIVIER-GOBEIL

NOVEMBRE 2016

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Plusieurs personnes ont, chacune à leur manière, rendu possible ce mémoire.

Je remercie avant tout mon directeur de mémoire, Martin Gallié, qui a grandement contribué à rendre mon parcours au sein de ce programme de maîtrise à la fois agréable et passionnant. J'ai eu la chance de l'avoir comme professeur au tout début de ma maîtrise et de pouvoir participer à deux de ses fascinants projets de recherche partenariale qui sont à l'origine de ce mémoire. Il a su rendre ma transition vers le droit – venant de l'anthropologie – beaucoup plus facile, puisque ses intérêts de recherche mêlaient le droit à la sociologie, dans une approche militante qui m'a profondément inspirée. Au-delà de ses réflexions et de ses suggestions de lectures toujours plus pertinentes les unes que les autres, je le remercie aussi pour ses grandes qualités humaines, soit sa simplicité et son immense générosité.

Je désire également remercier chaleureusement la professeure Elsa Galerand, qui dirige conjointement avec Martin Gallié un des projets de recherche auxquels j'ai eu la chance de collaborer. Je tiens à la remercier pour la confiance qu'elle m'a accordée et pour son inégalable gentillesse. Je lui dois également de m'avoir fait découvrir les écrits de plusieurs auteures féministes, dont certains m'accompagnent au quotidien.

Je remercie aussi la professeure Dalia Gesualdi-Fecteau pour ses judicieux conseils, et la professeure Sylvie Paquerot, sans qui je n'aurais jamais envisagé faire le grand saut vers le droit.

Ce mémoire n'aurait également pas été possible sans l'appui des militants du *Centre d'appui des travailleurs agricoles migrants de Saint-Rémi*. Je pense particulièrement à Dagoberto, Fernanda, Julio et Julien. Je tiens bien sûr aussi à remercier les travailleurs que nous avons rencontrés, pour le précieux temps et la confiance qu'ils nous ont accordés.

J'aimerais finalement remercier mes collègues de maîtrise, mes ami-e-s et ma famille, qui m'ont encouragée et qui m'ont accompagnée sans relâche dans les hauts et les bas qui ont caractérisé cette expérience de recherche. Un merci particulier à Caroline Brodeur, avec qui j'ai partagé avec grand plaisir la découverte de Saint-Rémi et de l'univers des travailleurs.

Je dédie enfin ce mémoire à ma mère, Michèle Ollivier, qui m'a transmis sa passion de la recherche scientifique, et qui toujours me donne la force de continuer.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	v
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	
LES FORMES DE TRAVAIL NON LIBRE ET L'AGRICULTURE : IMMOBILISATION	12
1.1 Le travail non libre dans les théories marxistes	12
1.1.1 Le travail salarié libre, forme de travail-type du capitalisme	13
1.1.2 Le sens à donner à la liberté du salarié.....	18
1.1.3 La recomposition des formes de travail non libres au sein des sociétés salariale	25
1.2 Le Canada et la permanence du travail agricole non libre	37
1.2.1 La mise en valeur des terres du Québec par le régime seigneurial	38
1.2.2 L'allocation de terres sous conditions pour peupler le Canada.....	42
1.2.3 Le Québec suite à la Conquête : le repli sur l'agriculture familiale.....	47
1.2.4 L'après-guerre et la modernisation du secteur agricole au Québec et au Canada	49
CHAPITRE II	
LA PRIVATION DE MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS À SAINT-RÉMI	59
2.1 Une brève description du PTAS et du <i>Volet agricole</i>	60
2.1.1 Le PTAS et le Volet agricole : dispositions principales.....	60
2.1.2 La procédure pour recruter un travailleur agricole temporaire	63
2.2 Une étude de cas à Saint-Rémi : Méthodologie	65
2.2.1 Le contexte général et les objectifs de l'enquête de terrain.....	65
2.2.2 Le déroulement et la méthodologie de l'enquête de terrain	66
2.2.3 Les questionnements et les limites associées à l'enquête de terrain	69
2.2.4 Un bref portrait des travailleurs rencontrés	71
2.3 L'assignation à un employeur unique : la production de travailleurs non libres	76
2.3.1 L'assignation à un employeur unique : un dispositif central aux deux programme	77

2.3.2 Les témoignages de l'enquête de terrain relatifs à l'assignation à un employeur unique	83
2.3.3 Les effets de l'assignation à un employeur unique.....	90
2.4 L'immobilisation des travailleurs renforcée par les conditions de logement et de transport	93
2.4.1 L'assignation à résidence sur le lieu de travail.....	93
2.4.2 Dépendre du véhicule de l'employeur pour quitter le lieu de travail	98
CHAPITRE III	
LA PRIVATION DE MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS ET LE DROIT INTERNATIONAL DES DROITS HUMAINS	
	101
3.1 Les conditions de séjour des étrangers et le droit international des droits humains	104
3.1.1 La pleine application du droit international des droits humains aux étrangers ..	104
3.1.2 Les droits humains confrontés à la souveraineté de l'État en contexte migratoire	106
3.2 L'assignation à un employeur : une atteinte au droit au travail	108
3.2.1 Le droit au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination	110
3.2.2 Les réticences des États à garantir le droit au travail dans les mêmes conditions que les nationaux	113
3.2.3 Les limites permises au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination	116
3.3 La privation de mobilité et la liberté de circulation interne	117
3.3.1 La liberté de circulation : une liberté fondamentale.....	118
3.3.2 Les violations à la liberté de circulation des travailleurs du PTAS et du Volet agricole	124
3.3.3 Les restrictions permises à l'article 12(1) du PIDCP	125
CONCLUSION	132
BIBLIOGRAPHIE	137

RÉSUMÉ

Depuis le milieu des années 1960, le gouvernement canadien organise la migration temporaire de travailleurs agricoles originaires principalement des Caraïbes et d'Amérique centrale, *via* deux principaux programmes, soit le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS) et le *Volet agricole* du *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Ces programmes ont permis de faire venir au Canada près de 42 530 travailleurs agricoles temporaires en 2013, dont 9760 au Québec seulement.

Le PTAS et le *Volet agricole* soulèvent toutefois les critiques de plusieurs organisations et chercheurs. Une caractéristique commune centrale de ces programmes est particulièrement décriée, à savoir l'assignation des travailleurs à un employeur unique et à un emploi spécifique, puisque celle-ci aurait pour effet de priver les travailleurs de leur mobilité sur le marché du travail. En ce sens, il est notamment reproché à ces programmes de perpétuer des formes de travail non libre, alors que les travailleurs ne peuvent circuler librement sur le marché du travail.

Dans la continuité de ces travaux critiques, ce projet de recherche se propose d'examiner le rôle de cette disposition juridique comme mécanisme de privation de la mobilité des travailleurs. Plus précisément, l'objectif de ce mémoire est d'analyser le rôle double du droit, d'une part, dans la production et l'encadrement de ces formes de travail non libre, et d'autre part, dans la possible contestation de celles-ci. Pour ce faire, nous nous appuierons tant sur analyse à la fois théorique et historique, que sur une vaste enquête de terrain. Cette enquête s'inscrit dans un projet de recherche plus large – dirigé par le professeur Martin Gallié – ayant permis de réaliser près de cent entretiens avec des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* de la région de Saint-Rémi, au Québec.

MOTS-CLÉS : travailleurs migrants, programmes de migration de travail temporaire, travail non libre, droits humains, droit international, liberté de circulation, droit au travail, *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS), *Volet agricole - Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET).

INTRODUCTION

Le statut temporaire, sous toutes ses formes, caractérise le travail étranger, et l'on ne décèle dans l'intervention législative aucun mouvement de stabilisation. Au contraire, l'extraordinaire foisonnement réglementaire réaménage sans cesse le statut du travail étranger en ce sens.¹

Yann Moulier Boutang

Il est 17h à Saint-Rémi, un jeudi de la fin du mois de juin 2015. À première vue, cette municipalité – qui est située à 32 kilomètres au Sud de Montréal – a tout d'une petite ville québécoise ordinaire : une rue principale bordée de commerces, une jolie église patrimoniale, et un « casse-croûte » où se rassasient quelques habitants. Mais en l'espace d'une demi-heure, le jeudi soir, l'atmosphère de cette petite ville de 8000 habitants se transforme considérablement. Un autobus scolaire, puis deux, puis trois, se stationnent sur la rue principale. En sortent une centaine d'hommes qui se bousculent pour se mettre en ligne au comptoir bancaire de la rue principale. Plusieurs arrivent également à vélo, s'échangeant des salutations en espagnol.

Ces hommes, originaires pour la plupart du Mexique et du Guatemala, sont tous des travailleurs agricoles migrants embauchés pour la saison dans les fermes horticoles avoisinantes. Ils se rendent en ville pour faire les courses nécessaires de la semaine, pour transférer une partie de leur salaire à leur famille restée dans leur pays d'origine, ou encore pour échanger quelques mots avec les *compañeros* du *Centre d'appui des travailleurs agricoles migrants de Saint-Rémi*. La rue principale de la ville s'anime ainsi au son de l'espagnol et des discussions des travailleurs qui mangent des *pupusas* salvadoriennes achetées au commerce du coin. Vers 21h toutefois, la municipalité retrouve son calme : les travailleurs retournent à leur lieu de travail – où ils sont également logés –, et n'en ressortent pour la plupart que le dimanche.

¹Yann Moulier Boutang, *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998 à la p 97 [Yann Moulier Boutang esclavage].

Cette main-d'œuvre migrante – invisible pour la plupart des citoyens québécois et canadiens, puisque confinée au territoire agricole – joue un rôle primordial dans l'agriculture locale du pays, et ce, depuis des décennies.

En effet, depuis le milieu des années 1960, le gouvernement canadien organise la migration temporaire de travailleurs et, dans une moindre mesure, de travailleuses², originaires principalement des Caraïbes, puis d'Amérique centrale, qu'il fixe et immobilise sur les terres agricoles canadiennes³. Cette importation de travailleurs et de travailleuses agricoles repose principalement sur deux programmes, à savoir le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS) et le *Volet agricole* du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET), qui ont permis de faire venir au Canada près de 42 530 travailleurs agricoles temporaires en 2013, dont 9760 au Québec seulement⁴.

Cette main-d'œuvre, qui est à la fois sexuée et racisée⁵, vient généralement travailler au Canada pour la durée de la saison agricole – bien que de plus en plus de travailleurs du *Volet agricole* soient embauchés pour une période allant jusqu'à deux ans – et revient d'année en année, de manière « circulaire »⁶, pour y travailler. Bien qu'ils passent ainsi de longues périodes à travailler au Canada, ces travailleurs n'auront légalement pas la possibilité d'obtenir un statut permanent⁷.

² Selon les recherches de Kerry Preibisch et d'Evelyn Encalada Grez, les femmes représenteraient deux à trois pour cent de cette main-d'œuvre. Voir Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 Signs 289 à la p 297.

³ Kerry L. Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418 à la p 423.

⁴ Emploi et Développement social Canada. « Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT)-Statistiques annuelles » (6 janvier 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml>.

⁵ Les travailleurs de ces programmes sont à 97 % des hommes. De plus, ils sont originaires majoritairement du Mexique, du Guatemala et des Antilles. Voir Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, *supra* note 2.

⁶ La « migration circulaire » réfère à des expériences de migration répétées, impliquant plus d'une émigration et plus d'un retour. Voir Piyasiri Wickramasekara, *Circular Migration: A Triple Win or a Dead End*, Global Union Research Network (GURN), discussion paper no. 15, OIT, Genève, 2011 à la p 9.

⁷ Jenna L. Hennebry et Kerry Preibisch. « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2012) 50 International Migration 19 à la p 25.

Le gouvernement justifie l'importation de cette main-d'œuvre migrante temporaire⁸ par la soi-disant « pénurie de main-d'œuvre endémique »⁹ qui frappe l'industrie agricole canadienne, dans le but d'« aider les employeurs à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, lorsqu'aucun Canadien ni résident permanent n'est disponible »¹⁰. Comme le constate Sébastien Chauvin, cette « pénurie » « concerne moins le nombre de bras en lui-même que le nombre d'êtres humains prêts à accepter les conditions dégradées offertes par l'agriculture »¹¹.

Cette politique en termes de migration de main-d'œuvre n'est pas proprement canadienne. En effet, elle s'inscrit dans le contexte plus large de la réorganisation des migrations internationales de travail, marquée par un engouement grandissant, dans les pays à revenu élevé¹², pour des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, caractérisés par un droit à la résidence et à l'emploi dans l'État d'accueil d'une durée limitée et strictement contrôlée¹³. Dans la dernière décennie, ces programmes, même s'ils sont loin d'être

⁸ Pour ce mémoire, nous utiliserons indifféremment, pour désigner les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* de façon abrégée, les termes « travailleurs migrants » ou « travailleurs temporaires », ou encore « travailleurs étrangers », même si nous savons qu'ils n'ont pas la même signification. En fait, nous considérons que les travailleurs de ces programmes sont à la fois migrants, étrangers et temporaires. « Migrant » fait référence au mouvement, alors que « temporaire » renvoie à leur statut migratoire qui n'est pas permanent, et « étranger » est défini par opposition au national. À ce sujet, voir Vincent Chetail, « Migration, droits de l'homme et souveraineté : le droit international dans tous ses états » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13 à la p 19.

⁹ Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME), « Rapport d'activité 2014 : on récolte ce que l'on sème », en ligne : <http://www.fermequebec.com/images/rapport/RA_FERME_2014_V8.pdf> à la p 1.

¹⁰ Emploi et Développement social Canada. « Embaucher des travailleurs agricoles saisonniers » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml>.

¹¹ Sébastien Chauvin, « Saisonniers californiens: la précarité en crise » (2008) 3 : 78 Plein droit 39 à la p 42.

¹² OIT, *International labour migration. A rights-based approach*, Genève, 2010 à la p 28 [OIT Labour Migration] ; OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2008*, Éditions OCDE, 2008 à la p 19 [OCDE 2008].

¹³ Manolo Abella, *Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration, International Symposium on International Migration and Development*, United Nations Secretariat, 2006 à la p 4.

nouveaux¹⁴, se sont en effet multipliés tant en Europe que dans certains pays d'Asie¹⁵, et des États comme l'Australie, le Canada et les États-Unis – traditionnellement des pays de migration permanente, ont considérablement augmenté le nombre d'admissions de travailleurs migrants temporaires issus des pays du Sud global¹⁶. Selon l'*Organisation de coopération et de développement économique* (OCDE), les migrations temporaires de travail mondiales ont même dépassé en importance les migrations permanentes de travail¹⁷. En effet, en 2006, les migrations temporaires de travail ont atteint un nombre record de 2,5 millions, soit environ trois fois le nombre de travailleurs migrants permanents¹⁸.

Pour le démographe Victor Piché, il existerait actuellement un fort « consensus idéologique »¹⁹ sur le plan international par rapport à la pertinence de ces programmes, plusieurs auteurs et instances internationales les percevant comme des solutions dites « triple win », gagnantes pour tous les acteurs impliqués, à savoir l'État d'accueil, l'État d'origine, et les travailleurs migrants eux-mêmes²⁰. En effet, selon cette approche, ces programmes s'inscrivent dans une « complémentarité d'intérêts » : d'un côté, dans le Sud

¹⁴ Pour en savoir plus sur l'histoire des programmes de migration temporaire, voir Cindy Hahamovitch, « Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective » (2003) 44: 1 *Labor History* 69.

¹⁵ Nicola Piper, « Temporary Economic Migration and Rights Activism: an Organizational Perspective » (2010) 33: 1 *Ethnic and Racial Studies* 108 à la p 108.

¹⁶ OIT Labour migration, *supra* note 12 à la p 28 ; Jenna L. Hennebry et Kerry Preibisch, *supra* note 7 à la p 20.

¹⁷ OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, 2014 à la p 25 [OCDE 2014].

¹⁸ OCDE 2008, *supra* note 12 à la p 52. Cependant, depuis 2007-2008, la migration temporaire a, selon l'OCDE, diminué en importance, sous l'effet, d'une part, de la crise économique et, d'autre part, de l'instauration dans l'Union européenne d'un régime de libre circulation, faisant en sorte que de nombreux travailleurs migrants saisonniers ne soient plus pris en compte dans les statistiques (OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2013*, Éditions OCDE, 2013 à la p 28 [OCDE 2013].

¹⁹ Victor Piché, « Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde » (2008) 32:3 4 *Possibles* 41 à la p 1.

²⁰ Sur la position « triple win », voir notamment Banque Mondiale, *Global Economic Prospects 2006 : Economic Implications of Remittances and Migration*, Washington, 2006 ; Forum Mondial sur la Migration et le Développement, *Rapport sommaire de la première réunion du Forum mondial sur la migration et le développement*, Bruxelles, 2007 ; Organisation internationale pour les migrations, *World Migration: Costs and Benefits of International Migration 2005*, 2005 ; Steven Vertovec, *Circular migration: The way forward in global policy*, International Migration Institute, Working Paper No. 4, University of Oxford, 2007 ; Martin Ruhs, « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145 : 1-2 *Revue internationale du Travail* à la p 9 à la p 36.

global, un bassin important de personnes ayant un besoin pressant de revenus, et de l'autre, dans les États à revenu élevé, une pénurie de main-d'œuvre pour des emplois peu ou non qualifiés²¹. Plus précisément, ces programmes permettraient d'aider les pays d'accueil à répondre temporairement à leurs besoins de main-d'œuvre sans devoir assumer les soi-disant « coûts » liés à l'immigration permanente²², de favoriser le développement des États d'origine par les transferts d'argent, ainsi que d'offrir aux travailleurs migrants un accès légal aux marchés du travail des États à revenu élevé²³. Par ailleurs, l'*Organisation internationale du travail* (OIT) encourage officiellement le développement des programmes de migration temporaire²⁴, mais à la condition que cette expansion ne se fasse pas au dépend des droits des travailleuses et des travailleurs migrants²⁵.

Dans le même sens, les programmes canadiens de migration temporaire dans le secteur agricole répondraient eux aussi à des intérêts en apparence « complémentaires » des États impliqués – une « complémentarité » qui s'inscrirait toutefois, tel que l'explique Leigh Binford, dans le contexte des réformes néolibérales :

As if the culmination of a diabolical plan—though better framed as a product of 30 years of accumulation by dispossession — neoliberalism has produced an apparent complementarity of interests between poor countries with unambiguous labour surpluses created, exacerbated and transformed under neoliberal reforms, and wealthy ones with sectoral labour deficits, especially in low-waged, unskilled and semi-skilled occupations. Indeed, during a recent visit to California, Mexican President Felipe Calderon stated: 'You have two economies. One economy is intensive in capital, which is the American economy. One economy is intensive in labor, which is the Mexican economy. We are two complementary economies, and that phenomenon is impossible to stop'.²⁶

²¹ Victor Piché, *supra* note 19 à la p 3.

²² Selon les tenants de cette approche, les programmes de migration temporaire, en comparaison à l'immigration permanente, seraient « peu coûteux » et représenteraient une charge fiscale peu élevée pour les États d'accueil, puisque ceux-ci bénéficient des travailleurs temporaires qui arrivent seuls – n'ayant pas droit à la réunification familiale – sans avoir à prendre en charge les « coûts » liés à la sécurité sociale (assurance emploi, pension, éducation des enfants, santé, etc.). Consulter Manolo Abella, *supra* note 13 à la p 24.

²³ Voir Martin Ruhs, *supra* note 20 à la p 36.

²⁴ *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, Genève, 2006 à la p 34 (directive 15.8).

²⁵ OIT Labour Migration, *supra* note 12 à la p 169.

²⁶ Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 *Third World Quarterly* 503 à la p 504 [Leigh Binford Fields of power].

Toutefois, ces programmes de migration de main-d'œuvre temporaire, tant au Canada que sur le plan international, suscitent également des débats et soulèvent les préoccupations de plusieurs chercheurs et organisations. Ces préoccupations sont diverses. Pour Piyasiri Wickramasekara et Gérard Boucher, les bénéfices associés à ces programmes ont été « hautement exagérés »²⁷, alors que les bénéficiaires réels de cet échange seraient majoritairement les États d'accueil des migrants et le secteur privé²⁸. De plus, selon Ronaldo Munck, la contribution de ces programmes au développement des États d'origine des travailleurs n'a pas encore été appuyée par des études et des données soutenues et est contestable selon certaines études²⁹. Du point de vue du droit du travail et de l'immigration, la juriste Judy Fudge avance que ces programmes permettent d'institutionnaliser des normes de travail précaires et des statuts migratoires précaires³⁰. Dans le même sens, pour Yannick Noiseux, ces formes de travail témoignent non seulement de « l'exploitation d'une main-d'œuvre vulnérable et embauchée au rabais », mais surtout d'une stratégie délibérée de l'État et de l'entreprise privée pour faire éclater un régime de travail de type universaliste, centré sur l'emploi régulier à durée indéterminée³¹. Pour Donna Baines et Nandita Sharma, ces programmes ont également pour effet de nier la citoyenneté des travailleurs temporaires, assurant ainsi leur vulnérabilité dans tous les aspects de leur vie³². Enfin, et dans le même sens, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) dénonce la

²⁷ Piyasiri Wickramasekara, *supra* note 6 à la p 2. Pour une critique de l'argumentaire « triple win », voir également Ronaldo Munck, « Globalisation, Governance and Migration: an introduction » (2008) 29 : 7 *Third World Quarterly* 1227 à la p 1230 à la p 1236 ; Gérard Boucher, « A critique of Global Policy Discourses on Managing International Migration » (2008) 29: 7 *Third World Quarterly* 1461, à la p 1469.

²⁸ Gérard Boucher, *supra* note 27 à la p 1469. Voir également Ronaldo Munck, *supra* note 27 à la p 1236.

²⁹ Ronaldo Munck, *supra* note 27 à la p 1236.

³⁰ Judy Fudge, « Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34 *Comp Lab L & Pol'y J* 95 à la p 131 [Judy Fudge precarious].

³¹ Yannick Noiseux, « Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail » (2012) 53 : 2 *Recherches sociographiques* 389 à la p 408 [Yannick Noiseux Mondialisation]

³² Donna Baines et Nandita Sharma, « Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept » (2002) 69 *Studies in Political Economy* 75 à la p 76.

« discrimination systémique » à l'égard des travailleurs migrants temporaires au Québec³³.

Une caractéristique centrale de ces programmes, l'assignation des travailleurs temporaires à un employeur unique, est particulièrement décriée, puisque celle-ci aurait pour effet de priver les travailleurs de leur mobilité sur le marché du travail. En effet, comme la majorité des programmes de migration temporaire sur le plan international³⁴, le PTAS et le *Volet agricole* présentent une caractéristique commune centrale – et depuis leurs débuts – à savoir l'attribution aux travailleurs d'un permis ou contrat de travail lié à un employeur et à un emploi spécifiques³⁵. Selon Kerry L. Preibisch, cette forme d'immobilisation des travailleurs temporaires sur le marché du travail jouerait un rôle crucial pour ce qui est de la compétitivité de l'industrie horticole canadienne au sein de l'économie mondiale, puisque ces travailleurs seraient légalement forcés de rester dans le secteur agricole, et ainsi combler les emplois que les travailleurs nationaux, qui eux bénéficient de la liberté de circuler sur le marché du travail, peuvent éviter³⁶.

À l'échelle canadienne, cette assignation à un employeur unique, « exceptionnelle »³⁷ et « dérogatoire au droit commun canadien »³⁸, est critiquée par de nombreuses organisations et chercheurs³⁹, dont certains – incluant les *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC) et la CDPDJ – revendiquent l'abolition de cette

³³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Me Marie Carpentier, 2011.

³⁴ OIT Labour Migration, *supra* note 12 à la p 171 ; Martin Ruhs et Philip Martin, « Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 *International Migration Review* 249 à la p 250 ; Manolo Abella, *supra* note 13 à la p 19. Les programmes de migration temporaire pour travailleurs hautement qualifiés font exception. Voir Martin Ruhs, *supra* note 20 à la p 13.

³⁵ Voir notamment Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 *Revue québécoise de droit international* 163 à la p 177 ; Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 432.

³⁶ Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 422.

³⁷ Yann Moulner Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 101.

³⁸ Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau, « Le droit à la liberté face aux formes modernes de travail « non libre » : le cas de l'obligation de résidence chez l'employeur » (2015) 45:1 *Revue générale de droit* 95 à la p 38.

³⁹ Voir notamment Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26, Kerry Preibisch, *supra* note 3, Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35.

disposition⁴⁰. En effet, celle-ci aurait pour effet de produire un sérieux déséquilibre des pouvoirs entre le travailleur et l'employeur, et conséquemment, de faire en sorte que les travailleurs ne soient pas en mesure de contester leurs conditions de travail sans risquer d'être non seulement licenciés, mais également déportés – faute de pouvoir travailler chez un autre employeur⁴¹.

De plus, plusieurs chercheurs, tant à l'échelle internationale que canadienne, avancent que ces programmes, par les dispositions assignant les travailleurs à un seul employeur, permettent d'organiser et de perpétuer des formes de travail non libre⁴². En effet, ces chercheurs s'accordent pour dire que les travailleurs migrants temporaires ne sont pas des travailleurs libres, puisqu'ils sont dans l'impossibilité de circuler librement sur le marché du travail, et qu'ils ne peuvent donc pas quitter leur emploi ou se trouver un nouvel employeur sans subir de sanctions légales⁴³. Dans les mots de Yann Moulier Boutang, ces

⁴⁰ Voir notamment Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 93, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA), La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2015 à la p 11. Voir également Organisation DroitsTravailleuse•rsMigrants, « À propos » (28 avril 2015), en ligne : <<http://www.droitstravailleursmigrants.net/fr/pages/about>>.

⁴¹ Voir notamment Anne-Claire Gayet, *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié] à la p. 38 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 188 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 60.

⁴² Voir notamment Roger Botte, « Les habits neufs de l'esclavage. Métamorphoses de l'oppression au travail » (2005) 45 : 179-180 Cahiers d'études africaines 651 ; Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 pour une perspective internationale. Pour le contexte canadien, voir notamment Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 ; Genevieve LeBaron, « Unfree Labour Beyond Binaries: Insecurity, Social Hierarchy and Labour Market Restructuring » (2013) International Feminist Journal of Politics 1 ; Abigail Bakan et Daiva Stasiulis, « The Political Economy of Migrant Live-in Caregivers : A Case of Unfree Labour ? » dans Patti Lenard et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012 ; Judy Fudge precarious, *supra* note 30 à la p 105 ; Vic Satzewich, « Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration* » (1990) 28:3 International Migration 327 [Vic Satzewich Rethinking] ; Nandita Sharma, *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2006 ; Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, *Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia*, Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, 2011 ; Tanya Basok, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Toronto, McGill-Queen's University Press, 2002.

⁴³ Judy Fudge precarious, *supra* note 30 à la p 95 ; Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 329.

travailleurs se retrouvent ainsi dans l'impossibilité de vendre leur force de travail au plus offrant comme des salariés bénéficiant du « droit du travail normal »⁴⁴. Cette privation de mobilité pour les travailleurs temporaires pousse certains auteurs, dont Roger Botte, à situer les programmes de migration temporaires actuels dans la continuité de formes anciennes d'esclavage et de servage qui, loin d'avoir disparues suite à leur abolition formelle en droit international, se seraient plutôt reconfigurées pour contourner les abolitions⁴⁵.

Le présent mémoire s'inscrit dans la continuité de ces travaux critiques portant sur la permanence des formes de travail non libre. En effet, notre analyse est centrée sur le rôle d'une disposition juridique – l'assignation à un employeur unique – comme « mécanisme de privation de liberté »⁴⁶. Nous prenons comme point de départ, puisque cela a déjà été mis en lumière à maintes reprises par plusieurs chercheurs⁴⁷, que les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* ne sont pas des travailleurs libres comme tous les autres citoyens canadiens, puisqu'ils sont contraints légalement de travailler pour un employeur précis et ne peuvent circuler librement sur le marché du travail canadien.

Or, comme le relève la sociologue Liora Israël, il nous apparaît que le droit possède un « caractère bipolaire »⁴⁸, c'est-à-dire qu'il peut être envisagé à la fois comme un instrument de régulation assurant la « reproduction des inégalités sociales »⁴⁹, mais aussi comme un outil permettant l'articulation de la contestation et de la résistance⁵⁰. À titre d'exemple, l'OIT, qui joue un rôle central dans la production de normes juridiques

⁴⁴ Yann Moulier Boutang, « Accumulation primitive. Préhistoire ou histoire continuée du capitalisme? » (2005) 45 : 79-80 Cahier d'études africaines 1069 à la p 1077 [Yann Moulier Boutang Accumulation primitive].

⁴⁵ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2.

⁴⁶ Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38.

⁴⁷ Pour le contexte canadien, voir notamment Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 ; Genevieve LeBaron, *supra* note 42 ; Abigail Bakan et Daiva Stasiulis, *supra* note 42 ; Judy Fudge precarious, *supra* note 30 ; Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42.

⁴⁸ Liora Israël, *L'arme du droit*, Paris, Presses de Science po, 2009 à la p 13.

⁴⁹ *Ibid* à la p 10, cite ici les travaux de Pierre Bourdieu, « La force du droit [Éléments pour une sociologie du champ juridique] » (1986) 64 : 1 Actes de la recherche en sciences sociales 3.

⁵⁰ *Ibid* à la p 10.

destinées à la protection des travailleurs migrants, reconnaît elle-même le rôle de la législation dans la perpétuation du statut précaire de ceux-ci :

Evidence suggests that, in some situations, there may be a deliberate link between policies and practices of excluding migrants from legal and social protection while apparently tolerating their presence in precarious situations that ensure that they remain low-paid, docile and flexible.⁵¹

Dans cette perspective, ce mémoire poursuit deux objectifs principaux. Le premier objectif est de tenter de comprendre le rôle du droit dans la production et l'encadrement de formes de travail non libre, en nous fondant plus particulièrement sur le cas des programmes de migration de travail temporaires tels que le PTAS et le *Volet agricole*. Le deuxième objectif de ce mémoire est de tenter de s'interroger, à l'inverse, sur le potentiel émancipateur du droit, et sur son rôle potentiel dans la contestation de la privation de mobilité associée à ces programmes.

Pour ce faire, ce mémoire sera divisé en trois chapitres. Dans le premier chapitre, nous tenterons de situer la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* dans leur histoire longue, en analysant comment le droit a historiquement encadré et produit diverses formes de travail non libre. Pour ce faire, nous reviendrons d'abord sur les apports des théories marxistes relatives aux formes de travail libre et non libre. Nous examinerons ensuite comment les formes de travail non libre se sont reconfigurées suite à l'abolition légale de l'esclavage, d'abord dans une perspective internationale, puis spécifiquement dans le secteur agricole au Canada.

Dans le deuxième chapitre, nous souhaiterons comprendre plus particulièrement comment l'assignation à un seul employeur se traduit concrètement pour les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, tels qu'ils en font l'expérience. Pour ce faire, nous nous appuierons, d'une part, sur une analyse du cadre juridique de ces deux programmes, et, d'autre part, sur les résultats d'une enquête de terrain auprès de près de cent travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* travaillant à proximité de la ville de Saint-Rémi. Cette recherche de terrain, dirigée par le professeur Martin Gallié, a été réalisée en partenariat avec le *Centre*

⁵¹ OIT Labour migration, *supra* note 12 à la p 213.

*d'appui des travailleurs agricoles de Saint-Rémi à l'automne 2014 et à l'été 2015*⁵². Elle a également bénéficié du soutien financier du *Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)*.

Enfin, dans le troisième chapitre, nous tenterons de déterminer si certaines dispositions du droit international des droits humains pourraient remettre en cause la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*. Nous insisterons plus précisément sur le contenu et la portée de deux droits fondamentaux, soit le droit au travail, garanti à l'article 6 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, et la liberté de circulation interne, consacrée à l'article 12(1) du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*. À cette fin, nous nous appuierons également sur les résultats de notre enquête de terrain, présentés dans le chapitre précédent. Ainsi, nous réfléchirons à la possibilité que ces droits puissent servir d'outil pour lutter contre les « nouvelles formes de servitude » en recomposition aujourd'hui.

⁵² Les objectifs de cette enquête et la méthodologie qui y est associée seront abordés dans le chapitre 2.

CHAPITRE 1

LES FORMES DE TRAVAIL NON LIBRE ET L'AGRICULTURE : IMMOBILISATION

Ce premier chapitre a pour objectif de situer les privations de liberté que subissent les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* canadiens dans leur histoire longue. Il s'agit plus précisément de comprendre le rôle historique du droit dans l'encadrement de la mobilité des travailleurs, particulièrement des travailleurs agricoles. À cette fin, nous reviendrons dans un premier temps sur les apports des théories marxistes pour tenter de comprendre que l'avènement du salariat s'est accompagné de nouvelles formes de travail non libre. Nous verrons ainsi que l'abolition internationale de l'esclavage n'a pas fait place qu'au seul travail salarié libre, mais plutôt à une diversité de régimes de travail non libre coexistant avec le travail libre, tels que la migration internationale des travailleurs « engagés » et les premiers programmes de migration de travail temporaires dans le monde. Dans un second temps, pour mieux saisir ces « métamorphoses de l'oppression au travail »⁵³, nous analyserons plus particulièrement l'histoire de l'agriculture au Canada et les diverses formes de travail non libre qui ont été historiquement imposées dans ce secteur, jusqu'au PTAS et au *Volet agricole* actuels.

1.1 Le travail non libre dans les théories marxistes

Cette section vise à comprendre les concepts de travail libre et non libre, mis de l'avant dans les théories marxistes, et à tenter de saisir comment diverses formes de travail non libres se sont maintenues au sein des sociétés salariales. En effet, alors que le capitalisme devait peu à peu mettre fin aux formes de travail non libre caractéristiques de l'esclavage et du servage, une brève analyse historique permet de mettre en lumière que ces formes de

⁵³ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2.

travail n'ont jamais disparu : les formes d'exploitation du travail se sont plutôt transformées et reconfigurées jusqu'à aujourd'hui⁵⁴.

1.1.1 Le travail salarié libre, forme de travail-type du capitalisme

D'abord, il est nécessaire de rappeler que pour plusieurs économistes et sociologues⁵⁵, l'avènement du capitalisme devait mettre fin aux formes de travail non libre telles que l'esclavage et le servage, qui prévalaient sous le système esclavagiste et le féodal, pour faire place au travail salarié dit « libre », la forme de travail-type du capitalisme.

Le travail est dit « libre », pour reprendre la définition du sociologue Max Weber, lorsque « les services de travail font l'objet d'une relation contractuelle formellement libre de part et d'autre [*traduction libre*] »⁵⁶. Nous reviendrons de manière plus détaillée dans la section suivante sur le sens à donner à cette « liberté » du travail, en nous appuyant sur les travaux de théoriciens marxistes.

Les formes de travail non libre – notamment l'esclavage et le servage – étaient en effet perçues par plusieurs économistes libéraux classiques et sociologues, principalement Adam Smith, John Stuart Mill, John Bright et Max Weber, comme étant incompatibles avec le processus d'accumulation capitaliste – jugées à la fois inefficaces et coûteuses⁵⁷ :

In non-Marxist political economy which eschews class struggle the idea that unfree labour might be acceptable to capitalists was dismissed on the grounds that such workers would necessarily be inefficient, unskilled, costly, and scarce. Because it was an obstacle both to market formation and expansion, and to the installation of advanced productive forces, they argued, unfree labour-power was incompatible with a dynamic process of accumulation within particular national contexts.⁵⁸

⁵⁴ Voir notamment Robert Miles, *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* New York et Londres, Tavistock, 1987 ; Roger Botte, *supra* note 42, Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 ; Yann Moulier Boutang, *Accumulation primitive*, *supra* note 44.

⁵⁵ Voir les travaux de Karl Marx, Max Weber, Adam Smith et John Stuart Mill. À ce sujet, lire Tom Brass, « Capitalist Unfree Labour: A Contradiction? » (2009) 35: 6 *Critical Sociology* 743 [Tom Brass Contradiction].

⁵⁶ Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, Berkeley, University of California Press, (1922) 1978, à la p 127-128, cité dans Robert Miles, *supra* note 54 à la p 1.

⁵⁷ Tom Brass *Contradiction*, *supra* note 55 à la p 755.

⁵⁸ *Ibid* à la p 743.

Dans le même sens, selon Karl Marx, le travail libre – qui pour Marx fait invariablement référence au travail salarié⁵⁹ – est un aspect essentiel du capitalisme⁶⁰ :

Les conditions historique de son [*le capital*] existence ne coïncident pas avec la circulation des marchandises et de la monnaie. Il ne se produit que là où le détenteur des moyens de production et de subsistance rencontre sur le marché le travailleur libre qui vient y vendre sa force de travail, et cette unique condition historique recèle tout un monde nouveau.⁶¹

Pour tenter de comprendre ce que représentent ces formes de travail libre et non libre, il faut d'abord se rappeler que Karl Marx a identifié plusieurs modes de production, bien qu'il n'ait entrepris l'analyse poussée que du mode de production capitaliste⁶². Pour Karl Marx, un mode de production réfère tout simplement à la façon selon laquelle une société produit ses moyens de subsistance⁶³. Ainsi, dans la préface de son ouvrage *Critique de l'économie politique* (1859), Marx identifie quatre modes de production distincts : « à grands traits, les modes de production asiatique, antique, féodal et bourgeois moderne peuvent être qualifiés d'époques progressives de la formation sociale économique »⁶⁴.

Rappelons que pour Karl Marx, ces modes de production sont produits par les êtres humains, ce qui fait en sorte qu'ils peuvent également être transformés par les êtres humains⁶⁵. Il explique ainsi que les passages d'un mode à un autre, loin d'être inéluctables, ont toujours été le produit d'une intense et constante lutte des classes :

L'histoire de toute société jusqu'à nos jours n'a été que l'histoire de luttes de classes. [...] Dans les premières époques historiques, nous constatons presque partout une organisation complète de la société en classes distinctes, une échelle graduée de conditions sociales. Dans la Rome antique, nous trouvons des patriciens, des chevaliers, des plébéiens, des esclaves; au moyen âge, des seigneurs, des vassaux, des maîtres de corporation, des compagnons, des serfs et, de plus, dans chacune de ces classes, une hiérarchie particulière. La société bourgeoise moderne, élevée sur les ruines de la société

⁵⁹ Vic Satzewich, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, London, Routledge, 1991 à la p 41 [Vic Satzewich Racism]

⁶⁰ Nandita Sharma, *supra* note 42 à la p 65.

⁶¹ Karl Marx, *Le Capital. Critique de l'économie politique. Livre premier*, Moscou, Éditions du Progrès, 1982 à la p 171 [Karl Marx Le Capital].

⁶² Robert Miles, *supra* note 54 à la p 19.

⁶³ *Ibid.*, à la p 17.

⁶⁴ Karl Marx, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Éditions sociales, 1972 à la p 18.

⁶⁵ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 18.

féodale, n'a pas aboli les antagonismes de classes Elle n'a fait que substituer de nouvelles classes, de nouvelles conditions d'oppression, de nouvelles formes de lutte à celles d'autrefois.⁶⁶

À noter que Marx a précisé qu'il avait étudié le cas de l'Europe occidentale et qu'il ne considérait pas qu'il y ait un modèle unique ni linéaire de succession des modes de production, ni que ces différents modes de productions correspondaient à des datations précises : « pour les époques historiques, comme pour les époques géologiques, il n'y a pas de ligne de démarcation rigoureuse »⁶⁷. Rappelons également que d'autres modes de production peuvent être ajoutés à la liste établie par Marx, notamment le mode de production patriarcal, qui a été théorisé entre autres par la féministe matérialiste Christine Delphy pour faire référence à l'oppression spécifique vécue par les femmes – indépendante du mode de production capitaliste⁶⁸.

Nous reviendrons ici très brièvement sur trois des modes de production auxquels fait référence Marx – et qu'il analyse en tant que formes de transition, soit de l'esclavagisme (l'équivalent du mode de production antique) au féodalisme, et du féodalisme au capitalisme⁶⁹.

Premièrement, l'esclavagisme est caractérisé, dans sa forme canonique, par un rapport de travail où l'esclave est considéré comme la propriété légale de son maître, tel une marchandise qui peut être achetée, vendue ou cédée⁷⁰. À noter qu'il n'y a pas eu qu'un modèle unique de système esclavagiste dans l'histoire, mais plusieurs – Marx ne se penche que sur le cas de l'Europe occidentale. Notamment, mentionnons l'utilisation d'esclaves noirs dès l'Égypte pharaonique, le modèle gréco-romain antique, la « traite orientale » d'esclaves noirs africains à partir du haut Moyen Âge déportés à travers le Sahara, la mer

⁶⁶ Karl Marx et Friedrich Engels, *Manifeste du Parti communiste*, 1848, en ligne : <http://classiques.uqac.ca/classiques/Engels_Marx/manifeste_communiste/Manifeste_communiste.pdf> à la p 6.

⁶⁷ Karl Marx *Le Capital*, *supra* note 61 à la p 357.

⁶⁸ Christine Delphy, *L'ennemi principal (Volume 1) : Économie politique du patriarcat*, Paris, Éditions Syllepse, 1998, (1ère éd. 1970) à la p 51.

⁶⁹ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 6.

⁷⁰ Suzanne Miers, « Le nouveau visage de l'esclavage au XXe siècle » (2005) 45 : 179-180 *Cahiers d'études africaines* 667 à la p 677.

rouge et l'océan Indien⁷¹, et enfin la traite occidentale d'esclaves noirs africains à travers l'atlantique, à partir de la fin du 17^e siècle⁷². L'esclavage et le statut légal d'esclave n'ont été abolis juridiquement que depuis un peu plus d'un siècle (Angleterre et Canada 1833, États-Unis 1865, Brésil 1890)⁷³.

Deuxièmement, la chute du régime esclavagiste aurait par la suite fait place au féodalisme, que l'on peut caractériser, de manière caricaturale, par un régime de travail particulier, le servage, qui fixait au sol par la loi une masse de paysans appelés serfs, contraints juridiquement de vivre et de travailler la terre de propriétaires terriens, les seigneurs⁷⁴. En d'autres mots, bien qu'ils ne soient pas considérés, tels les esclaves, comme la propriété légale de leurs maîtres, les serfs ne sont pas libres de se déplacer et doivent fournir un certain nombre de servitudes aux seigneurs, diverses taxes et loyer. En contrepartie, les serfs sont autorisés à cultiver une parcelle de terre pour subvenir à leurs besoins et nourrir leur famille⁷⁵. L'historien Benoît Grenier explique que divers modèles féodaux ont été implantés dans l'histoire – et que ceux-ci ne sont pas exclusifs à l'Europe –, notamment les seigneuries médiévales européennes, le régime féodal dans l'Empire russe, et la seigneurie française sous l'Ancien Régime⁷⁶. Le servage a été aboli officiellement en 1789 en Europe, mais a persisté dans certains pays plus d'un siècle suite à son abolition⁷⁷. Au Québec, le régime féodal n'a été aboli qu'en 1854⁷⁸, et certaines survivances de l'institution auraient persisté, selon Benoît Grenier, jusqu'aux années 1940⁷⁹.

⁷¹ Olivier Pétré-Grenouilleau, *Les traites négrières : essai d'histoire globale*, Paris, Gallimard, 2004 à la p 147.

⁷² *Ibid* à la p 38.

⁷³ Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » (1978) 2 Questions Féministes 5 à la p 9. Pour données sur le Canada, voir livre de Marcel Trudel, *Deux siècles d'esclavage au Québec*, Montréal, Hurtubise, 2004.

⁷⁴ Benoît Grenier, *Brève histoire du régime seigneurial*, Montréal, Boréal, 2012.

⁷⁵ *Ibid*.

⁷⁶ *Ibid* aux pp 34-41.

⁷⁷ Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 9.

⁷⁸ *Acte pour l'abolition des droits et devoirs féodaux dans le Bas-Canada*, Statuts du Canada, 1854-1855, 1^{ère} session, c 3.

⁷⁹ Benoît Grenier et Michel Morissette. « Les persistances de la propriété seigneuriale au Québec. Les conséquences d'une abolition partielle et progressive (1854-1970) » (2013) 40 Histoire & Sociétés Rurales 61 à la p 64.

Enfin, Karl Marx explique que le passage du féodalisme au capitalisme se serait effectué *via* l'expulsion violente des serfs des terres agricoles⁸⁰, les forçant à se rendre en ville pour travailler pour la classe capitaliste en échange d'un salaire. En effet, en se référant au cas de l'Angleterre à la fin du 15^e siècle – alors l'État dans lequel le développement capitaliste était le plus avancé, il raconte comment l'action conjointe des grands seigneurs propriétaires terriens, de l'Église catholique et de l'État - par l'entremise de la législation, aurait permis d'exproprier les paysans de leurs terres et de les priver de leurs moyens d'existence traditionnels, forçant leur exode rural et leur intégration dans le prolétariat urbain⁸¹. Ainsi se serait créée une classe de personnes ne possédant pas de moyens de production à sa propre survie – le prolétariat, obligé de vendre sa seule capacité de travailler à la classe propriétaire des moyens de production, les capitalistes. Cette classe de travailleurs aurait donc été contrainte économiquement – pour survivre – de travailler pour la classe capitaliste en échange d'un salaire. La force de travail des prolétaires – c'est-à-dire leur capacité de travailler, serait devenue alors « l'ultime chose dont ils disposent pour vivre »⁸².

Pour Karl Marx, le travail salarié libre est essentiel à la création du capital, à l'émergence et à la reproduction du capitalisme⁸³. Nous ne pouvons pas ici reprendre l'explication en long et en large de la théorie de la plus-value de Marx, qui permettrait d'expliquer l'importance qu'il accorde au travail salarié libre. Rappelons simplement que, pour Marx, le secret de l'accumulation capitaliste se trouve dans la sphère de la production, puisque le profit est d'après lui généré par l'exploitation du travail⁸⁴. Il explique en effet que le travail peut être divisé en deux types : le travail nécessaire, c'est-à-dire celui qui est

⁸⁰ Karl Marx note toutefois que le servage avait disparu de fait vers la fin du XIV^e siècle, et que l'immense majorité de la population se composait donc de paysans libres, indépendants des seigneurs. Karl Marx *Le Capital*, *supra* note 61 à la p 682.

⁸¹ Notamment, les grands seigneurs ont chassé les paysans des terres dans le but de transformer les terres arables en pâturages, à cause de la hausse des prix de la laine due à l'épanouissement de manufactures de laine. Pour en savoir plus, voir Karl Marx *Le Capital*, *supra* note 61 aux pp 682-699 (chapitre XXVII).

⁸² Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 8.

⁸³ Nandita Sharma, *supra* note 42 à la p 65.

⁸⁴ Susan Marks, « Exploitation as an international legal concept » dans Susan Marks, dir, *International Law on the Left: Re-Examining Marxist Legacies*, Cambridge, Cambridge University Press, 2011, 281 à la p 284.

nécessaire au travailleur pour assurer sa subsistance, et le surtravail, qui va au-delà de ce qui est nécessaire à la subsistance du travailleur, et dont le produit est approprié par le capitaliste⁸⁵. Ce qui permet au capitaliste de générer du profit, nous dit Marx, c'est ce temps de surtravail, qui génère ce qu'il appelle la plus-value. Ainsi, pour Marx, le capital ne peut être reproduit que par l'accumulation de la plus-value, qui est le produit de l'exploitation de la force de travail des travailleurs salariés dits « libres »⁸⁶.

En d'autres mots, Robert Miles explique que « ce qui distingue le capitalisme des autres modes de production, c'est précisément la manière dont la production est entreprise [*traduction libre*] », et que « Marx identifie cette particularité dans l'interdépendance du capital et du travail salarié [*traduction libre*] »⁸⁷. C'est également ce que souligne Karl Marx dans ce passage : « ce qui caractérise l'époque capitaliste, c'est donc que la force de travail acquiert pour le travailleur lui-même la forme d'une marchandise qui lui appartient, et son travail, par conséquent, la forme de travail salarié »⁸⁸.

1.1.2 Le sens à donner à la liberté du salarié

Maintenant, quel sens faut-il donner à cette « liberté » du travailleur libre, alors qu'il est pourtant « contraint » de vendre sa force de travail, pour survivre? Ce qu'il faut retenir ici de cet aspect « obscur »⁸⁹ de l'œuvre de Marx, c'est qu'il utilise le terme « libre » avec beaucoup d'ironie⁹⁰.

En effet, même si, pour Marx, le travail libre fait invariablement référence au travail salarié, il utilise également le concept de « really free working »⁹¹ lorsque le travail constitue la « réalisation de l'individu, de soi [*traduction libre*] »⁹². Il oppose ce concept

⁸⁵ Susan Marks, *supra* note 84 à la p 285.

⁸⁶ *Ibid* à la p 285.

⁸⁷ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 23.

⁸⁸ Karl Marx *Le Capital*, *supra* note 61 à la p 171.

⁸⁹ Yann Moulier Boutang *esclavage*, *supra* note 1 à la p 277.

⁹⁰ Genevieve LeBaron, *supra* note 42 à la p 8.

⁹¹ Il n'a pas été possible de retrouver l'extrait en français. Cité dans Robert Miles, *supra* note 54 à la p 24. Karl Marx, *Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy (Rough draft)*, Harmondsworth, Penguin, 1973 à la p 611 [Karl Marx *Grundrisse*].

⁹² *Ibid*, à la p 611. Cité dans Robert Miles, *supra* note 54 à la p 24.

de « travail réellement libre [*traduction libre*] » au travail non seulement de l'esclave et du serf, mais également au travail salarié⁹³. Par ailleurs, pour Marx, ce « travail réellement libre [*traduction libre*] » ne pourrait exister que sous certaines conditions – dont la première est la transcendance du mode de production capitaliste⁹⁴. Ainsi, comme le souligne Vic Satzewich, « vu sous cet angle il est évident que la qualification du travail salarié comme étant un travail libre est relative, et implique des formes particulière de liberté et de contrainte [*traduction libre*] »⁹⁵.

En effet, même si Marx analyse le mouvement historique ayant converti les producteurs en salariés comme un affranchissement du servage féodal, il considère que cet « affranchissement », par le dépouillement violent des producteurs de la propriété du sol, n'est au fond qu'un changement dans la forme et les modalités de l'exploitation de la masse :

L'ensemble du développement, embrassant à la fois la genèse du salarié et celle du capitaliste, a pour point de départ la servitude des travailleurs; le progrès qu'il accomplit consiste à changer la forme de l'asservissement, à amener la métamorphose de l'exploitation féodale en exploitation capitaliste.⁹⁶

Cependant, ce qui distingue entre autres l'exploitation capitaliste des autres modes d'exploitation, c'est que, contrairement au régime féodal ou esclavagiste, explique Susan Marks, « dans le mode de production capitaliste, l'exploitation est cachée [*traduction libre*] »⁹⁷. Elle approfondit cette remarque dans l'extrait suivant :

Whereas in slave-owning and feudal societies the exploitation of labour is readily apparent, in capitalist society labour is paid and regulated according to a contract negotiated between two seemingly free and equal parties. It is only when we look behind, or beneath, that contract at the relations of production that we find 'a world of hierarchy and inequality, of orders and obedience, of bosses and subordinates'⁹⁸. We find a world in which the working class works to support the ruling class, and hence 'to reproduce the very conditions of their [the former's] own insubordination'^{99, 100}

⁹³ Karl Marx Grundrisse, *supra* note 91 à la p 611. Cité dans Robert Miles, *supra* note 54 à la p 24.

⁹⁴ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 24.

⁹⁵ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 41.

⁹⁶ Karl Marx Le Capital, *supra* note 61 à la p 680.

⁹⁷ Susan Marks, *supra* note 84 à la p 285.

⁹⁸ Anwar Shaikh, « Exploitation » dans Kai Nielsen et Robert Ware, dir, *Exploitation*, Highland Park, New Jersey : Humanities Press, 1990, 70 à la p 73, cité dans Susan Marks, *supra* note 84 à la p 287.

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ Susan Marks, *supra* note 84 à la p 285.

Le rapport d'exploitation est donc caché par le fait que le travailleur libre reçoit un salaire et que son travail est fondé sur un contrat négocié par deux parties juridiquement « libres et égales »¹⁰¹. Dans le même sens, Karl Marx se moque du « libre-échangiste vulgaire »¹⁰², et de ses idées face à la libre circulation des marchandises :

La sphère de la circulation des marchandises, où s'accomplissent la vente et l'achat de la force de travail, est en réalité un véritable Éden des droits naturels de l'homme et du citoyen. Ce qui y règne seul, c'est Liberté, Égalité, Propriété et Bentham¹⁰³. Liberté! Car ni l'acheteur ni le vendeur d'une marchandise n'agissent par contrainte ; au contraire, ils ne sont déterminés que par leur libre arbitre. Ils passent contrat ensemble en qualité de personnes libres et possédant les mêmes droits. Le contrat est le libre produit dans lequel leurs volontés se donnent une expression juridique commune. Égalité! Car ils n'entrent en rapport l'un avec l'autre qu'à titre de possesseurs de marchandise, et ils échangent équivalent contre équivalent. Propriété! Car chacun ne dispose que de ce qui lui appartient.¹⁰⁴

Pourquoi donc Marx insiste-t-il tout de même sur la « liberté » du salarié? En fait, pour lui, ces nouveaux travailleurs salariés sont dit « libres » sous deux points de vue :

La transformation de l'argent en capital exige donc que le possesseur d'argent trouve sur le marché le travailleur libre, et libre à un double point de vue. Premièrement le travailleur doit être une personne libre, disposant à son gré de sa force de travail comme de sa marchandise à lui ; secondement il doit n'avoir pas d'autre marchandise à vendre ; être, pour ainsi dire, libre de tout, complètement dépourvu des choses nécessaires à la réalisation de sa puissance travailleuse.¹⁰⁵

En d'autres mots, les travailleurs libres, d'une part, disposent librement de leur force de travail comme de leur marchandise leur appartenant, et d'autre part, sont « libérés » – voire privés, des moyens de production, de leur attachement à la terre¹⁰⁶.

Karl Marx précise ainsi que, contrairement à l'esclave qui est la propriété juridique de son maître au même titre qu'une chose ou qu'une marchandise, et contrairement au serf qui est lié juridiquement au sol, le travailleur salarié est juridiquement libre de ne vendre que sa force de travail, qui lui appartient¹⁰⁷ :

La force de travail ne fut pas toujours une marchandise. Le travail ne fut pas toujours du travail salarié, c'est-à-dire du travail libre. L'esclave ne vendait pas sa force de travail au possesseur d'esclaves, pas plus que le bœuf ne vend le produit de son travail au paysan. L'esclave est vendu, y compris sa force de travail, une fois pour toutes à son propriétaire. Il est une marchandise qui peut

¹⁰¹ Karl Marx *Le Capital*, *supra* note 61 à la p 169.

¹⁰² *Ibid* à la p 177.

¹⁰³ Marx précise que ce terme signifie : « On n'entre pas ici, sauf pour affaires! » Karl Marx *Le Capital*, *supra* note 61 à la p 177.

¹⁰⁴ *Ibid* à la p 177.

¹⁰⁵ *Ibid* à la p 171.

¹⁰⁶ *Ibid* à la p 170.

¹⁰⁷ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 27.

passer de la main-d'un propriétaire dans celle d'un autre. Il est lui-même une marchandise, mais sa force de travail n'est pas sa marchandise. Le serf ne vend qu'une partie de sa force de travail. Ce n'est pas lui qui reçoit un salaire du propriétaire de la terre; c'est plutôt le propriétaire de la terre à qui il paie tribut. Le serf appartient à la terre et constitue un rapport pour le maître de la terre. L'ouvrier libre, par contre, se vend lui-même, et cela morceau par morceau. Il vend aux enchères 8, 10, 12, 15 heures de sa vie, jour après jour, aux plus offrants, aux possesseurs des matières premières, des instruments de travail et des moyens de subsistance, c'est-à-dire aux capitalistes. L'ouvrier n'appartient ni à un propriétaire ni à la terre, mais 8, 10, 12, 15 heures de sa vie quotidienne appartiennent à celui qui les achète.¹⁰⁸

Ainsi, la force du travail du travailleur salarié libre devient en quelque sorte sa propriété privée¹⁰⁹. Cet aspect a été approfondi par la féministe matérialiste Colette Guillaumin, qui a mis en lumière le fait que contrairement aux serfs et aux esclaves, ce n'est *que* la force de travail du travailleur salarié libre qui est appropriée, et non sa personne, son corps entier¹¹⁰. C'est ce qu'elle explique lorsqu'elle analyse le rapport d'appropriation physique dans les rapports de sexe – qu'elle nomme, par analogie à l'esclavage et au servage, le « sexage »¹¹¹. En effet, elle explique que les esclaves, les serfs ainsi que les femmes - en tant que classes, ont en commun le fait que le rapport de travail dans lequel ils et elles sont inscrites implique non seulement l'accaparement de leur force de travail, mais également un « rapport d'*appropriation* physique direct »¹¹². En effet, contrairement aux travailleurs salariés libres décrits par Marx – qui ne doivent vendre que leur force de travail, les esclaves, les serfs, ainsi que la classe des femmes, ont cédé la propriété de leur personne entière à autrui¹¹³ :

L'appropriation physique dans les rapports de sexes - qu'on va tenter de décrire dans cet article - contient l'accaparement de la force de travail, et c'est à travers la forme que prend cet accaparement qu'on peut discerner qu'il s'agit d'une appropriation matérielle du corps ; mais elle en est distincte par un certain nombre de traits dont l'essentiel, commun avec l'esclavage, est qu'il n'existe dans cette relation aucune sorte de mesure à l'accaparement de la force de travail : cette dernière, contenue à l'intérieur des seules limites que représente un corps individuel matériel, est prise en bloc, sans évaluation. Le corps est un réservoir de force de travail, et c'est en tant que tel qu'il est approprié.

¹⁰⁸ Karl Marx, *Travail salarié et capital*, Pékin, Éditions en langues étrangères, 1966 (première publication 1849) à la p 20.

¹⁰⁹ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 25.

¹¹⁰ Colette Guillaumin, *supra* note 73.

¹¹¹ *Ibid* à la p 9.

¹¹² *Ibid*.

¹¹³ Elsa Galerand et Martin Gallié, « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre » (2014) 51 *Revue Interventions économiques* 1 à la p 12.

[...] C'est le résultat d'un long et dur processus que d'être parvenu à ne vendre QUE sa force de travail et à ne pas être soi-même approprié.¹¹⁴

Ainsi, contrairement à l'esclave qui devient la propriété privée de son maître – approprié physiquement, le travailleur salarié est libre de ne vendre que sa force de travail comme une forme de propriété de soi¹¹⁵.

De plus – et c'est un point sur lequel nous insisterons dans le cadre de ce mémoire –, la liberté du travail salarié libre est ancrée dans sa capacité à circuler librement sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'il est formellement libre de circuler d'un employeur à un autre – il n'est plus lié juridiquement à son maître ni à la terre¹¹⁶. Cet aspect a été approfondi par le sociologue Yann Moulier Boutang. En effet, selon cet auteur, la liberté du travailleur salarié libre est ancrée dans sa possibilité de circuler sur le marché du travail et de vendre sa force de travail à l'employeur le plus offrant, c'est-à-dire la faculté pour lui de chercher le « meilleur patron », mais aussi de le quitter ou de refuser de travailler pour tel ou tel employeur :

La liberté à laquelle, pense-t-on, Marx fait allusion, n'est pas la liberté de sortir de la situation de travailleur dépendant (c'est cette liberté là dont la prolétarisation a eu, en principe la peau), c'est celle de pouvoir se vendre au plus offrant, la liberté au sein du marché du travail et dans les strictes limites de ce dernier. [...] Cette liberté-là comprend donc bien le droit de quitter un employeur pour un autre (c'est l'application dans la sphère du travail de la liberté publique d'aller et venir sans entraves). Il y a donc dans le salariat en amont, et comme sa condition, une liberté constitutive, sans laquelle le marché du travail n'est pas différent du marché des titres de propriétés, ou des actifs marchandises.¹¹⁷

Cette analyse a donc l'avantage d'ancrer la liberté du travailleur libre dans sa *mobilité*, ou en d'autres mots, dans sa capacité ou son droit « d'aller et venir sans entraves ». En somme, les travailleurs salariés libres bénéficient d'une *liberté de circulation* sur le marché du travail dont les esclaves et les serfs étaient privés¹¹⁸.

Toutefois, cette liberté est limitée par les conditions du marché, puisqu'évidemment, cette capacité de circuler d'un employeur à un autre dépend de la présence d'un ou de plusieurs

¹¹⁴ Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 9.

¹¹⁵ *Ibid* à la p 9, Elsa Galerand et Martin Gallié, *supra* note 113 à la p 12.

¹¹⁶ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 25.

¹¹⁷ Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 277.

¹¹⁸ Stig Jagerskiold, « The Freedom of Movement » dans Louis Henkin, dir, *The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights*, New York, Colombia University Press, 1981, 166 à la p 168.

acheteurs de force de travail sur le marché. Ainsi, « lorsqu'un acheteur ne peut être trouvé, la liberté du travailleur salarié est une abstraction [*traduction libre*] »¹¹⁹. De plus, il ne faut pas oublier que cette liberté de circuler sur le marché pour ne vendre que sa force de travail n'est possible que parce que ces salariés ont été auparavant dépossédés des moyens de production, faisant en sorte qu'ils restent tenus de vendre leur force de travail pour survivre. Robert Miles résume l'ambiguïté de cette nouvelle « liberté » ainsi :

Thus although the direct producer gains the freedom to dispose of his or her labour power, the producer is nevertheless compelled to find a buyer as a consequence of having been deprived of access to the means of production. In principle, the individual gains control over the disposal of labour power, but in a set of social relations where there is little option other than to submit it to the discipline of the capitalist labour process. Consequently, what in one sense is a real individual freedom is historically constrained by the new social relations of production. The apologists of the capitalist mode of production ignore these social relations of production in order to highlight the individual's freedom to enter the market for labour power.¹²⁰

Ainsi, pour résumer, les travailleurs salariés libres, d'une part, ne doivent vendre que leur seule force de travail – comme une propriété de soi, et, d'autre part, sont formellement libres de circuler sur le marché du travail, d'un employeur à l'autre, pour la vendre. Ils ne sont contraints qu'économiquement – et non pas juridiquement – de travailler pour survivre.

À l'opposé, le travail « non libre »¹²¹ fait donc référence à un rapport de travail dans lequel le travailleur est contraint juridiquement – et parfois aussi physiquement – de vendre sa force de travail pour que celle-ci soit appropriée et exploitée par autrui¹²². Le travail non libre peut faire référence tant à des formes de travail salarié que non salarié : pour Vic Satzewich, « le critère déterminant pour identifier un rapport de travail non libre est que les travailleurs font face à des restrictions formelles-légales quant à la libre disposition de leur force travail »¹²³. En d'autres mots, les travailleurs non libres ne disposent plus de

¹¹⁹ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 25.

¹²⁰ *Ibid*, à la p 26.

¹²¹ À notre connaissance, Marx n'utilise pas ce terme lui-même tel quel, mais comme le mentionne Vic Satzewich, ce terme est dérivé de l'analyse de Marx. Voir Vic Satzewich *Racism*, *supra* note 59 à la p 42. Il a été repris par plusieurs théoriciens marxistes et non-marxistes, tels que Robert Miles, *supra* note 54 à la p 19 ; Yann Moulier Boutang *esclavage*, *supra* note 1 ; Genevieve LeBaron, *supra* note 42 ; Abigail Bakan et Daiva Stasiulis, *supra* note 42 ; Judy Fudge *precarious*, *supra* note 30.

¹²² Vic Satzewich *Racism*, *supra* note 59 à la p 42.

¹²³ *Ibid* à la p 43.

leur force de travail à leur guise, et ne peuvent circuler librement sur le marché du travail. Robert Miles décrit en quoi le travail de l'esclave et du serf peuvent être considérés comme étant non libres :

Marx's antonymous conception is of relations of production where there is a direct, unmediated relation of domination. The reference is to those circumstances where direct physical and/or politico-legal compulsion are used to acquire and exploit labour power. Thus in the case of slave labour the labourer is transformed forcefully into an item of exchange and is required to work for an owner by means of direct force which can be sustained and legitimated by a legal code. [...] In the case of serf labour, the labourer is required by custom or law to provide either a certain quantity of labour power or the proportion of the product of labour power for the use of the non-labouring class.¹²⁴

Mais les rapports de travail non libre ne se réduisent pas au servage et à l'esclavage : certaines formes de travail salarié peuvent également être non libre, c'est-à-dire lorsque des travailleurs sont inscrits dans des formes de travail « qui impliquent le paiement d'un salaire et qui donc se présentent formellement comme une forme de travail salarié libre, mais qui impliquent pourtant des restrictions politiques et légales quant à la circulation de leur force de travail sur le marché [*traduction libre*] »¹²⁵. En d'autres mots, certains travailleurs salariés peuvent être considérés non libres lorsqu'ils ne peuvent circuler librement sur le marché du travail, notamment dans le cas où légalement ils ne peuvent travailler que pour un seul employeur, ou que pour un seul secteur du marché du travail¹²⁶. À l'instar de Yann Moulier Boutang, le travailleur salarié non libre est celui qui ne bénéficie pas de « la liberté élémentaire de vendre librement sa seule capacité de travail au plus offrant comme un salarié bénéficiant du droit du travail 'normal' »¹²⁷.

Or, par définition, ces formes de travail salarié non libre – pour qu'elles existent – nécessitent l'intervention juridique des États. Plusieurs auteurs ont insisté, en effet, sur le rôle primordial du droit dans la production et l'organisation des formes de travail salarié non libre¹²⁸. Tel que le théorise Colette Guillaumin, ces formes de travail ne sont rendues possibles que par un « arsenal juridique », c'est-à-dire un cadre législatif implanté par les États qui encadre et organise une catégorie de travailleurs en les confinant dans des

¹²⁴ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 31.

¹²⁵ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 42.

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Yann Moulier Boutang Accumulation primitive, *supra* note 44 à la p 1077.

¹²⁸ Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 26, Elsa Galerand et Martin Gallié, *supra* note 113 à la p 3.

secteurs d'emploi non libres¹²⁹. Comme l'explique Robert Miles, l'État a pour fonction d'assurer les conditions permettant la reproduction des formes de travail non libre – ce qu'il fait par l'entremise d'interventions politico-légales¹³⁰. Ainsi, l'« arsenal juridique » de l'État lui permet non seulement de distinguer ceux et celles qui sont admissibles à un statut permanent au sein de l'État de ceux et celles qui ne le sont pas, mais également de déterminer comment les personnes qui sont admises au sein de l'État seront intégrées sur le marché du travail et dans les relations de production¹³¹.

1.1.3 La recomposition des formes de travail non libres au sein des sociétés salariales

Comme nous l'avons mentionné précédemment, selon l'analyse de Marx, le travail salarié libre est essentiel à la production et à la reproduction de la société capitaliste¹³². Or, comme l'ont remarqué notamment Nandita Sharma, Robert Miles et Abigail B. Bakan et Daiva Stasiulis, diverses formes de travail non libre, encadrées par l'« arsenal juridique »¹³³ des États, n'ont pas disparu dans l'histoire du développement du capitalisme, et existent jusqu'à ce jour¹³⁴. Il est devenu également clair, comme nous venons d'y faire référence, que salariat et « liberté » du travail ne vont pas toujours de pair. Ainsi, le « tableau rassurant »¹³⁵ dépeint par Karl Marx, qui théorise une transition des formes de travail, de l'esclavage au salariat, semble en réalité plus complexe, et a été affiné par certains travaux.

L'analyse historique de Yann Moulier Boutang, qui résume les conclusions de multiples études à ce sujet, permet en effet de comprendre que tant la naissance que le développement du capitalisme se sont fondés sur l'exploitation du travail non libre :

On reconnaît désormais le rôle central de l'économie de plantation dans l'éclosion du capitalisme moderne qui suppose autant la naissance de l'État moderne absolutiste et de la manufacture mercantiliste au XVII^e siècle que la grande fabrique anglaise à la charnière du XVIII^e et du XIX^e

¹²⁹ Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 26, Robert Miles, *supra* note 54 à la p 181, Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 35.

¹³⁰ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 181.

¹³¹ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 35.

¹³² Susan Marks, *supra* note 84 à la p 285.

¹³³ Voir Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 26.

¹³⁴ Abigail Bakan et Daiva Stasiulis, *supra* note 42 à la p 219. Voir également Robert Miles, *supra* note 54 ; Tom Brass Contradiction, *supra* note 55 à la p 743 ; Nandita Sharma, *supra* note 42 à la p 65.

¹³⁵ Yann Moulier Boutang Accumulation primitive, *supra* note 44 à la p 1071.

siècle. Mais ce qui est moins souligné, c'est l'extraordinaire persistance de l'esclavage et du servage au sein du capitalisme libéral tout au long du XIX^e siècle.¹³⁶

Plusieurs auteurs, notamment Robert Miles et Yann Moulier Boutang, ont ainsi procédé à une analyse poussée des formes de travail non libre qui se sont transformées et recomposées suite à l'abolition internationale de l'esclavage, jusqu'à aujourd'hui, dans une perspective globale. Nous ne pouvons pas ici reprendre de manière détaillée ce survol historique, bien qu'il soit passionnant. Nous reviendrons toutefois – et très brièvement – sur certains de leurs constats principaux¹³⁷. Ce rapide survol historique de diverses formes de travail non libre nous mènera jusqu'à la naissance des premiers programmes de migration de travail temporaire.

D'abord, rappelons que la traite occidentale d'esclaves originaires d'Afrique, aussi nommée la « traite atlantique », prend son essor à partir du 17^e siècle¹³⁸, menée d'abord par le Portugal, puis par l'Espagne, la France, l'Angleterre et la Hollande¹³⁹. Ce régime esclavagiste avait notamment été mis en place dans les colonies des Caraïbes, du sud des États-Unis et du Brésil¹⁴⁰, puisqu'il était étroitement lié au système des grandes plantations agricoles. En effet, les puissances européennes avaient décidé de mettre en

¹³⁶ Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1078.

¹³⁷ Précisons également que nous nous basons ici sur les travaux de Cindy Hahamovitch, qui s'est penchée sur l'histoire des programmes de migration temporaire dans une perspective globale ou internationale, et sur un récent article d'Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont-Robillard, qui, de façon similaire, procède à un bref survol historique des politiques interdisant le changement d'employeur dans le monde. Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35.

¹³⁸ Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 71 à la p 38. Selon cet auteur, le système aurait été mis en place à partir du 15^e siècle, mais aurait réellement pris son envol à partir du 17^e siècle.

¹³⁹ James A. Rawley, *The Transatlantic Slave Trade: a History*, New York, W.W.Norton & Company, 1981 à la p 9.

¹⁴⁰ Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 71 aux pp 44-45. Il note également que le système de la plantation n'est pas né dans les colonies européennes d'Amérique : celui-ci serait né dès le 12^e siècle, à l'époque des croisades, près de Tyr, mais aussi en Italie. Ce ne serait cependant qu'à la fin du 15^e siècle que des esclaves noirs auraient été utilisés de façon prédominante dans les plantations italiennes.

valeur ces colonies d'Amérique en y imposant l'économie de plantation¹⁴¹, qui dépendait d'une main-d'œuvre importante historiquement et majoritairement servile¹⁴².

Or, à partir de la seconde moitié du 18^e siècle¹⁴³, le mouvement abolitionniste anglais commence à véhiculer l'idée selon laquelle l'esclavage est non seulement un « crime contre l'humanité », mais également une forme de travail incompatible avec le progrès économique, alors que la prospérité de l'Angleterre devenait plus en plus fondée sur l'entreprise capitaliste, une force de travail salariée, et une économie de libre marché¹⁴⁴. De plus, tel que l'explique François Rigaux, il apparaît clairement que « la survivance de l'esclavage dans les pays ou les territoires coloniaux qui ne l'avaient pas aboli était à la fois une entrave à la liberté de mouvement et un déni de la liberté tout court »¹⁴⁵. L'utilisation de main-d'œuvre esclave, en Angleterre comme dans ses colonies, est abolie en 1833¹⁴⁶.

À ce sujet, il existe un débat dans le milieu académique quant aux raisons ayant permis l'abolition de l'esclavage. D'un côté, on a décrit cet épisode comme la victoire des valeurs morales sur les intérêts matériels, et de l'autre, comme une transition qui répondait plutôt à des intérêts économiques en transition – l'abolition devant bénéficier à la classe capitaliste¹⁴⁷. Plus précisément, l'école dite « de Coupland » des historiens britanniques des années 1930 défendait le rôle décisif du mouvement abolitionniste sans qui « ces pages glorieuses de l'histoire n'auraient jamais été écrites », alors qu'à l'opposé, l'historien Eric

¹⁴¹ Olivier Pétré-Grenouilleau explique que l'adoption du système des plantations en Amérique n'était pas inévitable, mais qu'il découle plutôt de facteurs politiques – les doctrines mercantilistes, la nécessité de produire des richesses, les rivalités entre les puissances européennes, et les intérêts de certains milieux, notamment les négociants et les colons. Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 138 aux pp 50-52.

¹⁴² *Ibid* à la p 48. Par ailleurs, il explique que le recours à la main-d'œuvre servile africaine n'était pas non plus inévitable. D'autres formes de main-d'œuvre furent utilisées dans les plantations avant l'introduction d'esclaves africains, qui avaient cependant en commun le fait d'être toutes non libres, soit la main-d'œuvre « amérindienne », et de travailleurs « blancs sous contrat ».

¹⁴³ Suzanne Miers, *Slavery in the Twentieth Century: the Evolution of a Global Problem*, Walnut Creek, AltaMira Press, 2003 à la p 1. [Suzanne Miers *Slavery Twentieth Century*]

¹⁴⁴ *Ibid* à la p 3.

¹⁴⁵ François Rigaux, « La liberté de mouvement dans la doctrine du droit des gens » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 137 à la p 151.

¹⁴⁶ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 86.

¹⁴⁷ Suzanne Miers *Slavery Twentieth Century*, *supra* note 143 à la p 4.

Williams relativisait l'importance politique du mouvement abolitionniste, en mettant l'accent au contraire sur l'influence des intérêts économiques de la classe capitalise – puisque la société bourgeoise avait entre autres besoin d'une masse de travailleurs libres, perçus comme étant plus productifs que la main-d'œuvre non libre¹⁴⁸. La résolution de ce débat n'étant pas l'objet du présent mémoire, nous reprenons simplement ici la conclusion de Suzanne Miers, pour qui l'abolition de l'esclavage est le résultat de facteurs économiques, politiques et idéologiques étroitement imbriqués entre eux¹⁴⁹.

Peu après l'abolition de l'esclavage par l'Angleterre, les empires français, hollandais, et finalement espagnol, s'engagent également à mettre fin légalement à cette pratique sur leurs territoires¹⁵⁰ (France 1848, Hollande 1872, Espagne 1885, Brésil 1888)¹⁵¹. Yann Moulier Boutang explique que l'abolition internationale de l'esclavage s'étale sur plus d'un siècle (1792-1907)¹⁵², et que cette « libération » est partout le produit d'intenses luttes sociales :

Cette abolition s'opéra au moment du triomphe de l'ère libérale du capitalisme. Cette libération n'eut rien d'un processus inéluctable : elle fut acquise par des luttes sociales et politiques encore plus fortes que celles qui ponctuèrent la conquête du suffrage universel; le passage à la liberté « économique » avait des conséquences telles sur l'équilibre politique qu'il rendit presque partout difficile la transition d'un régime de main-d'œuvre¹⁵³.

Toutefois, explique Oliver Pétré-Grenouilleau, l'abolition juridique de l'esclavage « ne signifie pas la fin de toute migration de main-d'œuvre plus ou moins contrainte en direction du monde colonial »¹⁵⁴. En effet, la transition vers le travail salarié libre ne se fait pas aussi facilement que prévu ; si on avait prévu mettre fin à l'esclavage, il n'en était pas de même pour le système des plantations agricoles des colonies¹⁵⁵.

¹⁴⁸ Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 392.

¹⁴⁹ Suzanne Miers *Slavery Twentieth Century*, *supra* note 143 à la p 4.

¹⁵⁰ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72.

¹⁵¹ Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 138 à la p 282.

¹⁵² Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 383. Yann Moulier Boutang explique qu'on donne traditionnellement la date de 1888 – l'abolition brésilienne, pour date finale d'abolition de l'esclavage. Or, l'Angleterre elle-même n'éradiqua l'esclavage du Kenya qu'en 1907.

¹⁵³ *Ibid* à la p 383.

¹⁵⁴ Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 138 à la p 279.

¹⁵⁵ *Ibid* à la p 283.

C'est que, pour survivre, l'économie de plantation est dépendante d'un approvisionnement continu de main-d'œuvre bon marché : l'esclavage ayant été aboli, il est donc nécessaire et urgent de trouver une source alternative de main-d'œuvre¹⁵⁶. Suite à l'abolition, les puissances européennes, explique Yann Moulier Boutang, font donc face au même problème dans leurs colonies : le manque de « bras » dans les plantations d'Amérique, puisque les ex-esclaves tentaient par tous les moyens d'échapper au travail dépendant salarié – préférant s'établir à leur compte comme producteurs indépendants¹⁵⁷. Les gouvernements européens décident donc tous d'intervenir pour « fixer le travail dépendant salarié »¹⁵⁸ ou, en d'autres mots, pour forcer les personnes à rendre disponible leur force de travail pour les propriétaires des plantations¹⁵⁹.

Ainsi, les gouvernements interviennent premièrement par l'entremise de la législation, notamment en bloquant l'accès à la terre pour les ex-esclaves par de lourdes taxes, et en leur imposant des pénalités pour « vagabondage ». Suzanne Miers résume ces interventions juridiques ainsi : « on accorda donc la 'liberté' aux esclaves, mais une liberté modifiée par une législation soigneusement conçue pour les garder en place et au travail [*traduction libre*] »¹⁶⁰.

Ces interventions n'étant pas suffisantes pour assurer aux plantations un apport régulier de main-d'œuvre, la solution retenue par les États coloniaux est d'importer une nouvelle force de travail dans leurs colonies – une forme de travail non libre qui serait considérée « politiquement acceptable »¹⁶¹. Les puissances européennes ont donc recours, à partir des années 1830, à des travailleurs dits « engagés » - aussi appelés « coolies », originaires principalement des Indes britanniques et de Chine, mais également du Sierra Leone¹⁶² et de Mélanésie¹⁶³. Ils sont engagés non seulement pour travailler dans les plantations des

¹⁵⁶ Suzanne Miers *Slavery Twentieth Century*, *supra* note 143 à la p 5.

¹⁵⁷ Yann Moulier Boutang *esclavage*, *supra* note 1 à la p 383

¹⁵⁸ *Idem*.

¹⁵⁹ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 86.

¹⁶⁰ Suzanne Miers *Slavery Twentieth Century*, *supra* note 143 à la p 6.

¹⁶¹ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 89.

¹⁶² *Ibid* à la p 19.

¹⁶³ Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 138 à la p 284.

Caraïbes, mais également sur l'île Maurice, en Afrique du Sud¹⁶⁴, en Australie, aux États-Unis et au Canada¹⁶⁵, pour travailler dans les plantations agricoles, mais aussi dans les secteurs minier et de la construction¹⁶⁶. Pour Yann Moulier Boutang et Cindy Hahamovitch, ces formes de travail – le travail des engagés et des coolies –, présentent des similitudes frappantes avec les migrations temporaires de main-d'œuvre d'aujourd'hui, et constituent selon eux leurs ancêtres :

La particularité des migrations de main-d'œuvre étrangère dans les sociétés industrielles modernes ne tombent pas du ciel. Le travail d'engagement, puis le travail sous contrat des coolies apparaissent comme les véritables ancêtres des migrations de main-d'œuvre¹⁶⁷.

En effet, que ce soit dans les Caraïbes, aux États-Unis ou au Canada, les engagés étaient assignés à un employeur particulier pour une durée déterminée, variant généralement entre six mois et cinq ans, et recevaient un salaire, généralement très faible¹⁶⁸. Contrairement aux esclaves, note David Northrup, les engagés quittaient majoritairement leur État d'origine volontairement, bien qu'ils aient généralement reçu que très peu d'information sur ce qui les attendait à leur arrivée¹⁶⁹. D'après Robert Miles, le fait qu'ils recevaient un salaire et qu'ils aient théoriquement accepté de signer un contrat librement, permettait de donner l'apparence d'un travail libre¹⁷⁰. Pourtant, leur travail n'était que formellement libre, puisque les engagés étaient assignés à un employeur unique et grandement restreints dans leur liberté de circulation. La migration de ces « travailleurs engagés » du 19^e et début du 20^e siècle était encadrée, organisée et financée par les États coloniaux, comme

¹⁶⁴ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35, reprennent et traduisent les travaux de Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72.

¹⁶⁵ Au Canada cependant, bien que des esclaves aient été présents dès 1628, l'esclavage n'est pas pratiqué à grande échelle comme dans les Caraïbes ou dans les plantations américaines, notamment parce que l'économie de plantation n'y est pas instaurée. Pour cette raison, au Canada, le recours aux coolies est moins massif qu'aux États-Unis ou que dans les Caraïbes, et cette main-d'œuvre – des coolies originaires de Chine – est principalement utilisée pour travailler à la construction du chemin de fer transcanadien. Nous y reviendrons. Voir Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *The Making of the Mosaic: a History of Canadian Immigration Policy*, Toronto, University of Toronto Press, 1998 aux pp 38, 91 et 94.

¹⁶⁶ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72.

¹⁶⁷ Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 248. Voir également Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 166.

¹⁶⁸ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 114.

¹⁶⁹ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72.

¹⁷⁰ Robert Miles, *supra* note 54 à la p 91.

l'était alors l'esclavage au 17^e siècle¹⁷¹. À titre d'exemple, d'après Olivier Pétré-Grenouilleau, qui cite les travaux de Pieter C. Emmer, entre 1811 et 1939, les Caraïbes reçoivent environ 543 000 travailleurs indiens et 145 000 Chinois¹⁷². Aux États-Unis, plus de 300 000 coolies chinois viennent travailler sous contrat entre 1849 et 1882¹⁷³, alors qu'au Canada, le gouvernement organise, à partir de 1871, l'immigration de plusieurs dizaines de milliers de travailleurs chinois¹⁷⁴.

Toutefois, et contrairement aux travailleurs des programmes de migration de travail temporaire actuels, les engagés et coolies restaient généralement dans l'État d'accueil après l'expiration de leur contrat de travail – ils n'étaient pas tenus quitter le territoire¹⁷⁵. Or, cela a pour conséquence, aux États-Unis et au Canada¹⁷⁶, de faire en sorte que ces travailleurs, devenus « libres » à l'issue de leur contrat, tentent leur chance dans des secteurs d'emplois plus favorables, qui suscitaient également l'envie des natifs – notamment dans les mines aux États-Unis, et pour travailler dans le secteur des services dans les villes au Canada¹⁷⁷. Dans ces deux pays, de fortes protestations se font rapidement entendre contre la migration des coolies – principalement originaires de Chine. On les accusait notamment de tirer les salaires vers le bas et d'occuper des emplois que des travailleurs « blancs » auraient pu occuper. D'après Yann Moulier Boutang, « tant que les Chinois demeuraient à la place qui leur était implicitement attribuée comme race la plus inférieure, ils étaient tolérés »¹⁷⁸. C'est donc suite à de fortes protestations, principalement de certains syndicats de travailleurs « nationaux », que les États-Unis et le Canada mettent fin au système d'immigration des coolies asiatiques : en 1885 aux États-Unis¹⁷⁹ et en 1897

¹⁷¹ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 73.

¹⁷² Olivier Pétré-Grenouilleau, *supra* note 138 à la p 284.

¹⁷³ Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 530.

¹⁷⁴ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 94.

¹⁷⁵ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72.

¹⁷⁶ Les Caraïbes connaissent un scénario différent que nous n'aborderons pas ici.

¹⁷⁷ Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 531 (États-Unis) et à la p 541 (Australie).

¹⁷⁸ *Ibid* à la p 545.

¹⁷⁹ *Ibid* à la p 533.

au Canada¹⁸⁰. En d'autres mots, c'est la fuite de ces travailleurs vers des secteurs d'emploi plus favorables, prisés des natifs, qui met fin à ces programmes de migration sous contrat.

Cindy Hahamovitch explique qu'on assiste, à cette époque – à partir de la fin du 19^e siècle, à une vague de restrictions migratoires dans plusieurs États, à laquelle n'échappe pas le Canada¹⁸¹ :

The result was a concentration of restrictive legislation around the turn-of-the-century, some of which threatened employers quite directly. Some governments simply asserted their "sovereign right" to exclude immigrants for any reason, whether or not they had the means or inclination to do so. The Netherlands passed such a law in 1887, as did Sweden in 1894, Argentina in 1902, and Chile in 1918. Some required that immigrants register as they crossed land borders as in France after 1893 and the U.S. after 1891. Others asserted their monopoly rights over movement by singling out particular immigrant groups, particularly those most likely to emigrate in bondage to an employer or labor recruiter. The state of Victoria and the U.S. were the first to ban Chinese laborers (in 1881 and 1882 respectively), though by the end of the 1890s many other nations had followed suit.¹⁸²

Elle explique également, en rapportant les propos de John Torpey, que les États intensifient, durant la même période, leur contrôle des « moyens légitimes de circulation », c'est-à-dire de la libre circulation des personnes sur son territoire¹⁸³, par la « codification de lois indiquant qui pouvait se déplacer à l'intérieur du territoire et franchir ses frontières », ainsi que par « l'accélération du développement à l'échelle mondiale de techniques permettant d'identifier de façon unique et certaine toute personne vivant sur la surface de la terre »¹⁸⁴.

C'est dans ce contexte, avance Cindy Hahamovitch, qu'un nouveau régime de travail est instauré. En effet, les premiers programmes de migration temporaire de main-d'œuvre – perçus comme un compromis, viennent rapidement se substituer à la migration des

¹⁸⁰ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 140.

¹⁸¹ Au Canada également, les Lois sur l'immigration de 1906 et de 1910 témoignent d'un changement de paradigme qui influença tout le 20^e siècle. C'est aussi à partir de cette époque que le principe du droit absolu de l'État d'admettre et d'exclure des membres de son territoire s'imposa comme un aspect central de sa souveraineté. Nous y reviendrons. À ce sujet, voir Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 113.

¹⁸² Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 74.

¹⁸³ John Torpey, *The Invention of the Passport. Surveillance, Citizenship and the State*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000 à la p 13.

¹⁸⁴ John Torpey, *supra* note 183.

engagés et des coolies¹⁸⁵. Les deux premiers programmes de migration temporaire – aussi appelés programmes de « *guestworkers* », sont ainsi nés dans les années 1880 en Allemagne et en Afrique du Sud¹⁸⁶. Ces nouveaux programmes permettaient l’immigration de travailleurs non seulement assignés à un employeur particulier, mais également dont la durée du séjour était étroitement contrôlée – sans possibilité d’obtenir un statut permanent dans l’État d’accueil¹⁸⁷. Ainsi, selon Cindy Hahamovitch, ce qui différencie principalement les programmes de migration temporaire de la migration sous contrat des engagés et des coolies, c’est que ces les travailleurs temporaires étaient, par définition, tenus légalement de quitter le territoire à l’issue de leur contrat¹⁸⁸. Selon cette auteure, ces programmes représentaient donc un compromis entre les intérêts des employeurs et des gouvernements qui souhaitaient fournir aux industries une main-d’œuvre stable et bon marché, et les demandes des syndicats et de la population qui désiraient conserver une distinction nette entre les citoyens et les non-citoyens, les blancs et les non-blancs¹⁸⁹. En effet, les programmes de migration temporaire devaient permettre un contrôle plus serré de la circulation sur le marché du travail de ces travailleurs migrants, pour empêcher leur fuite vers le marché du travail « libre » et qu’ils fassent concurrence aux « travailleurs libres » et « nationaux ».

D’après Cindy Hahamovitch, ce n’est cependant que durant la Première Guerre mondiale que les programmes de migration de travail temporaire s’implantent ailleurs qu’en Allemagne et qu’en Afrique du Sud¹⁹⁰. À la fin de la Deuxième Guerre mondiale, suite à une courte trêve due à la dépression de 1929, les programmes de migration de travail temporaire gagnent en effet en popularité dans plusieurs régions du monde, notamment au

¹⁸⁵ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 74, voir aussi Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 167.

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 167.

¹⁸⁸ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72.

¹⁸⁹ *Ibid* à la p 74.

¹⁹⁰ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 78 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 167.

Japon, dans plusieurs pays d'Europe – Angleterre, France, Allemagne, Suisse¹⁹¹ – et aux États-Unis, où le *Bracero Program* est lancé en 1942 pour importer des travailleurs agricoles saisonniers temporaires originaires du Mexique¹⁹². Par ailleurs, au Canada, ce n'est qu'en 1966 que le premier programme de migration temporaire dans le secteur agricole est mis en place, l'actuel *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS)¹⁹³.

Tel que nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction du présent mémoire, plusieurs auteurs défendent l'idée selon laquelle ces programmes de migration de travail temporaires, qui incluent le PTAS et le *Volet agricole* actuels, témoignent de la persistance de formes de travail non libre au sein des sociétés salariales actuelles¹⁹⁴. En effet, les travailleurs de ces programmes, bien qu'ils reçoivent un salaire, ne peuvent circuler librement sur le marché du travail, puisqu'ils sont généralement assignés juridiquement à un employeur particulier¹⁹⁵.

En somme, ce que cette analyse historique nous semble mettre en lumière, c'est que les programmes de migration de travail temporaire actuels, incluant le PTAS et le *Volet agricole* canadiens, s'inscrivent dans une longue histoire de privation de liberté que le droit a permis d'organiser. À l'instar de Yann Moulier Boutang, de Robert Miles et de Cindy Hahamovitch, nous situons ces programmes dans la continuité des migrations de travail sous contrat des engagés et des coolies dans les colonies des Caraïbes, aux États-Unis et au Canada¹⁹⁶.

¹⁹¹ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 168 ; Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 83.

¹⁹² Sébastien Chauvin, *supra* note 11 à la p 40.

¹⁹³ Jenna L. Hennebry et Kerry Preibisch, *supra* note 7 à la p 24.

¹⁹⁴ Voir notamment Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2 ; Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1077 ; Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 ; Genevieve LeBaron, *supra* note 42 ; Abigail Bakan et Daiva Stasiulis, *supra* note 42 ; Judy Fudge *precarious*, *supra* note 30 ; Vic Satzewich *Rethinking*, *supra* note 42 à la p 329.

¹⁹⁵ OIT *Labour migration*, *supra* note 12 à la p 171 ; Martin Ruhs et Philip Martin, *supra* note 34 à la p 250 ; Manolo Abella, *supra* note 13 à la p 24.

¹⁹⁶ Yann Moulier Boutang *esclavage*, *supra* note 1 à la p 248. Robert Miles, *supra* note 54. Pour cette analyse historique, voir aussi Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 72 et le récent article Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35.

Il ne serait donc plus exact d'affirmer que le seul travail salarié libre constitue la forme de travail-type du capitalisme. C'est une idée à laquelle adhère Yann Moulier Boutang, qui défend plutôt ce qu'il appelle le « double visage » du capitalisme historique et actuel : d'un côté, un salariat libre, bénéficiant des avantages de l'ère fordiste; de l'autre, des travailleurs non libres, et des salariés « bridés » - qui ne sont libres que partiellement¹⁹⁷, régis par des « régimes différents de cartes de travail et de séjour, d'accès à l'emploi », comme c'est le cas, écrit-il, pour les travailleurs migrants¹⁹⁸ :

Si le salariat libre est devenu la règle, le travail dépendant non libre (partiellement bridé ou totalement réduit à l'esclavage héréditaire) est une exception récurrente et régulière. Les migrations internationales de main-d'œuvre constituent une forme de travail non totalement libre qui demeure alors même que d'autres formes de travail dépendant ont beaucoup régressé. La prestation de services des migrants internationaux est massivement salarisée. Si l'on admet, à la lumière du parcours historique que nous venons de faire, que le salariat libre n'est qu'une partie du phénomène plus global du développement du travail dépendant en régime capitaliste, le statut des migrants internationaux constitue dans les économies développées l'un des facteurs principaux de bridage continu et récurrent du rapport salarial.¹⁹⁹

Ainsi, si le salariat libre n'est plus le modèle-type du capitalisme, il serait plus juste d'avancer, à l'instar de Roger Botte, que nous sommes aujourd'hui témoins de « nouvelles formes de servitude » qui, loin d'avoir disparues suite à l'abolition formelle de l'esclavage et du servage, se sont transformées pour contourner les diverses abolitions²⁰⁰. L'idée ici n'est toutefois pas de conclure que l'on assiste par ces programmes à de l'« esclavage moderne », expression « fourre-tout »²⁰¹, qui ne permet pas de saisir les subtilités de ce rapport de travail. Robert Botte les comprend plutôt comme des « métamorphoses de l'oppression au travail »²⁰² : « quand telle pratique est rendue impossible, surgissent d'autres formes surnoises d'appropriation du travail »²⁰³.

La question de l'explication de la permanence de ces formes de travail non libre continue de passionner les chercheurs, notamment Yann Moulier Boutang, qui s'interroge ainsi :

¹⁹⁷ Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1079.

¹⁹⁸ Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1087.

¹⁹⁹ Yann Moulier Boutang *esclavage*, *supra* note 1 à la p 247.

²⁰⁰ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2.

²⁰¹ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 9 ; Suzanne Miers, « Slavery: A Question of Definition » (2003) 24:2 *Slavery & Abolition: A Journal of Slave and Post-Slave Studies* 1 à la p 11.

²⁰² Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2.

²⁰³ *Ibid* à la p 2.

La persistance actuelle de nombreuses et récurrentes exceptions au salariat libre dans le monde conduit à se poser la question du statut de ces « exceptions » : sont-elles des vestiges anachroniques d'un passé féodal ou des « sociétés traditionnelles », constituent-elles un mode de fonctionnement « normal » d'un capitalisme par ailleurs parfaitement inscrit dans la modernité? Peut-on parler d'esclavage moderne?²⁰⁴

Ce mémoire ne prétend aucunement résoudre ces débats complexes. On mentionnera toutefois que pour plusieurs auteurs²⁰⁵, notamment Tom Brass, ces formes de travail non libre jouent, au même titre que le travail salarié libre, un rôle essentiel dans le développement du capitalisme. En effet, contrairement aux analyses d'Adam Smith, de John Stuart Mill et de Max Weber – qui postulaient que le travail non libre était à la fois inefficace et coûteux, et donc incompatible avec le processus d'accumulation capitaliste²⁰⁶, ces auteurs avancent que l'emploi de travailleurs non libres permet aux États et aux employeurs capitalistes d'avoir accès à une main-d'œuvre à rabais, une main-d'œuvre qui est également flexible, disciplinée et dépolitisée²⁰⁷. Plus précisément, le maintien de formes de travail non libre aurait pour effet, selon Geneviève LeBaron, de réorganiser le marchés du travail - surtout les échelons inférieurs, profitant ainsi tant aux États capitalistes qu'au secteur privé²⁰⁸. Dans le contexte de l'économie globalisée où la compétition est accrue, les employeurs bénéficieraient d'une « armée de réserve » leur permettant de tirer les conditions de travail locales – notamment les salaires, vers le bas²⁰⁹. De plus, puisque les travailleurs non libres ne sont pas en mesure de vendre leur force de travail à un autre employeur, ni, d'être en position de négocier leurs conditions de travail, ils représenteraient une main-d'œuvre particulièrement docile²¹⁰.

En plus de ces raisons, pour Yann Moulier Boutang, la persistance des formes de travail non libre s'explique surtout par la nécessité pour les États et les employeurs de contrôler

²⁰⁴ Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1069.

²⁰⁵ Tom Brass *Contradiction*, *supra* note 55 ; Tom Brass, « Debating Capitalist Dynamics and Unfree Labour: A Missing Link? » (2014) 50: 4 *The Journal of Development Studies* 570 [Tom Brass missing link] ; Geneviève LeBaron, *supra* note 42 ; Raju J. Das, « Capitalism and regime change in the (globalising) world of labour » (2013) 43 *The Journal of Contemporary Asia* 709 ; Robert Miles, *supra* note 54.

²⁰⁶ Tom Brass *Contradiction*, *supra* note 55 à la p 755.

²⁰⁷ Tom Brass missing link, *supra* note 205 à la p 571.

²⁰⁸ Geneviève LeBaron, *supra* note 42 à la p 10.

²⁰⁹ Yannick Noisieux *Mondialisation*, *supra* note 31 à la p 390.

²¹⁰ Tom Brass *Contradiction*, *supra* note 55 à la p 752.

la mobilité des travailleurs, c'est-à-dire de les « fixer », ou de les immobiliser, dans un emploi ou un secteur d'emploi particulier, que les travailleurs libres, par leur liberté de circuler, sont en mesure de refuser. Ainsi, nous dit-il, « l'élément majeur qui a présidé à la naissance, à l'usure et au remplacement des diverses formes de travail non libre et à la genèse de la protection sociale et du statut du salariat libre et protégé tel qu'il s'est édifié dans le code du travail » est ce qu'il appelle « le contrôle de la fuite des travailleurs dépendants²¹¹ », dans le but de limiter leur capacité à rompre leur contrat de travail²¹². L'histoire de l'agriculture canadienne, comme nous allons le voir, est marquée par cette nécessité d'immobiliser, à l'aide de divers dispositifs juridiques, une main-d'œuvre sur les terres agricoles.

Précisons enfin, tel que le souligne à juste titre Nandita Sharma, que ces formes de travail non libre ne s'inscrivent pas *que* dans le contexte du fonctionnement du capitalisme, mais également dans l'intersection de rapports sociaux de race, de sexe et de classe :

Consequently, the existence of conditions of unfreedom did not stem exclusively from state practices designed to assure capitalists a supply of labour, as historian H. Claire Pentland has supposed (1981) or to assist in the cheapening and weakening of that supply. Neither did they arise solely out of state practices that attempted to handle the class conflict between capitalist and workers (Poulantzas, 1978). Instead, notions of freedom and unfreedom were integrally related to the interplay of relations of nationalized, racialized, classed, and gendered domination and subordination [...]²¹³.

1.2 Le Canada et la permanence du travail agricole non libre

Le Canada n'a pas évolué en vase clos : il a également été témoin de l'instauration de plusieurs des rapports de travail décrits précédemment. Dans le secteur agricole plus particulièrement, l'État a utilisé diverses stratégies – et ce, dès l'époque de la Nouvelle-France – pour fixer une partie de sa population aux terres agricoles. L'objectif de cette présente partie du mémoire est d'analyser plus spécifiquement l'évolution du secteur

²¹¹ Pour Yann Moulier Boutang, les travailleurs dépendants correspondent aux personnes travaillant pour le compte d'autrui. Les formes de travail dépendant sont multiples, et comprennent tant l'esclavage et le servage que le travail salarié libre et non libre. Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1076.

²¹² Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 16.

²¹³ Nandita Sharma, *supra* note 42 à la p 64.

agricole au Québec et au Canada en mettant en valeur la continuité historique de l'exploitation de formes de travail non libre dans le secteur agricole.

1.2.1 La mise en valeur des terres du Québec par le régime seigneurial

Dès les débuts de la colonisation française en Amérique du Nord, la France s'engage dans une politique de colonisation du territoire, ce qui impliquait, pour des Européens, sa mise en valeur par l'agriculture²¹⁴. En effet, après une brève période marquée par le désintérêt de la France envers sa colonie – qu'elle ne considérait alors que comme un comptoir de traite de fourrure²¹⁵, le gouvernement français commence, vers la fin des années 1620, à mettre en valeur le territoire par l'entremise du même système qui régissait l'occupation des terres en France : le régime seigneurial²¹⁶.

Ce mode de mise en valeur des terres pour la Nouvelle-France – le régime seigneurial – était bien différent de celui des grandes plantations (canne à sucre, tabac, etc.), qui avait été priorisé, tel que nous l'avons vu, pour d'autres colonies des Caraïbes, telles que Saint-Domingue²¹⁷. En Nouvelle-France, il n'y a jamais eu d'exploitation agricole d'une telle échelle, puisque, selon l'historien Benoît Grenier, « aucune ressource ne le nécessitait »²¹⁸ - le commerce des fourrures étant l'activité économique dominante²¹⁹, ce qui influence les rapports de travail instaurés.

En effet, il n'y a pas eu, en Nouvelle-France, d'importation massive de main-d'œuvre esclave issue de la traite occidentale, comme c'est le cas notamment dans les Caraïbes et dans le Sud des États-Unis²²⁰. Ce sont les recherches de Marcel Trudel qui ont permis de mettre en lumière que, même si l'esclavage est rendu légal par Louis XIV à partir de 1689 en Nouvelle-France, et maintenu suite à la Conquête²²¹, la main-d'œuvre servile n'a pas

²¹⁴ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 52.

²¹⁵ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 27.

²¹⁶ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 52.

²¹⁷ *Ibid* à la p 136.

²¹⁸ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 136.

²¹⁹ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 29.

²²⁰ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 136 ; Marcel Trudel, *supra* note 73 à la p 142.

²²¹ Marcel Trudel, *supra* note 73 à la p 13 et à la p 166.

été engagée massivement comme main-d'œuvre agricole, mais plutôt à titre de domestiques, en zone urbaine²²². Posséder des esclaves noirs pour les seigneurs était en effet considéré comme une marque de prestige dans la colonie. Marcel Trudel estime le nombre total d'esclaves employés sur le territoire du Québec, entre le 17^e et le début du 19^e siècle, à 4200 – un nombre « ridiculement faible » comparé aux autres « pays esclavagistes »²²³, et dont environ les deux tiers étaient d'origine autochtone, et le dernier tiers issu d'Afrique²²⁴. Toutefois, si le Québec n'a pas pu compter sur une main-d'œuvre servile massive, ce n'est pas faute d'avoir essayé. Marcel Trudel explique en effet que les autorités de la Nouvelle-France ont plaidé à quelques reprises auprès du roi de France la nécessité d'introduire massivement des esclaves noirs, au même titre que dans les colonies des Antilles françaises, pour défricher et cultiver les terres²²⁵. Bien que Louis XIV accorde son autorisation dès 1689, Marcel Trudel raconte que diverses raisons expliquent le faible nombre d'esclaves noirs au Québec, notamment les guerres dans lesquelles était impliquée la France, le climat – qu'on craignait trop froid pour les esclaves africains, et les difficultés économiques des Canadiens français²²⁶. Ainsi, bien que des esclaves aient été présents dès le 17^e siècle, l'esclavage n'est pas pratiqué à grande échelle comme dans les Caraïbes ou dans les plantations américaines²²⁷.

C'est donc le régime seigneurial qui est choisi pour mettre en valeur les terres de la colonie, et qui est donc mis en place plus concrètement à partir de 1627, alors que la France cède à la Compagnie des Cent-Associés la possession exclusive du territoire de la Nouvelle France de l'époque²²⁸. La Compagnie était responsable de subdiviser cet immense territoire en fiefs pour ensuite les concéder à des seigneurs, composés majoritairement de la noblesse française et du clergé catholique, et de quelques marchands roturiers²²⁹. Ceux-

²²² Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 136 ; Marcel Trudel, *supra* note 73 à la p 142.

²²³ Marcel Trudel, *supra* note 73 à la p 92.

²²⁴ *Ibid* à la p 90.

²²⁵ *Ibid* à la p 93.

²²⁶ Marcel Trudel, *supra* note 73 aux pp 32-47.

²²⁷ À titre d'exemple et selon les données disponibles, environ 3600 esclaves étaient employés en Nouvelle France en 1759. Voir Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 38.

²²⁸ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 55.

²²⁹ *Ibid* à la p 138.

ci avaient l'obligation de mettre en valeur leur fief en allouant des parcelles de celui-ci à des censitaires²³⁰. L'année 1663 marque toutefois la fin des privilèges de la Compagnie des Cent-Associés, alors que la Nouvelle-France devient officiellement une colonie française²³¹, et à partir de 1674, seuls les commissaires du Roi, le gouverneur et l'intendant de la colonie, pouvaient concéder des fiefs aux seigneurs²³². Le premier intendant de Nouvelle-France, Jean-Talon, s'engage dans cette stratégie de colonisation et de peuplement des terres en faisant venir des milliers de colons de France prêts à s'installer comme censitaires sur les cinquante et une seigneuries qu'il concède pour la seule années 1672²³³. Toutefois, sur les 150 ans que dure le régime français, pas plus de 10 000 colons français s'installent au Québec²³⁴.

Pour l'historien Benoît Grenier, il faut « nuancer considérablement » l'image d'une belle relation de réciprocité entre les seigneurs et les censitaires, alors que les devoirs du seigneur « sont moins des obligations contraignantes que des conditions pour pouvoir jouir de ses privilèges »²³⁵. Selon lui, ce régime était « fondamentalement inégalitaire » et permettait l'enrichissement des seigneurs aux dépens des censitaires²³⁶. Le régime seigneurial était régi par un cadre juridique, la *Coutume de Paris*, qui prévoyait les droits et les obligations des seigneurs et des censitaires, théoriquement surveillés et encadrés par l'État²³⁷. La principale obligation du seigneur était de mettre en valeur son fief en concédant des terres aux censitaires, bien que cela était aussi dans son intérêt s'il voulait tirer profit de ses terres. Les censitaires avaient quant à eux une série d'obligations à remplir, notamment le versement de droits onéreux au seigneur, tels que le cens (impôt), la rente (en argent ou en nature) et la banalité²³⁸, ce qui représentait souvent une charge

²³⁰ *Ibid* à la p 58.

²³¹ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 27.

²³² Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 58.

²³³ *Ibid* à la p 59.

²³⁴ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 28.

²³⁵ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 74.

²³⁶ *Ibid* à la p 53.

²³⁷ *Ibid* à la p 73.

²³⁸ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 79.

considérable pour ces paysans²³⁹. De plus, comme le seigneur était théoriquement dans l'obligation de mettre en valeur sa seigneurie, le censitaire devait faire de même en tenant « feu et lieu » sur sa censive²⁴⁰. Les serfs étaient donc contraints juridiquement de vivre sur la terre appartenant au seigneur et de cultiver celle-ci. En contrepartie, cultiver la terre leur permettait de subvenir à leurs besoins et de nourrir leur famille. L'objectif de cette obligation de « tenir feu et lieu » était d'assurer une colonisation effective du territoire par une population stable et une mise en valeur des terres par l'agriculture, en contraignant juridiquement les censitaires au besoin. Par cette obligation, les censitaires n'étaient pas libres de se déplacer, étaient fixés au sol par la loi et devaient travailler pour un seigneur particulier : ils étaient donc imbriqués dans des formes de travail non libre.

Cette obligation théorique de « tenir feu et lieu » pour y travailler la terre n'était cependant pas toujours respectée dans les faits, obligeant à plusieurs reprises la couronne française à intervenir pour doter les seigneurs de moyens de coercition leur permettant d'obliger leurs censitaires à travailler leur parcelle de terre²⁴¹. Au début de la mise en place du régime, et jusqu'à la fin du 17^e siècle, les seigneurs ne disposaient pas encore des moyens nécessaires pour contraindre les censitaires. Cependant, avec le temps, l'accroissement de la population, et la diminution des terres disponibles, le pouvoir des seigneurs se consolide et plusieurs peuvent vivre exclusivement des revenus des seigneuries²⁴².

Contrairement à la France, l'Angleterre n'introduit pas le système seigneurial dans sa colonie en Amérique du Nord, ce régime ayant été juridiquement aboli en 1646 en Angleterre pour faire place au système *manorial*²⁴³. Ce système se rapprochait de la propriété capitaliste de la terre moderne, puisque les colons anglais possédaient généralement la propriété pleine et entière de la terre qu'ils labouraient²⁴⁴. Vers le milieu du 18^e siècle, l'idée de libérer les habitants de la Nouvelle-France de l'archaïsme du

²³⁹ *Ibid* à la p 95.

²⁴⁰ *Ibid* à la p 94.

²⁴¹ Ils ont entre autres à leur disposition le « droit de réunion », qui permet au seigneur d'expulser le censitaire qui a négligé sa parcelle et ainsi la réintégrer à son domaine. *Ibid* à la p 94.

²⁴² *Ibid* à la p 75.

²⁴³ *Ibid* à la p 47.

²⁴⁴ *Ibid*.

régime seigneurial – considéré comme le symbole de leur asservissement – est un des prétextes avancés pour justifier la Conquête²⁴⁵. Cependant, après la victoire des Anglais, les autorités britanniques, loin de mettre fin au régime seigneurial, deviennent souvent eux-mêmes seigneurs en devenant acquéreurs des seigneuries suite à l'exode de nombreux seigneurs français. Bien qu'un plan concret d'assimilation ait été prévu après la Conquête, notamment par l'abolition du régime seigneurial et l'immigration massive de colons anglophones, celui-ci ne se concrétise pas²⁴⁶. En effet, l'*Acte de Québec* – qui conserve les institutions du régime français, incluant le régime seigneurial – est proclamé en 1774, ce qui décourage l'immigration substantielle de colons anglophones, repoussés peut-être par des institutions qui leur étaient étrangères²⁴⁷.

1.2.2 L'allocation de terres sous conditions pour peupler le Canada

Suite à la Conquête, la population de l'Amérique du Nord britannique, qui incluait désormais le Bas-Canada français, augmente de façon remarquable : de 250 000 en 1791, elle atteint 3 millions en 1871²⁴⁸. Entre 1790 et 1845, plus de 750 000 immigrants d'origine anglophone immigrent dans la colonie britannique, venus d'Angleterre, d'Irlande, et d'Écosse²⁴⁹.

Un accroissement de la population s'observe également dans le Canada français : de 70 000 en 1760, elle atteint 890 000 en 1851²⁵⁰. Cette croissance est engendrée par un taux de natalité élevé plutôt que par l'immigration d'anglophones - un échec, mis à part l'immigration de 10 000 loyalistes après la guerre d'indépendance américaine²⁵¹. Elle a pour effet de mener à une saturation des terres agricoles dans le régime seigneurial, et à un accès à la terre plus difficile²⁵².

²⁴⁵ *Ibid* à la p 48.

²⁴⁶ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 30.

²⁴⁷ *Ibid* à la p 31.

²⁴⁸ *Ibid* à la p 44.

²⁴⁹ *Ibid*.

²⁵⁰ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 154.

²⁵¹ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 37.

²⁵² Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 155.

À l'échelle canadienne, à partir de 1791, deux types de politiques migratoires de concessions de terres sont instaurées²⁵³. D'une part, des terres sont octroyées sans conditions particulières à certains colons comme récompense pour un service rendu ou en raison de leur position sociale. D'autre part, des terres sont allouées sous certaines conditions à une autre classe d'immigrants jugés comme ayant un « bon potentiel » pour le développement de la colonie²⁵⁴. À titre d'exemple, le gouvernement octroie 5000 acres au colonel Thomas Talbot, et 200 acres additionnels pour chaque colon à qui il concède 50 acres²⁵⁵. Thomas Talbot devait donc distribuer ces 50 acres à des colons à condition qu'en 3 ans, ils en défrichent une bonne partie et y bâtissent une maison. Ainsi, ces colons étaient juridiquement fixés à la terre pour une période de 3 ans, bien que, suite à cette période, selon nos recherches, ils en devenaient propriétaires – contrairement aux censitaires.

Suite à la Confédération de 1867, l'objectif principal des politiques migratoires est d'attirer le plus d'immigrants possible dans le but de peupler l'Ouest du pays²⁵⁶. C'est le département d'agriculture qui était en charge d'attirer les immigrants potentiels, ce qui en dit beaucoup sur le type d'immigration favorisée : celle d'agriculteurs pour cultiver les terres de l'Ouest canadien²⁵⁷.

Les politiques migratoires et de concessions de terres destinées à l'agriculture sont toutefois influencées par un phénomène majeur qui marque tout le 19^e siècle : l'émigration du Canada. En effet, à partir des années 1860, un plus grand nombre de personnes quittaient le pays – attirés le plus souvent par les États-Unis –, que n'y entraient²⁵⁸. Au Québec plus particulièrement, plus de 40 000 personnes quittent la province dans les années 1830, entraînés par l'échec des rebellions des patriotes et l'incapacité de se procurer des terres agricoles leur appartenant à cause de la mainmise des seigneurs. En

²⁵³ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 47.

²⁵⁴ *Ibid.*

²⁵⁵ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 49.

²⁵⁶ *Ibid* à la p 62.

²⁵⁷ *Ibid.*

²⁵⁸ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 53.

1873, il est estimé qu'un quart à un tiers des fermes du Québec sont abandonnées, le plus souvent pour les possibilités d'emploi dans les manufactures de textile aux États-Unis²⁵⁹. C'est principalement pour ces raisons – l'importance de l'émigration et la compétition avec les autres nations accueillant des immigrants – que les politiques migratoires au 19^e siècle ne contiennent que peu de restrictions à l'entrée²⁶⁰.

L'acquisition de terres agricoles pour les nouveaux arrivants ne se fait tout de même pas sans conditions. Dès 1872, la procédure pour acquérir une parcelle du territoire canadien anglais, que le gouvernement avait divisée en cantons, était la suivante : tout homme de 21 ans ou plus et tout chef de famille était éligible à détenir le titre de propriété d'une parcelle de terre s'il s'engageait à y résider continuellement six mois par année durant les trois premières années²⁶¹. Le gouvernement met également de l'avant des politiques de « group settlement », à savoir l'installation de groupes ou de communautés²⁶². Ainsi, il met de côté des réserves de terres à mettre en valeur par l'agriculture pour des communautés immigrantes mennonites, scandinaves et hongroises. De plus, entre 1870 et 1897, environ 40 000 enfants britanniques âgés de 6 à 15 ans sont importés au Canada, une large majorité d'entre eux pour être engagés comme travailleurs agricoles ou domestiques dans les familles agricoles canadiennes²⁶³. Ces programmes d'immigration d'enfants, expliquent Ninette Kelley et Michael Trebilcock, fournissent ainsi de l'« indentured labour », des travailleurs « engagés » aux Canadiens, puisque ces enfants ne pouvaient quitter la ferme qui les employait avant d'avoir atteint leur majorité²⁶⁴.

Malgré toutes ces mesures, jusqu'à la fin du 19^e siècle, l'émigration vers les États-Unis continue de supplanter l'immigration et l'installation de nouveaux arrivants. Le Canada se montre incapable d'attirer et de retenir les immigrants sur ses terres, dépassé non

²⁵⁹ *Ibid* à la p 103.

²⁶⁰ *Ibid* à la p 62.

²⁶¹ *Ibid* à la p 68.

²⁶² Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 72.

²⁶³ *Ibid* à la p 90.

²⁶⁴ *Ibid* à la p 91.

seulement par les États-Unis mais également par le Brésil, l'Argentine, la Nouvelle-Zélande et l'Australie²⁶⁵.

Alors que le 19^e siècle tirait à sa fin, le Canada connaît un boom industriel et économique sans précédent, qui dure jusqu'au début de la première guerre mondiale²⁶⁶. À cette époque, tant le secteur agricole que le secteur manufacturier et des services connaissent une expansion remarquable. Durant cette période, l'immigration était encore une fois considérée comme centrale à la prospérité et, contrairement au siècle précédent, cette fois-ci, les immigrants affluent sur les terres canadiennes : ils sont plus de trois millions à s'y installer entre 1896 et 1914²⁶⁷. Les politiques migratoires continuent d'avoir comme objectif d'attirer des agriculteurs au Canada, préférablement des personnes d'origine britannique et américaine, mais aussi d'origines plus diversifiées - d'Europe continentale ou d'Asie²⁶⁸. C'est à cette époque que les bases de ce qu'allait être la politique migratoire du 20^e siècle sont posées : les *Acte de l'immigration* de 1906 et 1910 encadrent pour la première fois au Canada le droit absolu de l'État d'admettre et d'exclure des nouveaux membres, conçu comme un aspect essentiel de sa souveraineté²⁶⁹.

Même si l'immigration de britanniques continue d'être priorisée, on leur reproche de plus en plus, d'une part, de ne s'installer que très peu comme fermiers sur les terres agricoles, et d'autre part, de ne pas non plus représenter une main-d'œuvre agricole fiable – les employeurs les accusaient de se plaindre constamment de la dureté du travail et de quitter au plus vite les fermes²⁷⁰.

C'est entre autres pour cette raison – l'échec de l'immigration de Britanniques pour s'installer durablement comme agriculteurs ou travailleurs agricoles²⁷¹ – que le gouvernement canadien décide d'adopter, à partir de 1924, deux nouvelles stratégies pour

²⁶⁵ *Ibid* à la p 98.

²⁶⁶ *Ibid* à la p 111.

²⁶⁷ *Ibid*.

²⁶⁸ *Ibid* à la p 112.

²⁶⁹ *Ibid* à la p 113.

²⁷⁰ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 123.

²⁷¹ *Ibid* à la p 194.

fixer des travailleurs aux terres agricoles. Premièrement, en 1925, le gouvernement négocie un accord avec le *Chemin de fer du Canadien Pacifique* et le *Chemin de fer Canadien National*, deux grandes compagnies de chemin de fer du Canada, leur permettant de recruter et de faire venir, de 1925 à 1929, plus de 185 000 travailleurs agricoles originaires d'Europe centrale et de l'Est, ainsi que pour la construction du chemin de fer transcanadien²⁷². Deuxièmement, le gouvernement canadien adopte, à partir de 1926, un système de migration de travail sous contrat s'inscrivant dans la continuité du mouvement international de recours aux travailleurs engagés ou coolies, décrit précédemment²⁷³. En effet, ce système permet l'entrée de tout immigrant dont la force de travail était nécessaire au Canada – pour le secteur agricole, de la construction et le secteur industriel – à l'initiative des employeurs, qui devaient faire une demande de permis auprès du gouvernement²⁷⁴. Ces travailleurs sous contrat arrivent entre autres d'Allemagne, de Russie, d'Europe de l'Est, et des États-Unis²⁷⁵.

Malgré les constantes pressions anti-immigration venues des syndicats pour préserver les conditions de travail, et malgré la codification d'une politique migratoire plus sélective, dans les faits, ce sont les intérêts des employeurs à la recherche de main-d'œuvre que le gouvernement favorise²⁷⁶. En effet, l'admission d'immigrants durant cette période est plus massive qu'elle ne l'avait jamais été auparavant²⁷⁷. Ce n'est qu'après la première guerre mondiale, et surtout après la chute boursière de 1929, que des politiques migratoires plus restrictives sont finalement instaurées : en pleine dépression économique, le gouvernement préfère se centrer sur ses problèmes internes, et met fin, en 1929, tant à son accord avec les compagnies de chemin de fer, qu'à son programme de migration sous contrat de 1926²⁷⁸.

²⁷² *Ibid* à la p 195.

²⁷³ *Ibid*.

²⁷⁴ *Ibid*.

²⁷⁵ *Ibid*.

²⁷⁶ *Ibid* à la p 161.

²⁷⁷ *Ibid*.

²⁷⁸ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 165.

1.2.3 Le Québec suite à la Conquête : le repli sur l'agriculture familiale

Pendant ce temps, au Québec, même si le Canada français accueille après la Conquête des immigrants d'origines diverses, notamment d'origines écossaise, irlandaise, italienne, et juive²⁷⁹, la proportion de la population immigrante au Québec est toujours nettement plus faible que celle du Canada²⁸⁰. De plus, en 1901, seul 2,2 % de la population totale au Québec est d'origine autre que française (80,2 %) et britannique (17,6 %)²⁸¹.

Suite à l'exode d'une bonne partie de l'élite seigneuriale canadienne française après la Conquête, la classe des seigneurs se transforme, et au milieu du 19^e siècle, plus de la moitié des seigneurs étaient d'origine britannique, souvent écossaise²⁸². Jusqu'à tard dans les années 1950, la société canadienne française reste centrée sur l'agriculture familiale, célébrée comme un aspect dominant de son identité, dans un mouvement de repli identitaire, mais aussi par nécessité économique²⁸³.

Dans la première moitié du 19^e siècle, alors que le Canada français commence tout juste son industrialisation, le régime seigneurial est l'objet de nombreux débats, puisque, par les restrictions et monopoles qu'il impliquait, il devenait « une entrave évidente à l'esprit d'entreprise, à la libre propriété et à la liberté contractuelle, en somme au développement du capitalisme »²⁸⁴. Les principaux opposants au régime sont essentiellement des membres de la bourgeoisie d'affaire anglophone, même si des traces de l'opposition des censitaires étaient également révélées par les pétitions transmises pour protester contre les injustices

²⁷⁹ Guy Berthiaume, Claude Corbo et Sophie Montreuil (dir.), *Histoires d'immigrations au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec et Bibliothèque et Archives nationales, 2014.

²⁸⁰ En effet, en 1871, le pourcentage de la population immigrante au Québec était de 6,6 %, tandis que celui du Canada était à 17 %. En 1951, le pourcentage de population immigrante au Québec avait baissé à 5,7 %, alors que celui du Canada était à 14,6 %. Voir Victor Piché et Dominique Larouche, *L'immigration au Québec : rapport préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, 2007 à la p 15.

²⁸¹ *Ibid* à la p 14.

²⁸² Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 149.

²⁸³ Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques* 1 à la p 5, qui font référence aux travaux de Normand Séguin, « L'histoire de l'agriculture et de la colonisation au Québec depuis 1850 » dans Normand Séguin, dir, *Agriculture et colonisation au Québec*, Montréal, Boréal Express, 1980 à la p 9.

²⁸⁴ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 192.

du régime²⁸⁵. Suite à de longs débats en chambre, le régime seigneurial est finalement aboli en 1854, même si les seigneurs seront généreusement compensés pour la perte de leurs privilèges et maintenus dans leurs droits de propriété – alors que certains seront indemnisés jusque dans les années 1940²⁸⁶.

Selon l'analyse du sociologue David Dupont – qui reprend les travaux des historiens de l'École de Montréal (Michel Brunet, Guy Frégault et Maurice Séguin), suite à la Conquête, les Canadiens français sont exclus des grands réseaux commerciaux, alors que les Anglais et les Écossais s'accaparent la charge du développement économique de la nouvelle colonie anglaise²⁸⁷. L'embryon de vie économique et commerciale qui se développait alors avant la Conquête est détruit, faisant en sorte qu'une grande partie des Canadiens français n'aient pas d'autre choix que de se confiner dans l'agriculture familiale quasi autonome, à l'écart de l'économie marchande²⁸⁸.

Ces fermes familiales reposaient sur le travail de tous les membres de la famille. À l'époque, les familles étaient nombreuses – six ou sept enfants à moyenne, et les enfants et l'épouse constituaient une force de travail fidèle et accessible, une main-d'œuvre gratuite et non libre²⁸⁹. La famille agricole canadienne-française représentait ainsi, selon David Dupont, « une unité de production/consommation quasi autonome, un monde clos sur lui-même »²⁹⁰.

En 1851, quelques années avant l'abolition formelle du régime seigneurial en 1854, on dénombre au Québec huit fermes pour une dizaine de ménages, soit 11 % de plus qu'en Ontario, et le nombre de fermes et la superficie agricole totale ne cesse d'augmenter jusqu'en 1911²⁹¹. En comparant ces données avec celles de l'Ontario, où le nombre de fermes commence à diminuer dès 1881, David Dupont conclut à l'existence d'un « repli

²⁸⁵ *Ibid* à la p 209.

²⁸⁶ Benoît Grenier, *supra* note 74 à la p 298.

²⁸⁷ David Dupont, *Une brève histoire de l'agriculture au Québec. De la conquête du sol à la mondialisation*, Montréal, Fides, 2009 à la p 26.

²⁸⁸ *Ibid* à la p 35.

²⁸⁹ *Ibid* à la p 33.

²⁹⁰ *Ibid* à la p 34.

²⁹¹ *Ibid* à la p 30.

de la fraction francophone du Québec dans l'univers familial et la petite propriété », qui se serait maintenu malgré les débuts d'industrialisation, et ce, jusqu'à la veille de la deuxième guerre mondiale²⁹².

1.2.4 L'après-guerre et la modernisation du secteur agricole au Québec et au Canada

À l'échelle canadienne, ce n'est pas avant la fin de la Deuxième Guerre mondiale que les restrictions à l'immigration – mises en place suite à la Première Guerre mondiale, sont levées²⁹³, alors que le Canada de l'après-guerre expérimente un véritable boom économique qui dure jusqu'au début des années 1970²⁹⁴.

Dans le secteur agricole plus spécifiquement, c'est à partir des années 1940 que l'agriculture canadienne subit des transformations radicales qui mettent en péril le modèle de la ferme familiale, alors que les fermes commencent progressivement à s'agrandir, à se moderniser et à se spécialiser²⁹⁵. On assiste à une augmentation de la taille moyenne des fermes canadiennes : entre 1941 et 1966, elle passe en effet de 237 acres à 404 acres²⁹⁶. De plus, les fermes se caractérisent par un degré de mécanisation accru, ce qui augmente du même coup leur productivité, qui triple entre 1935 et 1963²⁹⁷. Le secteur agricole fait également face à un déclin de son importance relative dans l'économie canadienne pour ce qui est du nombre d'emplois qu'elle engendre : en 1941, 28,6 pour cent de la population canadienne était employée dans l'agriculture, et ce nombre chute à 7,2 pour cent en 1968²⁹⁸.

Plus précisément, au Québec, suite à la Deuxième Guerre mondiale, la population quitte massivement les campagnes, attirée par la ville et son industrialisation – et peut-être par des conditions de travail et de vie un peu moins dures –, faisant en sorte que, de 1941 à 1956, le pourcentage de la population vivant exclusivement du travail de la ferme passe

²⁹² *Ibid* à la p 31.

²⁹³ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 250 et à la p 311.

²⁹⁴ *Ibid* à la p 311.

²⁹⁵ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 aux pp 58-69.

²⁹⁶ *Ibid* à la p 59.

²⁹⁷ *Ibid* à la p 69.

²⁹⁸ *Ibid* à la p 58.

de 28,5 à moins de deux pour cent²⁹⁹. C'est la fin de l'agriculture traditionnelle familiale, même si, indiquent Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « le passage de l'agriculture traditionnelle à l'agriculture commerciale [est] plutôt lent »³⁰⁰. En effet, ce n'est qu'au début des années 1970 qu'émerge l'agriculture marchande spécialisée au Québec, caractérisée par une production à grande échelle et l'utilisation de techniques de pointe³⁰¹. Alors que la taille des fermes augmente, leur nombre diminue également de façon remarquable : de 155 000 fermes en 1941, elles diminuent à 95 777 en 1961 et à 30 675 en 2006 pour la province³⁰².

À l'heure actuelle, le cœur du secteur agricole québécois et canadien est composé d'un nombre restreint de moyennes, grandes et très grandes exploitations agricoles, et il est commun pour elles de générer des revenus de centaines de milliers de dollars par année³⁰³.

Dans ce contexte de concentration de la propriété, d'expansion de la taille des fermes et d'exode rural, il n'est pas surprenant que les entreprises agricoles québécoises et canadiennes – et particulièrement les fermes horticoles³⁰⁴, deviennent progressivement dépendantes d'un apport en main-d'œuvre salariée externe à l'unité familiale³⁰⁵. L'analyse de Vic Satzewitch révèle l'importance grandissante que prend le travail salarié dans le secteur agricole canadien. En effet, la proportion de travailleurs agricoles salariés dans l'emploi total en agriculture augmente considérablement, de 10,9 pour cent en 1950 à 18,0 pour cent en 1966³⁰⁶. À l'heure actuelle, à l'échelle québécoise toutefois, c'est 40

²⁹⁹ Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 5.

³⁰⁰ *Ibid.*

³⁰¹ *Ibid.*

³⁰² Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Commission Pronovost (Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois), *Agriculture et agroalimentaire : assurer et bâtir l'avenir, Québec*, 2008 à la p 46.

³⁰³ Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 7.

³⁰⁴ Vic Satzewitch Racism, *supra* note 59 à la p 61 ; Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 11.

³⁰⁵ Paul John Moran et Gilles Trudeau, « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46 : 1 Relations industrielles / Industrial Relations 159 à la p 161.

³⁰⁶ Vic Satzewitch Racism, *supra* note 59 à la p 59. En effet, durant cette même période, la proportion d'agriculteurs indépendants reste stable, alors que la proportion de membres de la famille non-payés diminue de 7 % entre 1960 et 1966.

pour cent de la force de travail qui est fournie par de la main-d'œuvre embauchée³⁰⁷. De plus, en 2009, ce sont près de 62 pour cent des fermes horticoles³⁰⁸ du Québec qui embauchent des salariés agricoles pour accomplir leurs travaux, un pourcentage bien au-dessus de n'importe quel autre secteur agricole³⁰⁹.

Comme nous venons de le voir, la nécessité pour le gouvernement canadien de fixer des agriculteurs et des travailleurs agricoles aux terres ne constitue pas un problème nouveau. Or, après la Deuxième Guerre, dans ce contexte de dépendance grandissante face à la main-d'œuvre salariée, la situation ne s'améliore pas. En effet, combler les besoins en main-d'œuvre annuelle et saisonnière constitue un défi majeur des entreprises agricoles modernes – à l'origine de la création du PTAS et du *Volet agricole*³¹⁰.

Ces difficultés auxquelles font face les producteurs à non seulement recruter, mais à retenir et fidéliser une main-d'œuvre agricole, s'expliquent par les conditions de travail qui sont historiquement associées au secteur, notamment le caractère souvent saisonnier du travail, des salaires faibles, des conditions de travail difficiles et dangereuses, et l'isolement géographique du lieu de travail³¹¹. Comme le constate Sébastien Chauvin, cette « pénurie » « concerne moins le nombre de bras en lui-même que le nombre d'êtres humains prêts à accepter les conditions dégradées offertes par l'agriculture »³¹². Précisons

³⁰⁷ Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 11, qui citent les chiffres du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, *Le profil de la main-d'œuvre agricole au Québec 2007*, Québec, 2009, tableau 1.1.

³⁰⁸ Selon le thésaurus de l'activité gouvernementale du Québec, l'horticulture est la branche de l'agriculture qui regroupe la culture des légumes, des fleurs, des arbres et arbustes fruitiers ou d'ornement. L'horticulture est divisée en deux grandes branches: l'horticulture vivrière ou comestible et l'horticulture ornementale ou non comestible. L'analyse ici fait plutôt référence à l'horticulture vivrière. Portail Québec, « Thésaurus de l'activité gouvernementale : horticulture » (22 janvier 2016), en ligne : <<http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=6469>>.

³⁰⁹ Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 11, qui citent les chiffres du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, *Le profil de la main-d'œuvre agricole au Québec 2007*, Québec, 2009, tableau 2.1.

³¹⁰ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 62 ; Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 11.

³¹¹ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 62 ; Mathieu Arès et Yanick Noiseux, *supra* note 283 à la p 13.

³¹² Sébastien Chauvin, *supra* note 11 à la p 42.

cependant, tel que l'explique Vic Satzewich, que les producteurs agricoles ne sont pas les seuls responsables des conditions de travail qui caractérisent le secteur – et de la « pénurie » qui en résulte. En effet, ces conditions sont aussi liées à des facteurs structurels que ne peuvent contrôler les producteurs individuellement, notamment l'augmentation du prix des intrants agricoles – contrôlé de plus en plus par des monopoles, la concentration de l'industrie de la transformation alimentaire dans les mains d'une poignée de multinationales, l'application de tarifs bas à l'importation de fruits et légumes qui sont pourtant aussi cultivés au Canada³¹³, et plus généralement, les impacts du développement du complexe agroalimentaire mondial³¹⁴.

Pour répondre aux préoccupations des producteurs agricoles, l'État canadien a donc recours, à partir de la Deuxième Guerre mondiale, à de nouvelles stratégies pour recruter et retenir différentes sources de main-d'œuvre dans le secteur agricole³¹⁵. Le sociologue Vic Satzewich a répertorié ces différentes stratégies mises en place par l'État, en centrant son analyse sur l'industrie horticole – de fruits et de légumes – de l'Ontario, pour recruter une main-d'œuvre interne, puis d'origine étrangère, suite à la Deuxième Guerre mondiale³¹⁶. Il précise d'abord que, durant la Deuxième Guerre, alors que la pénurie était aggravée par le fait qu'une grande partie de la population était au front, l'État mobilise des prisonniers de guerre allemands, des Canadiens d'origine japonaise placés dans des camps d'internement, et des objecteurs de conscience, qu'il soumet à une certaine forme d'interdiction de circuler sur le marché du travail – en somme, à une forme de travail non libre, pour les contraindre à travailler dans le secteur agricole³¹⁷.

Suite à la Deuxième Guerre, après que les prisonniers de guerre et les Canadiens d'origine japonaise aient été relâchés, et les objecteurs de conscience exemptés de leurs obligations, le problème de la « pénurie » de main-d'œuvre reste entier et le Canada continue ses tentatives pour recruter et retenir la main-d'œuvre interne. Entre autres, le gouvernement

³¹³ Vic Satzewich *Racism*, *supra* note 59 à la p 67.

³¹⁴ David Dupont, *supra* note 287 à la p 211.

³¹⁵ Vic Satzewich *Racism*, *supra* note 59 à la p 70.

³¹⁶ *Ibid.*

³¹⁷ Pour plus des détails sur ces conditions, lire Vic Satzewich *Racism*, *supra* note 59 à la p 71.

fait la promotion de camps de travail pour étudiants et couples mariés, et de travail à la journée pour les personnes sans emploi et les étudiants³¹⁸. L'État tente également d'enrôler de force certaines nations autochtones vivant sur des réserves ontariennes, des patients d'hôpitaux psychiatriques dans les années 1960, et même des détenus de pénitenciers du Québec dans les années 1970³¹⁹.

Malgré ces nombreuses tentatives de mobiliser la main-d'œuvre interne, le gouvernement ne réussit toujours pas à combler les besoins de main-d'œuvre des entreprises agricoles canadiennes, particulièrement des entreprises horticoles³²⁰. C'est à partir de 1945 que l'État décide d'avoir recours, encore une fois, à l'immigration de travailleurs dans le secteur agricole – en mettant fin à certaines de ses politiques migratoires restrictives datant de la chute boursière de 1929³²¹.

Les premiers travailleurs d'origine étrangère à être recrutés après la guerre pour combler des emplois dans l'agriculture sont des fermiers hollandais et leur famille, au nombre de 16 000 entre 1947 et 1955, venus au Canada suite à l'inondation d'une grande partie du territoire agricole hollandais après que les Allemands aient détruit des digues³²². Ces fermiers hollandais ne se font imposer aucune restriction légale relative à leur circulation sur le marché : ils sont intégrés en tant que main-d'œuvre libre. En effet, même si les autorités canadiennes auraient préféré que ces travailleurs s'installent sur une ferme canadienne, ils sont dans les faits libres à leur arrivée de travailler pour l'employeur de leur choix³²³. Après cinq ans de résidence, ils étaient éligibles à la citoyenneté canadienne.

À la même époque, en 1947, le gouvernement fédéral adopte également un nouveau programme de migration de travailleurs sous contrat pour combler la demande de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée, et il met ainsi fin au moratoire sur l'importation de

³¹⁸ *Ibid* à la p 77.

³¹⁹ *Ibid* à la p 80.

³²⁰ *Ibid* à la p 84.

³²¹ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 330.

³²² *Ibid* à la p 331. Voir également Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 334.

³²³ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 331.

main-d'œuvre sous contrat de 1929³²⁴. Ce programme – peu différent du programme canadien de migration sous contrat de 1926 – fonctionnait de la manière suivante : une industrie à la recherche de main-d'œuvre devait contacter les ministères du travail et de la citoyenneté et de l'immigration et leur prouver que leurs besoins en main-d'œuvre ne pouvaient être comblés localement³²⁵. L'employeur s'engageait à fournir aux travailleurs étrangers sous contrat les mêmes conditions de travail que celles qu'il offrait aux travailleurs locaux, ainsi qu'un logement, et avançait également le coût de leur transport, qui était par la suite déduit de leur paie. En contrepartie, le travailleur s'engageait à signer un contrat garantissant au moins un an de travail pour un même employeur³²⁶. Ce programme n'était toutefois pas un programme de migration temporaire, puisqu'après avoir complété son contrat, le travailleur était éligible à la résidence permanente.

C'est ainsi que les premiers à immigrer au Canada par l'entremise de ce programme sont des vétérans d'origine polonaise et des personnes déplacées, initialement pour remplacer la main-d'œuvre des prisonniers de guerre³²⁷. Les travailleurs polonais - tous des hommes, au nombre de 4527 en 1947 et 1948, sont acceptés au Canada à condition qu'ils signent un contrat les obligeant à travailler pour un employeur agricole particulier pour une période de deux ans³²⁸. De façon similaire, plus de 7000 personnes déplacées et réfugiées de la Deuxième Guerre sont incorporées dans le secteur horticole ontarien entre 1947 et 1954, à la condition qu'ils signent un contrat d'un an avec un même employeur. Tant pour les Polonais que pour les personnes déplacées et les réfugiés, le Canada se réservait le droit de les expulser et de les rapatrier s'ils quittaient ou changeaient d'emploi sans l'autorisation d'une autorité gouvernementale compétente³²⁹. Entre 1947 et 1951, ce sont plus de 100 000 travailleurs et travailleuses, accompagnés de leur famille lorsqu'ils étaient

³²⁴ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 334.

³²⁵ *Ibid* à la p 335.

³²⁶ *Ibid*.

³²⁷ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 330.

³²⁸ *Ibid* à la p 331.

³²⁹ *Ibid*.

en mesure de les soutenir financièrement, qui entrent de cette manière, au Canada, principalement des réfugiés³³⁰.

À la différence des fermiers polonais, ces formes de travail auxquelles étaient soumis les travailleurs polonais et les personnes déplacées pouvaient être considérées comme non libres, puisque des restrictions légales les empêchaient de circuler librement sur le marché du travail. Les fermiers hollandais, les travailleurs polonais et les personnes déplacées partageaient également le fait qu'on les considérait tous comme des futurs citoyens du Canada, éligibles à la citoyenneté canadienne³³¹.

Toutefois, ce programme d'immigration comporte également une faille majeure, du point de vue des employeurs et de l'État, à savoir le fait que dès que les termes du contrat de ces travailleurs polonais et de ces personnes déplacées étaient complétés, ils quittaient le travail de la ferme pour des emplois mieux rémunérés, et moins difficiles, ailleurs au Canada³³². Dès la fin des années 1950, le gouvernement canadien commence donc à réaliser que le recrutement de main-d'œuvre immigrante ne constitue pas une solution à long terme pour les producteurs agricoles³³³.

C'est ainsi qu'est créé en 1966 le premier programme de migration temporaire de travail dans le secteur agricole au Canada, le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers*³³⁴. Cindy Hahamovitch explique la création relativement tardive du premier programme de migration temporaire de travail au Canada par la nécessité de peupler le pays durablement :

Because guestworker programs were products of an uncomfortable marriage between those who desired and those who resented foreign workers, such schemes tended not to appear in countries where mass immigration met with relatively little opposition. In frigid Canada, for example, keeping immigrants in was a bigger problem than keeping them out, as Europeans used Canada as a way-station on their journey to the U.S. As a result, Canadian officials discouraged the importation of immigrants on temporary contracts³³⁵.

³³⁰ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 366.

³³¹ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 331.

³³² *Ibid* à la p 332.

³³³ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 334.

³³⁴ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 361.

³³⁵ Cindy Hahamovitch, *supra* note 14 à la p 78.

Le Canada commence alors à importer pour la première fois une main-d'œuvre dont la durée de séjour était strictement contrôlée : des travailleurs temporaires, d'abord originaires de Jamaïque, pour combler des emplois saisonniers dans l'agriculture³³⁶. Depuis sa création, la popularité du PTAS pour les employeurs agricoles n'a pas cessé d'augmenter : si en 1966, ils n'étaient que 264, vers la fin des années 1970, ils étaient déjà en moyenne 4700 hommes – et une très faible proportion de femmes – à venir travailler de façon saisonnière au pays³³⁷. En 2013, ils étaient 34 045 à venir travailler temporairement au Canada³³⁸. De plus, un deuxième programme de migration temporaire dans le secteur agricole entre en vigueur en 2013, le *Volet agricole*, permettant l'importation de travailleurs saisonniers en provenance du Guatemala, du Honduras et du Salvador³³⁹.

Contrairement aux travailleurs d'origine polonaise et aux personnes déplacées qui étaient venus travailler au Canada sous contrat, ces travailleurs saisonniers ne sont pas – et ne sont toujours pas, jusqu'à ce jour – considérés comme de potentiels futurs citoyens³⁴⁰. Les travailleurs de ces programmes partagent cependant avec les Polonais et les personnes déplacées le fait qu'ils ne peuvent travailler que pour l'employeur qui figure sur leur contrat de travail³⁴¹, faisant en sorte qu'en cas de cessation d'emploi, ou s'ils ne répondent pas aux attentes de leur employeur, ils perdent automatiquement la légalité de leur statut au Canada et risquent la déportation vers leurs pays d'origine³⁴².

³³⁶ Ninette Kelley et Michael Trebilcock, *supra* note 165 à la p 361.

³³⁷ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 332.

³³⁸ Emploi et Développement social Canada, « Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT)-Statistiques annuelles » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml>.

³³⁹ Immigration, diversité et inclusion Québec, « Recrutement de travailleurs agricoles » (15 février 2015), en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/index.html>>.

³⁴⁰ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 333.

³⁴¹ *Ibid.*

³⁴² Voir notamment Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 47 ; Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 508, Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 432 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 181.

Pour Vic Satzewich, c'est précisément le fait que ces travailleurs soient incapables de circuler sur le marché du travail canadien – qu'ils soient donc non libres, qui en fait une main-d'œuvre si précieuse ³⁴³ :

Contract labour, therefore, provided an "ideal" solution, from both farmers' and state officials point of view because it would formally bind workers to specific employers for determinate, but limited periods of time: periods of time which could correspond closely with the production cycle. Unfree migrant workers could be imported when necessary, exported when their labour power was no longer required, and confined to specific sites in production relations in the country³⁴⁴.

Comme le démontre de manière passionnante Vic Satzewich, le fait que ce soient des travailleurs d'origine caribéenne, puis latino-américaine – et non d'origine européenne – qui aient été intégrés comme main-d'œuvre à la fois temporaire et non libre, ne relève pas du hasard. D'après lui, cette intégration différenciée est le résultat de facteurs tant politiques qu'idéologiques, et est le résultat d'un processus de racialisation³⁴⁵.

À titre d'exemple, alors que, pour les travailleurs d'origine européenne – les Hollandais, Polonais, et les personnes déplacées –, le gouvernement discute longtemps de la possible contradiction entre le fait que le Canada se considère comme un « pays libre », mais qu'il restreigne en même temps la liberté de circulation sur le marché du travail de ses futurs citoyens, ce même débat à propos de la « liberté » n'aura jamais lieu pour ce qui est de l'admission de travailleurs d'origine caribéenne et latinoaméricaine³⁴⁶. Cette situation pousse Vic Satzewich à conclure ainsi :

Evidently, people from the Caribbean were not considered as lying within the realm of 'free citizens' in the same way that people from The Netherlands, Germany, Britain and other western European countries were. For at least some officials, then, there was no contradiction in allocating people from the Carribean to positions in production relations as unfree labour because they were not 'free' to begin with and were not deserving or capable of the 'freedoms' enjoyed by 'white' people in Canada³⁴⁷.

C'est également en ce sens que Nandita Sharma souligne qu'historiquement, au Canada, le concept de « liberté » s'est juridiquement construit en parallèle avec l'identité d'« homme blanc » :

³⁴³ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 113.

³⁴⁴ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 334.

³⁴⁵ Vic Satzewich Rethinking, *supra* note 42 à la p 335.

³⁴⁶ Vic Satzewich Racism, *supra* note 59 à la p 192.

³⁴⁷ *Ibid.*

Freedom, therefore, was a key organizing concept that allowed working men to imagine themselves as White [...]. Of course, Whiteness was not simply left to their imaginations to conjure up. Their White identities were actively constructed and institutionalized through national state citizenship laws [...]. In claiming their freedom, White, Canadian men often made the argument that they should not have to work under the same conditions that the negatively gendered, racialized and nationalized others.³⁴⁸

En somme, pour synthétiser, ce que nous semble mettre en lumière cette brève analyse de l'histoire de l'agriculture canadienne, c'est d'abord la permanence des formes de travail non libre qui ont été imposées dans le secteur, le rôle du droit – par les diverses interventions juridiques de l'État canadien – dans l'encadrement et la production de celles-ci, mais aussi les liens étroits entre l'évolution de la réglementation du travail agricole et le racisme.

Nous avons ainsi pu comprendre qu'au cours de l'histoire du pays, et dès l'époque de la Nouvelle-France, le gouvernement canadien a disposé d'un « arsenal juridique »³⁴⁹ – divers régimes juridiques et programmes de travail – qui lui a permis de fixer les travailleurs aux terres agricoles, en limitant leur liberté de circuler sur le marché du travail. Ces formes de travail agricole non libre, bien que leur caractère contraignant ait varié en intensité, ont ainsi été constantes dans l'histoire du pays, et se sont recomposées pour mener à ce qui nous semble être leur forme la plus perfectionnée – le PTAS et le *Volet agricole* –, la mieux à même de contrôler étroitement la mobilité des travailleurs, et anéantir ainsi leurs possibilités de « fuite » hors du secteur agricole³⁵⁰.

³⁴⁸ Nandita Sharma, *supra* note 42 à la p 63.

³⁴⁹ Colette Guillaumin, *supra* note 73.

³⁵⁰ Yann Moulier Boutang esclavage, *supra* note 1.

CHAPITRE II

LA PRIVATION DE MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS À SAINT-RÉMI

Ce deuxième chapitre propose d'illustrer par un exemple concret - celui des travailleurs agricoles soumis au PTAS et au *Volet agricole* qui travaillent à proximité de Saint-Rémi – comment le droit, et plus précisément le cadre légal de ces deux programmes, permet de produire des travailleurs non libres, privés de la « liberté élémentaire de vendre librement [leur] capacité de travail au plus offrant comme un salarié bénéficiant du droit du travail "normal" »³⁵¹. Il s'agit également de tenter de comprendre l'impact de cette immobilisation sur les conditions de travail et de vie des travailleurs, s'inscrivant ainsi, tel que le chapitre précédent a permis de le comprendre, dans une longue tradition d'asservissement strictement encadrée par le droit. Pour ce faire, nous nous appuyons sur une enquête de terrain effectuée dans la région de Saint-Rémi, auprès de près de cent travailleurs agricoles venus au Canada sous le PTAS et le *Volet agricole*.

Ce deuxième chapitre est divisé en quatre sections. Dans un premier temps, nous présenterons brièvement les dispositions principales de ces deux programmes d'immigration. Dans un deuxième temps, nous reviendrons sur les objectifs et la méthodologie de l'enquête de terrain réalisée à Saint-Rémi, et présenterons quelques résultats de l'enquête pour dresser un portrait général des travailleurs rencontrés. Dans un troisième temps, nous centrerons l'analyse sur les dispositifs juridiques permettant l'assignation des travailleurs à un employeur unique, et mobiliserons les témoignages des travailleurs rencontrés pour comprendre comment cette assignation se traduit concrètement pour les travailleurs. Dans un quatrième temps, nous verrons comment l'obligation pour les travailleurs de résider sur la ferme, ainsi que le peu d'accès aux moyens de transport, renforcent l'immobilisation des travailleurs sur la ferme.

³⁵¹ Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1077.

2.1 Une brève description du PTAS et du *Volet agricole*

Cette section vise à revenir brièvement, d'une part, sur les dispositions principales de ces deux programmes, le PTAS et le *Volet agricole*, qui permettent la migration temporaire de dizaine de milliers de travailleurs agricoles chaque année, puis, d'autre part, sur la procédure pour embaucher un travailleur agricole temporaire.

2.1.1 Le PTAS et le Volet agricole : dispositions principales

Le PTAS et le *Volet agricole*, bien que similaires sur de nombreux aspects, comportent des dispositions distinctes, à analyser séparément.

Le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS), qui existe depuis 1966, repose sur des accords bilatéraux conclus entre le gouvernement du Canada et les pays participants³⁵², et permet à des travailleurs, aujourd'hui principalement originaires du Mexique³⁵³, de venir travailler au Canada de façon saisonnière³⁵⁴. Théoriquement, l'État canadien et l'État d'origine sont responsables du recrutement et des conditions de vie des travailleurs. Toutefois, en pratique, les formalités administratives liées à ce programme sont effectuées par la *Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère* (FERME), un organisme privé regroupant les principaux syndicats des producteurs agricoles³⁵⁵.

Selon le descriptif officiel du PTAS - fourni par *Emploi et Développement social Canada*, les employeurs canadiens peuvent embaucher des travailleurs temporaires « pour une période maximale de 8 mois, soit entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre, pourvu qu'ils

³⁵² Jenna L. Hennebry et Kerry Preibisch, *supra* note 7 à la p 24.

³⁵³ Le programme est ouvert à douze États, à savoir la Jamaïque, les États membres du Commonwealth dans les Antilles, et le Mexique. Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 22.

³⁵⁴ Emploi et Développement social Canada, « Embaucher des travailleurs agricoles saisonniers » (5 janvier 2015), en ligne : http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml.

³⁵⁵ Voir le site internet de FERME : « Notre rôle principal consiste à organiser et à coordonner tous les aspects (administration, logistique, conseils, etc.) liés au recrutement des travailleurs étrangers temporaires. » Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME), « Profil » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/profil>.

puissent offrir aux travailleurs au moins 240 heures de travail, au cours d'une période ne dépassant pas six semaines »³⁵⁶. Les employeurs sont ainsi dans l'obligation de garantir aux travailleurs un certain nombre minimal d'heures travaillées, soit l'équivalent d'au moins six semaines à 40 heures de travail par semaine. De plus, les employeurs doivent fournir aux travailleurs du PTAS « les mêmes salaires et avantages sociaux que ceux qu'ils offrent à ses travailleurs canadiens et aux résidents permanents qui exercent la même profession »³⁵⁷. Les employeurs assument les coûts de transport des travailleurs, ce qui comprend le trajet aller-retour à partir du pays d'origine, et le coût de ce transport est récupéré au fil de la saison par les employeurs par des retenues salariales, sauf en Colombie britannique³⁵⁸. Les employeurs sont également dans l'obligation de « fournir un logement convenable gratuit » aux travailleurs – sauf en Colombie britannique « sur la ferme (p. ex., un dortoir) ou hors site (p. ex., un établissement commercial) »³⁵⁹. Les employeurs doivent finalement inscrire les travailleurs du programme qu'ils embauchent au régime d'assurance-maladie de la province et assumer les frais d'une couverture d'assurance contre les accidents du travail³⁶⁰.

Le *Volet agricole*, en vigueur depuis 2013, est issu du *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation*, créé en 2002³⁶¹. Contrairement au PTAS, le *Volet agricole* ne repose pas sur des accords bilatéraux et est presque entièrement géré par l'organisme FERME, à l'exception des questions d'immigration³⁶². Pour cette raison, comme le souligne Kerry Preibisch, le *Volet agricole* est un programme moins règlementé

³⁵⁶ Emploi et Développement social Canada, « Aperçu » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.esdc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/aperçu.page>.

³⁵⁷ Emploi et Développement social Canada, « Salaires, conditions de travail et professions » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.esdc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/conditions_travail.page>.

³⁵⁸ Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.esdc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/exigence.page>.

³⁵⁹ *Ibid.*

³⁶⁰ *Ibid.*

³⁶¹ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », Cahiers du GIREPS no. 4, 2014 à la p 12.

³⁶² *Ibid* à la p 13.

et surtout moins contraignant pour les employeurs que le PTAS – les travailleurs étant privés de la protection que pourraient leur offrir tant le gouvernement fédéral que provincial³⁶³. Les travailleurs soumis au *Volet agricole* proviennent principalement du Guatemala, du Honduras et du Salvador³⁶⁴.

Le descriptif officiel du *Volet agricole*, fourni par *Emploi et Développement Social Canada*, précise que le programme permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs « pour une période maximale de 24 mois, lorsqu'aucun canadien ni résident permanent n'est disponible pour exécuter le travail »³⁶⁵, période à l'issue de laquelle les travailleurs doivent retourner dans leur pays d'origine. Le travailleur pourra faire une nouvelle demande de permis de travail et revenir travailler au Canada « pendant une ou plusieurs périodes totalisant 3 ans », et, de façon générale, « lorsqu'un étranger a accumulé quatre années de travail, il ne peut pas travailler de nouveau au Canada avant qu'une période de quatre ans se soit écoulée »³⁶⁶. Le *Volet agricole* ne précise pas un nombre d'heures de travail minimum que l'employeur doit garantir aux travailleurs, comme c'est le cas pour le PTAS. De plus, et contrairement au PTAS, les employeurs doivent assumer les coûts de transport aller-retour des travailleurs, mais ne peuvent « en aucun cas recouvrer les coûts associés au transport »³⁶⁷ d'un travailleur, par des déductions salariales par exemple. Toutefois, en contrepartie, les employeurs, qui doivent également fournir aux travailleurs un « logement convenable et abordable sur la ferme (p.ex. un dortoir) ou hors-site (p.ex. un établissement commercial) »³⁶⁸, peuvent déduire un maximum de 30 \$ par semaine à titre de loyer. Comme pour le PTAS, les employeurs qui embauchent des travailleurs *via*

³⁶³ Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 443.

³⁶⁴ Immigration, diversité et inclusion Québec, « Recrutement de travailleurs agricoles » (15 février 2015), en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/index.html>>.

³⁶⁵ Emploi et Développement social Canada, « Aperçu » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/aperçu.page>.

³⁶⁶ Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires : Période cumulative (maximum de quatre ans) » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/cumulative.asp>>.

³⁶⁷ Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/exigences.page>.

³⁶⁸ *Ibid.*

le *Volet agricole* doivent s'assurer d'inscrire les travailleurs au régime d'assurance maladie de la province et doivent assumer les frais d'une couverture d'assurance contre les accidents du travail³⁶⁹.

Enfin, tant pour le *Volet agricole* que pour le PTAS, les travailleurs sont fondamentalement assignés à un employeur unique *via* leur contrat de travail – pour les travailleurs du PTAS – ou par leur permis de travail – pour les travailleurs du *Volet agricole*. Nous y reviendrons de façon détaillée dans la section 2.3 du présent chapitre.

2.1.2 La procédure pour recruter un travailleur agricole temporaire

La procédure administrative pour embaucher un travailleur étranger temporaire sous le PTAS ou le *Volet agricole* est éminemment complexe – puisqu'elle implique, en plus de l'organisme FERME, Emploi et Développement Social Canada (EDSC), Service Canada, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) – si l'emploi est situé au Québec.

Pour tenter de synthétiser la procédure, celle-ci se déroule en plusieurs étapes. L'employeur doit d'abord prouver qu'il a déployé des efforts pour recruter des citoyens canadiens ou des résidents permanents pour combler le poste, sans succès³⁷⁰. Suite à cela, il doit obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) favorable auprès d'EDSC, une procédure ayant pour but d'évaluer l'incidence que l'embauche d'un travailleur étranger temporaire pourrait avoir sur le marché du travail canadien³⁷¹. Si l'emploi est situé au Québec, l'employeur doit également obtenir un certificat d'acceptation du Québec (CAQ)³⁷². Ensuite, lorsque l'EIMT et le CAQ, s'il y a lieu, lui sont accordés, l'employeur doit présenter, au nom du travailleur, une demande de permis

³⁶⁹ *Ibid.*

³⁷⁰ Emploi et Développement social Canada, « Recrutement et affichage de poste » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/recrutement.page>.

³⁷¹ Emploi et Développement social Canada, « Présenter une demande d'EIMT » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/recrutement.page>.

³⁷² Immigration, diversité et inclusion Québec, « Recrutement de travailleurs agricoles – Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) » (22 avril 2016), en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/travailleurs-agricoles-saisonniers.html>>.

de travail à CIC, ainsi que dans certains cas, un visa de résidence temporaire³⁷³. L'employeur doit également fournir le contrat de travail type dûment signé par le travailleur et l'employeur³⁷⁴.

Précisons qu'aujourd'hui, une grande partie de ces démarches ont été privatisées – réalisées entièrement par FERME – tel que l'organisme le précise sur son site internet :

FERME a créé un guichet unique qui propose aux entreprises une démarche intégrée : la prise en charge complète d'un dossier depuis le moment où l'employeur doit remplir sa demande d'EIMT jusqu'à l'arrivée des travailleurs au sein de son entreprise. Toutes les étapes se matérialisent à un seul et même endroit, gage d'un suivi rigoureux de tous les dossiers et d'un contrôle serré des délais de traitement.³⁷⁵

Au Mexique, c'est le ministère du travail et de la sécurité sociale (la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*) qui est en charge de recruter les travailleurs qui seront soumis au PTAS. Le recrutement des travailleurs pour le *Volet agricole* se fait quant à lui par l'entremise d'un partenaire de FERME, l'agence *Amigo Laboral*³⁷⁶.

Par ailleurs, tant pour le *Volet agricole* que pour le PTAS, l'autorisation de travail temporaire que le travailleur obtient ne lui permet pas d'être accompagné de membres de sa famille, ni de « personnes à charge »³⁷⁷. Concrètement, les travailleurs sont donc séparés de leur famille pour la durée de leur permis de travail, soit, de façon générale, plus de six mois par année, voire plus d'un an dans certains cas³⁷⁸.

³⁷³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 16.

³⁷⁴ Immigration, diversité et inclusion Québec, « Recrutement de travailleurs agricoles – Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) » (22 avril 2016), en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/travailleurs-agricoles-saisonniers.html>>.

³⁷⁵ Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME), « Dépôt d'une demande » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.fermequebec.com/index.php/nos-services/depot-demande>>.

³⁷⁶ Voir Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME), « Questions fréquentes » (5 janvier 2016), en ligne : <www.fermequebec.com/index.php/nos-services/questions-frequentes> : « Pour ce qui est du Guatemala et du Honduras, FERME est en lien avec un partenaire sur place qui veille à la bonne marche de la préparation des travailleurs suivants l'application de normes rigoureuses ».

³⁷⁷ L'Institut Nord-Sud, *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada*, 2006, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>> à la p 4.

³⁷⁸ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 6.

2.2 Une étude de cas à Saint-Rémi : Méthodologie

Cette section vise à présenter l'enquête de terrain que nous avons réalisée auprès de près de 100 travailleurs agricoles du PTAS et du *Volet agricole* dans la région de Saint-Rémi. Pour ce faire, nous reviendrons très brièvement sur le contexte général et les objectifs de l'enquête, sur son déroulement et sa méthodologie, et finalement, sur quelques questionnements et limites associées à celle-ci. À la fin de cette section, nous présenterons également quelques résultats de notre enquête, pour comprendre qui sont ces travailleurs qui migrent d'année en année au Canada.

2.2.1 Le contexte général et les objectifs de l'enquête de terrain

Tout d'abord, il faut préciser que le présent mémoire s'inscrit dans un projet de recherche plus large, dirigé par le professeur Martin Gallié, et fondé sur une vaste enquête de terrain, auquel collabore également Caroline Brodeur, candidate à la maîtrise et auxiliaire de recherche pour ce projet. Le présent projet de mémoire se fonde sur les résultats de cette enquête de terrain, mais ne reprend qu'une partie de ceux-ci – les résultats exhaustifs de cette recherche feront l'objet de publications séparées.

Cette enquête de terrain a été conduite en partenariat avec le *Centre d'appui des travailleurs agricoles de Saint-Rémi* (ci-après Centre d'appui), municipalité située en banlieue de Montréal (Québec). Le Centre d'appui est issu de l'action de l'*Alliance des travailleurs agricoles*, fonctionnant au sein des *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada* (TUAC). Le Centre milite pour les droits des travailleurs agricoles migrants, notamment relatifs à leurs conditions de travail et de vie et à leur syndicalisation. Le Centre d'appui aide également les travailleurs agricoles dans toutes démarches que ceux-ci veulent entreprendre pour exercer leurs droits, dans l'apprentissage du français et la transmission d'informations.

L'objectif de cette enquête était d'identifier les enjeux et les problématiques auxquels sont confrontés les travailleurs agricoles migrants soumis au PTAS et au *Volet agricole*. Au commencement du projet, nous souhaitions plus précisément comprendre et documenter

les impacts de l'obligation de résider sur la ferme de l'employeur sur les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles migrants : c'était la ligne commune qui avait été adoptée avec le partenaire. Cette recherche était par ailleurs conduite en parallèle à un autre projet dirigé par Martin Gallié et Elsa Galerand, qui visait, dans une démarche similaire, à documenter les implications concrètes de l'obligation cette fois pour les travailleuses domestiques soumises au *Programme des aides familiaux* (PAF) du Canada, de résider chez leur employeur³⁷⁹. Au fil de l'enquête, des démarches de terrain préliminaires, des premières rencontres et des premiers entretiens avec les responsables du Centre et des travailleurs, les objectifs de la recherche, en accord avec le partenaire, se sont élargis pour inclure une variété d'enjeux plus larges que la seule obligation de résider sur la ferme de l'employeur, notamment les pratiques de recrutement, les conditions de travail et les changements d'employeur – tel que les travailleurs en font l'expérience. Le présent mémoire s'appuie plus particulièrement sur les résultats de cette enquête qui témoignent des restrictions à la mobilité des travailleurs, notamment les données associées aux changements d'employeur et à l'accès aux moyens de transport pour les travailleurs.

2.2.2 Le déroulement et la méthodologie de l'enquête de terrain

Les premières démarches ont débuté en mars 2011. L'équipe a alors pris contacts avec les syndicats, en particulier avec la direction des TUAC à Toronto, puis les TUAC installés à St-Rémi et à St-Eustache. En octobre 2011, elle a obtenu l'autorisation des responsables des TUAC basés à Toronto de mener une recherche sur les conditions de vie, de logement et de travail des travailleurs agricoles au Québec ; autorisation qui a été renouvelée en avril 2015. Au cours de l'année 2011-2012, avec l'aide des travailleurs des TUAC, des membres de l'équipes ont accompagné des syndicalistes dans des fermes un peu partout au Québec, pris contact avec des groupes religieux qui fournissent un soutien aux travailleurs dans certains villages du Québec. En 2012 et 2013 une première recherche a été réalisée sur l'état du droit et de la littérature sur les conditions de logement des

³⁷⁹ Pour plus d'information sur cette recherche, voir notamment les articles suivants : Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 ; Elsa Galerand et Martin Gallié, *supra* note 113.

travailleurs, au Québec et au Canada. En 2012 et 2013, des membres de l'équipe ont également pu participer aux « permanences d'aide juridique » réalisées à St-Rémi mais également dans les communautés religieuses proches des grandes fermes. Ils ont alors recueilli, à titre préliminaires, de précieuses informations sur les préoccupations et les revendications des travailleurs. Un premier rapport sur l'état du droit et sur les données disponibles a été réalisé entre 2012 et 2013³⁸⁰.

À partir du mois de juin 2014, nous avons commencé les démarches pour l'obtention d'un certificat d'approbation éthique auprès du *Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains* (CIEREH) de l'UQÀM – pour nous permettre d'aller de l'avant avec notre enquête de terrain. C'est par ce processus que nous avons pu élaborer une première version d'un questionnaire à administrer aux travailleurs, et que nous avons également pu réfléchir aux méthodes de recrutement des travailleurs, et à des considérations touchant au respect de leur vie privée, à la confidentialité des résultats, et aux risques associés à la recherche, tant pour les chercheurs que pour les travailleurs. Le certificat d'approbation éthique fut finalement obtenu après de longues démarches et d'importants débats à la fin du mois de septembre 2014.

Après de nouvelles rencontres avec deux syndicalistes qui travaillent à Saint-Rémi, l'enquête de terrain comme telle – la collecte de données – a été réalisée par Caroline Brodeur et l'auteure du présent mémoire, au Centre d'appui de Saint-Rémi. Elle s'est réalisée en deux étapes. La première étape de l'enquête a eu lieu au moins d'octobre 2014, à raison de deux jours par semaine, le jeudi et le dimanche, les deux jours d'ouverture du Centre d'appui. Nous avons dû mettre fin à cette première étape à la fin du mois d'octobre 2014, puisqu'une majorité des travailleurs avait déjà quitté le territoire, la saison agricole tirant à sa fin. La deuxième étape s'est étendue du mois de juin 2015 au mois d'août 2015, où nous nous sommes rendues un total de sept (7) journées, le jeudi ou le dimanche, au Centre d'appui.

³⁸⁰ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361.

Nous avons décidé, en accord avec les militants et militantes du Centre d'appui et avec le CIEREH, de rencontrer et de recruter les travailleurs au Centre d'appui même, tant pour assurer la sécurité des travailleurs et diminuer le risque de représailles à leur endroit, que pour bénéficier des locaux du Centre d'appui et surtout de l'aide des militants qui y travaillent pour rencontrer les travailleurs. Les membres des TUAC souhaitaient que l'équipe retourne sur les fermes pour prendre des photos et documenter les conditions de vie et de travail. Cela n'a cependant pas été possible compte tenu du refus du comité d'éthique de l'UQÀM pour des raisons liées à la sécurité des travailleurs, à la confidentialité des entretiens, mais surtout au respect de la propriété privée des employeurs agricoles.

Pour cette enquête de terrain, la principale méthode de recherche retenue a été l'administration de questionnaires qui ont pris la forme d'un court entretien avec les travailleurs. Le questionnaire, construit par l'équipe de recherche et approuvé par les militants du Centre d'appui – qui ont modifié certaines questions et en ont ajouté d'autres, visait à documenter différents enjeux et comportait plusieurs sections, à savoir le « parcours de vie » du travailleur dans l'État d'origine, le processus de recrutement, les conditions de travail et de logement, ainsi que les changements à apporter au programme. Pour préserver la confidentialité et la sécurité des travailleurs participant à la recherche, en conformité avec les demandes du CIEREH, les questionnaires ont été anonymisés et aucune donnée permettant l'identification des travailleurs n'a été transcrite.

Le questionnaire a été administré à cinquante et un (51) travailleurs en octobre 2014 et à quarante-deux (42) travailleurs à l'été 2015, pour un total de quatre-vingt-treize (93) questionnaires complétés. Plusieurs travailleurs ne lisant ni n'écrivant pas l'espagnol, nous avons systématiquement rempli le questionnaire avec les travailleurs en lisant pour eux les questions à l'oral et en transcrivant leurs réponses sur le questionnaire - favorisant des réponses plus détaillées. L'administration des questionnaires prenait en moyenne une vingtaine de minutes, les travailleurs ayant généralement peu de temps à nous accorder, pressés de faire leurs nombreuses courses à Saint-Rémi dans un laps de temps limité.

Deux (2) entretiens semi-dirigés de plus longue durée ont aussi été réalisés avec deux (2) travailleurs. C'est en remplissant le questionnaire avec ces derniers que nous nous sommes aperçues qu'ils en avaient beaucoup à raconter, c'est pourquoi nous leur avons proposé une rencontre la semaine suivante pour un entretien plus long que nous avons enregistré.

La langue de communication a été dans tous les cas l'espagnol, les travailleurs ne parlant pas – ou très peu – le français et l'anglais. La plupart des travailleurs ont été recrutés aléatoirement au Centre d'appui, alors qu'ils y étaient venus volontairement pour des raisons diverses. Nous nous présentions alors en leur expliquant le projet, parfois avec l'aide des militants du Centre d'appui qui connaissaient déjà les travailleurs, et une salle fut mise à notre disposition pour favoriser la confidentialité. Une partie des travailleurs ont également été recrutés à l'extérieur du Centre, dans les rues avoisinantes et dans certains commerces, notamment à la banque.

Au fil du processus de recherche, alors que notre compréhension des problématiques vécues par les travailleurs évoluait, nous avons à quelques reprises modifié le questionnaire, avec l'accord des militants du Centre, pour y inclure de nouvelles questions, entre autres pour préciser l'enjeu relatif à l'assignation à un employeur unique et à la possibilité de changer d'employeur, faisant en sorte que certaines questions n'ont été posées qu'à une partie des 93 travailleurs rencontrés. À titre d'exemple, ce n'est qu'à partir de la deuxième étape du terrain, à l'été 2015, que nous avons posé des questions détaillées quant au changement d'employeur.

2.2.3 Les questionnements et les limites associées à l'enquête de terrain

Certains aspects du processus de recherche et de notre méthodologie ont suscité des questionnements au sein de l'équipe de recherche, et méritent d'être abordés brièvement ici.

Tout d'abord, il faut préciser que tous les travailleurs que nous avons rencontrés étaient embauchés dans des exploitations agricoles à proximité de la municipalité de Saint-Rémi. Or, selon les recherches préalables réalisés et les entretiens menés auprès de certains

membres des TUAC, les conditions de travail et de vie des travailleurs embauchés à ces fermes ne sont pas représentatives de celles des exploitations agricoles au Québec et au Canada en général. En effet, les fermes de la région de Saint-Rémi sont nombreuses, ne sont pas isolées ni situées dans des régions éloignées, et sont à proximité du Centre d'appui. Ainsi, les travailleurs embauchés à ces fermes bénéficient du travail des militants et syndicalistes du Centre d'appui, qui visitent régulièrement les fermes, connues du Centre, pour s'assurer de la qualité des conditions de travail et de vie des travailleurs, exerçant ainsi une certaine pression sur les employeurs. Aux dires des militants du Centre d'appui, grâce à cette pratique, les conditions de travail et de vie dans ces exploitations agricoles situées à proximité du Centre se sont quelque peu améliorées; ce qui ne semble pas être le cas d'autres fermes, plus éloignées du Centre.

Deuxièmement, la méthode de recrutement que nous avons utilisée – c'est-à-dire aborder directement les travailleurs, en leur demandant tout de suite de participer au projet, a certainement eu une influence sur l'information recueillie. Comme nous l'ont partagé les militants du Centre, il leur faut parfois plusieurs mois pour bâtir une relation de confiance avec les travailleurs, et ce n'est qu'après un certain temps qu'ils osent parfois partager certaines réalités qu'ils vivent sur leur lieu de travail. C'est que du terrain se dégage régulièrement un climat de peur – que l'équipe de recherche a ressentie à plusieurs reprises, les travailleurs craignant les représailles. Il a fallu parfois répéter à plusieurs reprises, et à différents moments lors d'un même entretien, que les réponses étaient confidentielles et anonymes. De plus, ce même climat de peur et de méfiance régnait parfois au sein d'une même équipe de travailleurs. À titre d'exemple, alors que nous étions assis avec un travailleur à l'extérieur du Centre pour répondre au questionnaire, certains de ses collègues de travail ont remarqué qu'il répondait à nos questions. Ce travailleur nous a confié à la fin de l'entretien qu'il craignait qu'un de ses collègues le dénonce à son employeur – puisqu'il avait accepté de collaborer à notre enquête – et qu'il ne puisse plus revenir à sa ferme la saison prochaine.

De plus, mettre de l'avant en nous présentant que nous travaillions en collaboration avec le Centre d'appui a eu un effet variable sur les travailleurs : alors que cela semblait mettre

à l'aise certains travailleurs – qui connaissaient bien le Centre et appréciaient son personnel, d'autres nous regardaient avec méfiance, voire refusaient de répondre au questionnaire - certains nous ont confié que leur employeur leur avait expressément interdit de fréquenter le Centre d'appui. .

Enfin, en plus de certains problèmes de communication liés au fait que l'espagnol n'était pas la langue maternelle ni de l'équipe de recherche, ni d'une certaine partie des travailleurs³⁸¹, il reste que la rencontre entre de jeunes femmes blanches issues du milieu universitaire et des hommes travailleurs migrants racisés issus d'un milieu paysan – souvent sans accès à la terre, fait intervenir des enjeux complexes liés au croisement de rapports sociaux de sexe, de race, de classe et de colonialité. Il est clair qu'en tant que femmes blanches, et ayant la citoyenneté canadienne, des rapports de pouvoir particuliers étaient en jeu, faisant en sorte que les réponses données par les travailleurs soient assurément différentes de celles qu'auraient eu, par exemple, un homme d'origine latino-américaine connaissant les travailleurs. C'est ce que les militants et militantes employés au Centre d'appui nous ont rapporté également : à titre d'exemple, ils nous ont raconté que les travailleurs ne se confiaient pas de la même manière, et sur les mêmes enjeux, aux militants hommes qu'aux militantes femmes. De plus, pour certains travailleurs, il est clair que notre entretien était pour le moins inusité, nous confiant parfois que nous étions les premières personnes d'origine canadienne avec qui ils discutaient – mis à part leur employeur, même après plusieurs séjours au Canada.

2.2.4 Un bref portrait des travailleurs rencontrés

Notre questionnaire a été administré à quatre-vingt-treize (93) travailleurs, entre le mois d'octobre 2014 et le mois d'août 2015. Ils travaillaient tous pour des fermes situées dans les environs de la municipalité de Saint-Rémi, située à une quarantaine de kilomètres du centre-ville de Montréal.

³⁸¹ Quinze (15) des travailleurs rencontrés ne considéraient pas l'espagnol comme étant leur langue maternelle, mais plutôt une langue autochtone – plus de détails dans la prochaine section.

D'abord, les résultats de cette enquête ont confirmé que ces programmes emploient une main-d'œuvre qui est à la fois sexuée et racisée. Tel que le soulignent Kerry Preibisch et Evelyn Encalada Grez, le *Volet agricole* et le PTAS permettent aux employeurs de sélectionner les travailleurs sur la base de leur nationalité et de leur sexe, s'inscrivant ainsi « en rupture apparente avec la législation provinciale et fédérale relative aux droits humains [traduction libre] »³⁸².

En effet, le deux-tiers des travailleurs (61/93) rencontrés pour cette enquête étaient originaires du Mexique – soumis au PTAS, et le dernier tiers du Guatemala principalement (30/93) et du Honduras (2/93) – sous le *Volet agricole*.

De plus, les travailleurs rencontrés étaient tous des hommes ; nous n'avons pas vu ni entendu parler d'aucune femme venue travailler sous le PTAS ou le *Volet agricole* dans la région. Selon les recherches de Kerry Preibisch et Evelyn Encalada Grez, les femmes représenteraient deux à trois pour cent de la main-d'œuvre du PTAS³⁸³. Elles expliquent que la migration internationale de travail dans le secteur agricole canadien a historiquement été « hautement masculinisée [traduction libre] »³⁸⁴, les femmes n'ayant pu participer au PTAS qu'un quart de siècle après sa fondation, en 1989³⁸⁵.

Les travailleurs rencontrés avaient entre 18 et 64 ans au moment de l'entretien, et la moyenne d'âge du groupe étant de 37,6 ans. C'est que les autorités en charge du recrutement des travailleurs, tel que l'explique Leigh Binford, privilégient les travailleurs « physiquement en forme et au sommet de leurs années productives [traduction libre] »³⁸⁶.

Tous les travailleurs rencontrés parlaient l'espagnol. Pour la majorité des travailleurs, l'espagnol était leur langue maternelle. Toutefois, pour quinze (15) travailleurs, leur langue maternelle était plutôt une langue autochtone, notamment le kaqchikel, le nahuatl,

³⁸² Voir Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, *supra* note 2 à la p 297.

³⁸³ *Ibid.*

³⁸⁴ *Ibid.*

³⁸⁵ Pour en savoir plus sur la question des femmes employées sous le PTAS, lire Voir Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, *supra* note 2.

³⁸⁶ Leigh Binford *Fields of power*, *supra* note 26 à la p 507.

l'otomi, ou le mixteco. De plus, la très grande majorité des travailleurs rencontrés ne parlait ni le français, ni l'anglais.

Une condition d'admission au PTAS – partagée très probablement par le *Volet agricole*, bien que nos recherches n'aient pas permis de le confirmer – est d'« être marié préférentiellement ou de vivre en union libre [traduction libre] »³⁸⁷, ou plus généralement, tel que le soulignent Kerry Preibisch et Evelyn Encalada Grez, d'avoir des « personnes à charge », que les travailleurs laissent en arrière lorsqu'ils viennent travailler au Canada³⁸⁸. Selon ces auteures, cette pratique permet « à la fois de sélectionner des travailleurs ayant plus de raisons de retourner à la maison que de rester et de réduire leurs responsabilités sociales durant leurs périodes migratoires [traduction libre] »³⁸⁹. En effet, les données de l'enquête confirment cette pratique, puisque la très grande majorité des travailleurs rencontrés étaient en couple hétérosexuel (82/93) et avaient un enfant ou plus (80/82). Toutefois, onze (11/93) travailleurs étaient célibataires ou divorcés, dont 7 (7/11) avaient des enfants. Ainsi, la grande majorité des travailleurs rencontrés avaient un enfant ou plus (87/93). Les travailleurs ayant des enfants avaient en moyenne 3 enfants. Plusieurs nous ont confié vivre très difficilement la séparation avec leur famille restée dans leur pays d'origine.

La grande majorité des travailleurs rencontrés n'avaient pas poursuivi leurs études après l'école secondaire – ou son équivalent (85/93), confirmant ainsi ce qui avait déjà été documenté par Tanya Basok³⁹⁰. Elle explique que les travailleurs ayant un niveau d'éducation plus élevé sont habituellement exclus du programme, bien que des exceptions soient parfois accordées³⁹¹. En effet, une condition d'admissibilité au PTAS est de ne pas

³⁸⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, « Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html>.

³⁸⁸ Voir Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, *supra* note 2.

³⁸⁹ *Ibid* à la p 297.

³⁹⁰ Tanya Basok, *supra* note 42 à la p 103.

³⁹¹ *Ibid*.

détenir un niveau d'éducation plus élevé que la première année de la « preparatoria »³⁹². Plus de la moitié des travailleurs que nous avons rencontrés n'avaient effectivement pas poursuivi leurs études au-delà de l'école primaire - ou l'équivalent (51/93), et un peu plus du tiers avait du moins commencé des études de niveau secondaire (34/93). Sept (7) travailleurs avaient continué leurs études après avoir terminé leur secondaire, à la « preparatoria », l'équivalent d'un collège pour acquérir une formation technique. Un seul travailleur avait commencé des études universitaires, sans les terminer.

La grande majorité des travailleurs rencontrés étaient issus de parents paysans qui vivaient de l'agriculture et du travail de la terre. D'ailleurs, la majorité des travailleurs rencontrés (65/93) travaillaient toujours dans le même domaine que leurs parents, soit dans l'agriculture, en région rurale. Vingt-trois (23) ont précisé qu'ils ne possédaient pas de terre dans leur pays d'origine, mais qu'ils travaillaient plutôt comme travailleurs agricoles sur la terre de quelqu'un d'autre, ou encore qu'ils louaient une petite parcelle de terre. Ces résultats concordent avec les recherches de Leigh Binford et de Kerry Preibisch et Evelyn Encalada Grez, qui ont également rapporté que les travailleurs de ces programmes provenaient d'un milieu rural paysan très pauvre, ayant peu ou pas accès à la terre³⁹³.

Comme l'avait d'ailleurs documenté Tanya Basok³⁹⁴, neuf travailleurs (9/93) ont précisé travailler à la fois dans l'agriculture et dans un autre domaine, le métier d'agriculteur n'étant pas suffisant pour subvenir à leurs besoins. Dix-neuf (19) travaillaient dans un autre secteur que l'agriculteur : plusieurs travaillent dans la construction ou comme ouvrier en usine – souvent à titre de *jornalero*³⁹⁵, d'autres sont jardiniers, commerçants, un travailleur est fromager et un autre est boulanger.

³⁹² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, « Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html.

³⁹³ Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p.505 ; Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, *supra* note 2 à la p 297.

³⁹⁴ Tanya Basok, *supra* note 42 à la p 104.

³⁹⁵ Ouvrier engagé pour une journée.

Pour Leigh Binford, « puisque les politiques néolibérales ont réduit les possibilités d'emploi au Mexique, et diminué l'attrait de celles qui restent, le travail sous contrat au Canada présente une des seules possibilités offertes aux Mexicains pauvres et d'origine rurale pour acquérir le revenu nécessaire à une vie minimalement digne [*traduction libre*] »³⁹⁶. Cette absence de choix, qui nous semble également valable pour les travailleurs du *Volet agricole* originaires du Guatemala et du Honduras, était très présente dans les témoignages des travailleurs, comme l'a bien exprimé l'un d'eux, lorsqu'on lui a demandé s'il aimerait revenir au Canada à la prochaine saison agricole : « Oui, mais je suis presque forcé. Économiquement, c'est forcé. Même si on ne veut pas, on revient pour avoir une meilleure vie »³⁹⁷.

Près du deux-tiers des travailleurs rencontrés (58/92) ont rapporté devoir s'endetter, parfois à chaque période d'emploi, pour travailler au Canada. Une personne n'a pas répondu à la question. Ils doivent déboursier ainsi plusieurs centaines de dollars, pour couvrir notamment les frais des examens médicaux, des multiples voyages de leur lieu de résidence à la capitale, du permis de travail, du visa, ou encore les frais administratifs demandés par *Amigo Laboral* - pour les travailleurs du *Volet agricole*.

La plupart des travailleurs n'en étaient pas à leur premier séjour au Canada lors de l'entretien. En moyenne, c'était la huitième ou neuvième (8,5) saison qu'ils venaient travailler au Canada. Alors que sept travailleurs (7/93) en étaient à leur premier séjour au Canada, plus du tiers des travailleurs (37/93) en étaient à leur dixième période d'embauche ou plus au Canada, dont dix (10) travailleurs à plus de quinze. Un travailleur était au Canada, au moment de l'entretien, pour sa 25^e saison. La plupart des travailleurs rencontrés avaient été embauchés pour la durée de la saison agricole, soit pour une durée moyenne d'environ 5 mois. Généralement, ils arrivaient entre le mois d'avril et de juin, et repartent entre le mois d'octobre et novembre. Toutefois, tel que les dispositions du *Volet agricole* l'autorisent, cinq (5) travailleurs de ce programme avaient été embauchés, au

³⁹⁶ Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 505.

³⁹⁷ Les extraits des entretiens, entre guillemets dans cette section, ont été traduits librement de l'espagnol par l'auteur du présent mémoire.

moment de l'entretien, pour une période de plus d'un an, dont deux travailleurs pour deux ans. Près de la moitié des travailleurs rencontrés (38/92) allaient passer, l'année de l'entretien, une plus grande période au Canada que dans leur pays d'origine – six mois ou plus.

Enfin, il nous semble que ces résultats confortent l'hypothèse de Kerry Preibisch selon laquelle « les aspects 'saisonnier' ou 'temporaire' du programme sont à questionner [*traduction libre*] »³⁹⁸ - les travailleurs revenant d'une saison à l'autre au Canada pendant plusieurs années, pour des contrats de travail d'une durée toujours plus longue. À notre avis, ce caractère « temporaire » attribué à la migration des travailleurs de ces programmes, pour reprendre les termes du sociologue Abdelmalek Sayad, ne témoigne peut-être que d'une « illusion collectivement entretenue »³⁹⁹ ayant pour fonction de permettre qu'on s'accommode des restrictions aux droits fondamentaux de ces travailleurs.

2.3 L'assignation à un employeur unique : la production de travailleurs non libres

Cette troisième section du présent chapitre propose d'analyser de façon plus détaillée les dispositions juridiques du PTAS et du *Volet agricole* qui permettent d'assigner les travailleurs à un employeur unique, produisant ainsi des travailleurs non libres, dans l'impossibilité de circuler sur le marché du travail. Cette section est divisée en trois parties. Dans un premier temps, nous reviendrons sur les dispositions juridiques faisant en sorte que les travailleurs soient assignés à un employeur unique. Dans un deuxième temps, nous mobiliserons certains résultats de l'enquête de terrain pour comprendre comment cette immobilisation des travailleurs sur le marché du travail se traduit concrètement pour les travailleurs, tels qu'ils en font l'expérience. Enfin, nous nous pencherons sur les effets de l'assignation à un employeur unique sur les conditions de travail et de vie des travailleurs.

³⁹⁸ Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 445.

³⁹⁹ Abdelmalek Sayad, « Le foyer des sans-famille » (1980) 32-33 Actes de la recherche en sciences sociale 89 à la p 91.

2.3.1 L'assignation à un employeur unique : un dispositif central aux deux programmes

Ces deux programmes de migration temporaire de main-d'œuvre agricole, le *Volet agricole* et le PTAS, ont en commun un aspect central – d'ailleurs partagé par la majorité des programmes de migration temporaire sur le plan international⁴⁰⁰ – c'est-à-dire l'assignation des travailleurs à un seul employeur, les immobilisant sur le marché du travail.

Par ailleurs, les travailleurs soumis au PTAS et au *Volet agricole* ne sont pas seuls à se voir assignés à un seul employeur lorsqu'ils sont légalement présents au Canada : Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard précisent que c'est le cas également des travailleuses admises dans le secteur domestique sous le *Programme des aides familiaux* (PAF), des travailleurs et travailleuses temporaires admis pour des occupations non-spécialisées, et des travailleurs étrangers temporaires spécialisés « qui n'ont pas été admis sous autorisation réglementaire, sous permis de travail semi-ouvert ou sous statut permanent »⁴⁰¹.

Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard ont examiné le cadre juridique – d'une grande complexité – qui régle les programmes de migration de travail temporaire canadiens sous interdiction de changer d'employeur⁴⁰². Anne-Claire Gayet, dans le cadre de son mémoire de maîtrise, a également produit une analyse éclairante quant aux possibilités de changement d'employeur pour les travailleurs agricoles au Canada⁴⁰³. Nous reprenons ici certains aspects de ces analyses pour comprendre comment cette assignation à un employeur particulier est encadrée par le droit.

Premièrement, les travailleurs sont assignés à un seul employeur au cours d'une même période d'embauche, soit, dans la majorité des cas, au cours d'une même saison agricole. Celle-ci se concrétisant de manière différente selon le programme – PTAS ou *Volet agricole*, leurs cadres légaux respectifs seront abordés séparément.

⁴⁰⁰ OIT Labour migration, *supra* note 12 à la p 171 ; Martin Ruhs et Philip Martin, *supra* note 34 à la p 250

⁴⁰¹ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 177.

⁴⁰² Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 177.

⁴⁰³ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41.

En premier lieu, les travailleurs du PTAS se voient attribuer par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) un permis de travail sectoriel, c'est-à-dire leur permettant théoriquement de travailler pour tout employeur canadien dans le secteur agricole autorisé à employer des travailleurs étrangers, tel que le précise le bulletin opérationnel 287B de CIC :

Les étrangers en provenance du Mexique, de la Jamaïque, d'Antigua et Barbuda, de la Barbade, de la Dominique, de Grenade et de Montserrat, admis au Canada afin de travailler pour des employeurs agricoles dans le cadre du Programme de travailleurs agricoles saisonniers, continueront d'obtenir des PT leur permettant de travailler dans n'importe quelle province, sauf Terre-Neuve-et-Labrador, et ce, pour tout employeur agricole ayant obtenu un AMT [Avis relatif au marché du travail] neutre ou favorable délivré par SC [Service Canada].⁴⁰⁴

La formulation de ce bulletin porte à croire – à tort, nous le verrons – que les travailleurs agricoles du PTAS, durant la période de validité de leur permis de travail, auraient la liberté de circuler à leur guise dans le secteur agricole du marché du travail, d'un employeur agricole à l'autre, et d'une province à l'autre.

Toutefois, l'assignation à un employeur unique, bien qu'elle ne figure pas dans le permis de travail des travailleurs du PTAS, est maintenue dans leur contrat de travail. Selon l'analyse d'Eugénie Depatie-Pelletier et de Myriam Dumont Robillard, les contrats de travail-type des travailleurs du PTAS, fournis par EDSC, bien qu'ils varient en fonction du pays d'origine des travailleurs et de la province d'emploi, incluent tous une clause selon laquelle le travailleur n'est autorisé à travailler que pour l'employeur désigné dans son contrat de travail⁴⁰⁵.

En effet, le contrat-type de travail imposé aux travailleurs d'origine mexicaine stipule que :

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit:

[...]

2. De travailler en tout temps pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'EMPLOYEUR et d'accomplir de façon professionnelle les travaux agricoles qui lui sont assignés.

[...]

5. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de **EDSC/SERVICE CANADA**, du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, et de l'**EMPLOYEUR**, sauf dans les situations

⁴⁰⁴ Citoyenneté et Immigration Canada, « Bulletin opérationnel 287B – le 12 mai 2011 » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo287B.asp>>.

⁴⁰⁵ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 179.

découlant de la rupture du présent contrat par l'EMPLOYEUR et du fait que d'autres dispositions ont été prises relativement à l'emploi, en vertu de la Section X, clause 4⁴⁰⁶.

6. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.⁴⁰⁷

Ces contrats-types indiquent ainsi que le travailleur ne peut travailler que pour l'employeur qui figure sur son contrat de travail. Toutefois, la clause numéro 5 précise qu'il existe une possibilité pour le travailleur de changer d'employeur, à la condition qu'il ait obtenu, au préalable, l'approbation de son employeur initial, de son nouvel employeur, l'approbation d'un représentant du gouvernement mexicain, et celle de EDSC-Service Canada. Ce type de clause a donc pour effet de subordonner le droit de changer d'employeur du travailleur du PTAS à la discrétion de l'employeur initial⁴⁰⁸ - puisque le travailleur doit obtenir le consentement de ce dernier, tel que le constatent Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard :

Ainsi, les travailleurs admis sous le PTAS peuvent se retrouver à l'emploi d'un autre employeur agricole au Canada durant la période de validité de leur permis de travail, mais, sauf exception, seulement avec l'accord de l'employeur initial (et du représentant du gouvernement du pays d'origine et d'un agent de RHDCC/Service Canada), devenant ainsi en quelques sortes la propriété de l'employeur.⁴⁰⁹

En deuxième lieu, pour ce qui est du *Volet agricole*, d'après nos recherches, les travailleurs soumis à ce programme sont tenus « de travailler pour l'employeur dont le nom figure sur leur PT [permis de travail] et sur l'AMT [avis relatif au marché du travail] délivré par SC [Service Canada] »⁴¹⁰. Contrairement aux travailleurs du PTAS qui reçoivent un permis

⁴⁰⁶ Pour accéder au contrat de travail des travailleurs du PTAS originaires du Mexique : Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2016 » (5 janvier 2016), en ligne :

<http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/cetm2015.shtml>.

La section X, clause 4, du contrat de travail, précise, relativement aux transferts, que :

Le transfert de TRAVAILLEURS ne nécessite pas que le travailleur étranger sollicite un nouveau permis de travail dans la mesure où ce dernier détient un permis de travail valide. Afin qu'un transfert de TRAVAILLEUR ait lieu, l'EMPLOYEUR qui reçoit doit être un EMPLOYEUR du PTAS détenteur d'un EIMT positif valide. En outre, le TRAVAILLEUR doit consentir au transfert et une autorisation écrite de EDSC/SERVICE CANADA et du REPRESENTANT DU GOUVERNEMENT étranger doit être demandée avant que n'advienne le dit transfert.

⁴⁰⁷ *Ibid.*

⁴⁰⁸ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 180.

⁴⁰⁹ *Ibid.*

⁴¹⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, « Bulletin opérationnel 287B – le 12 mai 2011 » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo287B.asp>>.

de travail sectoriel, les travailleurs soumis au *Volet agricole* reçoivent ainsi un permis de travail valable pour un seul employeur.

Toutefois, une clause du contrat de travail-type des travailleurs du *Volet agricole*, fourni par le MDI du Québec, semble indiquer que le permis de travail des travailleurs puisse être modifié pour qu'un nouvel employeur y soit inscrit :

Note : Si l'EMPLOYÉ change d'emploi, il doit communiquer avec Citoyenneté et Immigration Canada pour faire modifier son permis de travail. Le nouvel employeur devra obtenir un Avis relatif au marché du travail⁴¹¹ positif ou neutre délivré conjointement par Service Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Par ailleurs, l'EMPLOYÉ devra obtenir un nouveau Certificat d'acceptation du Québec, délivré par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.⁴¹²

La procédure semble donc impliquer des démarches administratives considérables, tant pour le nouvel employeur que pour le travailleur, puisqu'une nouvelle EIMT et un nouveau CAQ doivent être obtenus, en plus d'un nouveau contrat de travail. De plus, selon les informations recueillies par Anne-Claire Gayet auprès du consulat guatémaltèque, le transfert d'employeur « requiert le consentement de l'employeur initial et résulte d'un accord entre deux employeurs »⁴¹³. Selon la chercheuse, le changement d'employeur « est donc avant tout motivé par une demande de l'un des employeurs, et pas par celle du travailleur »⁴¹⁴. De plus, elle avance que le possible transfert du travailleur dépendrait également de l'accord de FERME, puisque l'organisation est responsable de faire les démarches administratives pour modifier le permis de travail⁴¹⁵.

Deuxièmement, cette assignation à un seul employeur peut se prolonger et durer plus d'une saison, à la demande de l'employeur. En effet, sachant qu'ils reviennent généralement de saison en saison pour travailler au Canada⁴¹⁶, les travailleurs du PTAS

⁴¹¹ L'avis relatif au marché du travail est l'ancien terme utilisé pour désigner l'étude d'impact sur le marché du travail.

⁴¹² Immigration, diversité et inclusion Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées » (22 avril 2016), en ligne : <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>.

⁴¹³ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 41.

⁴¹⁴ *Ibid.*

⁴¹⁵ *Ibid.*

⁴¹⁶ Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 445 ; Voir également les résultats de notre enquête.

et du *Volet* agricole restent dans plusieurs cas liés à ce même employeur pour leur prochaine période d'embauche.

En effet, ce qui a été documenté dans plusieurs études, c'est la pratique de désignation des travailleurs « par nom »⁴¹⁷, c'est-à-dire que, d'une période d'embauche à une autre, un employeur peut nommer les travailleurs qu'il désire réembaucher⁴¹⁸. Selon Anne-Claire Gayet, les employeurs sont tenus de remplir pour chaque travailleur, à la fin de leur contrat, un formulaire d'appréciation – évaluant sa performance et son comportement, qu'ils doivent remettre soit aux autorités gouvernementales dans le cas du PTAS, soit à FERME dans le cas du *Volet agricole*⁴¹⁹. Le contenu de cette évaluation aura un effet déterminant sur le futur des travailleurs au sein des programmes, puisque, selon les recherches de Leigh Binford, ceux qui reçoivent une évaluation négative sont soit exclus temporairement du programme (un ou deux ans), soit exclus de façon permanente⁴²⁰. Les travailleurs ayant reçu une évaluation positive, mais n'ayant pas été « rappelés » par l'employeur, se verraient habituellement transférés à un autre employeur. D'après un rapport de l'Institut Nord-Sud publié en 2006, entre 70 et 80 pour cent des travailleurs seraient réembauchés « par nom » par un même employeur, et recevraient la priorité dans le traitement des demandes⁴²¹.

Tel que l'explique Fay Faraday, ce pouvoir de rappeler un travailleur « s'exerce unilatéralement par et à la discrétion de l'employeur [*traduction libre*] »⁴²². En effet, à notre connaissance, ni les gouvernements fédéral et provincial, ni FERME, ni les autorités en charge du recrutement des travailleurs, ne proposent aux travailleurs de remplir un document similaire – où il leur serait demandé, à la fin de chaque période d'embauche, d'évaluer leurs conditions de travail et de vie à la ferme qui les emploient, et s'ils souhaitent – ou non – rester à travailler pour leur employeur la saison suivante. C'est

⁴¹⁷ L'Institut Nord-Sud, *supra* note 377 à la p 4.

⁴¹⁸ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 53.

⁴¹⁹ *Ibid.*

⁴²⁰ Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 507.

⁴²¹ L'Institut Nord-Sud, *supra* note 377 à la p 4.

⁴²² Fay Faraday, *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Metcalf Foundation, 2012 à la p 74.

également ce qu'a conclu Leigh Binford suite à l'enquête de terrain qu'il a réalisée auprès de 197 travailleurs du PTAS :

While Mexican workers are subject to yearly evaluation by their Canadian employers, there exists no safe (reprisal free) institutionalized mechanism by means of which workers might protest against contract violation or poor treatment meted out by an abusive farmer.⁴²³

Selon nos recherches, il existerait toutefois une procédure informelle de changement d'employeur d'une période d'embauche à une autre, que des recherches plus poussées auraient intérêt à confirmer. En effet, tel que l'a documenté Leigh Binford à partir de son enquête de terrain, une règle non-écrite du PTAS permettrait aux travailleurs de faire une demande de transfert d'employeur après avoir complété trois saisons de travail avec l'employeur initial⁴²⁴. Formulée autrement, cette règle implique, comme l'explique Leigh Binford, que les travailleurs nouvellement admis sont dans l'obligation de rester travailler un minimum de trois ans pour leur employeur initial, peu importe que celui-ci soit abusif ou que les conditions de travail soient mauvaises⁴²⁵. Pour le *Volet agricole*, nos recherches ne nous ont pas permis de vérifier l'existence d'une telle procédure, qu'elle soit écrite ou non. Cependant, un travailleur de ce programme rencontré lors de notre enquête de terrain à Saint-Rémi – nous y reviendrons plus en détail dans la prochaines section – a rapporté qu'une règle similaire à celle du PTAS existait pour le *Volet agricole*. En effet, selon ses dires, les travailleurs de ce programme sont dans l'obligation de travailler non pas trois mais bien quatre périodes d'embauche pour un même employeur avant de pouvoir faire une demande de transfert.

En somme, ce que l'on peut conclure de cette analyse, c'est que, fondamentalement, lorsqu'ils sont présents sur le territoire canadien, les travailleurs soumis au PTAS ou au *Volet agricole* restent assignés à un employeur particulier, la procédure de transfert inscrite à leur contrat ou permis de travail étant à l'intention de leurs employeurs. Tel que

⁴²³ Leigh Binford, « Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada » (2002) 24:2 Culture and Agriculture 1 à la p 8 [Leigh Binford Contradictions].

⁴²⁴ Leigh Binford Contradictions, *supra* note 423 à la p 8 ; Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 508.

⁴²⁵ Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 508.

le résumé Anne-Claire Gayet, celle-ci « constitue davantage une flexibilité à l'avantage des employeurs plutôt que la reconnaissance d'une autonomie plus grande pour les travailleurs »⁴²⁶. De plus, cette assignation à un même employeur peut se voir prolonger plus d'une saison, à la demande de l'employeur. Ce n'est ensuite qu'après trois ans ou quatre ans qu'un travailleur peut demander à mettre fin à cette assignation.

2.3.2 Les témoignages de l'enquête de terrain relatifs à l'assignation à un employeur unique

Les témoignages des travailleurs rencontrés lors de l'enquête permettent d'illustrer comment l'assignation à un seul employeur se traduit concrètement pour les travailleurs, tels qu'ils en font l'expérience. À noter cependant que certaines questions relatives au changement d'employeur⁴²⁷ n'ont été posées qu'à partir de la deuxième étape de l'enquête de terrain, à l'été 2015, c'est-à-dire à quarante-deux (42) travailleurs uniquement. Quelques travailleurs rencontrés lors de la première étape de cette enquête nous ont également livré de manière spontanée un témoignage relatif à cette question. Les paragraphes qui suivent intègrent ainsi les témoignages des travailleurs rencontrés lors des deux étapes de l'enquête de terrain.

Premièrement, au cours d'une même période d'embauche, ou d'une même saison agricole, tous les travailleurs rencontrés étaient assignés, soit *via* leur permis ou leur contrat de travail, à un employeur particulier, qu'ils soient soumis au PTAS ou au *Volet agricole*.

Aucun travailleur n'a mentionné avoir tenté de changer d'employeur de sa propre initiative à partir du Canada, en se prévalant de la procédure de transfert inscrite à leur contrat de travail. Deux (2) travailleurs avaient toutefois été transférés d'une ferme à une autre, à l'initiative de leur employeur initial – très probablement *via* cette procédure de

⁴²⁶ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 41.

⁴²⁷ Les questions suivantes ont été ajoutées : Combien d'employeurs différents avez-vous eu depuis votre première entrée au Canada? Si vous avez eu plus d'un patron, comment le changement s'est-il effectué? Le changement a-t-il eu lieu à l'intérieur d'une même période d'embauche ou entre les périodes d'embauche? Avez-vous déjà essayé de changer de patron/de ferme de votre propre initiative? Une question relative au changement d'employeur a toutefois été posée dès la première étape du terrain – donc aux 93 travailleurs : Avez-vous déjà travaillé à l'extérieur de la ferme de votre patron officiel?

transfert, au cours de la période de validité de leur contrat de travail. Un de ces travailleurs a précisé qu'il avait été transféré parce que son employeur initial n'avait plus besoin de ses services, la récolte ayant été décevante. Ces réponses semblent donc conforter l'hypothèse selon laquelle la procédure de changement d'employeur, inscrite dans les contrats-type de travail du PTAS et du *Volet agricole*, a été conçue à l'intention des employeurs et non des travailleurs, qui peuvent décider entre eux du transfert d'un travailleur lorsque l'employeur initial n'a plus besoin de la force de travail du travailleur. Par ailleurs, sur les 93 travailleurs rencontrés, huit (8) ont affirmé avoir déjà travaillé de façon informelle pour un autre employeur que celui inscrit à leur contrat de travail. Cette question était sensible pour plusieurs travailleurs – alors que certains, avant de répondre, ont voulu confirmer à nouveau que l'entretien était confidentiel, puisqu'il est expressément interdit pour les travailleurs des deux programmes de travailler pour un autre employeur que celui qui figure sur leur contrat de travail⁴²⁸ – à moins de passer par la procédure officielle. Cinq (5) de ces travailleurs ont affirmé avoir accompli des tâches agricoles au sein d'autres fermes. À titre d'exemple, deux (2) travailleurs ont rapporté avoir travaillé pour certains membres de la famille et amis de leur employeur, aussi propriétaires de fermes. Ils ont expliqué que lorsque leur employeur n'avait pas de travail à leur faire faire, il les envoyait ainsi travailler dans ces autres fermes, ce que les travailleurs appréciaient beaucoup – puisqu'ils pouvaient effectuer plus d'heures de travail. Trois (3) de ces huit (8) travailleurs ont travaillé non pas comme travailleurs agricoles pour une autre ferme, mais comme jardiniers (deux travailleurs) et comme bucheron (un travailleur). Ce dernier a affirmé avoir coupé des sapins de Noël de juin à décembre. Toutefois, l'immense majorité des travailleurs ont répondu ne pas travailler pour une autre ferme que celle figurant à leur contrat de travail.

⁴²⁸ Voir la section VIII-2 du contrat de travail des travailleurs du PTAS originaires du Mexique : Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2016 » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/cetm2015.shtml.

Deuxièmement, les entretiens nous ont fourni beaucoup de témoignages quant à la possibilité pour les travailleurs de changer d'employeur – ou non – d'une saison à une autre, généralement lorsqu'ils sont de retour dans leur pays d'origine.

D'abord, quarante-deux (42) travailleurs ont précisé combien d'employeurs ils avaient eu depuis qu'ils venaient travailler au Canada :

Nombre de patrons	1	2	3	4	5	6	8	Total
Nombre de travailleurs	19	4	6	7	3	1	2	42

Ainsi, près de la moitié des travailleurs ont répondu n'avoir eu qu'un seul employeur, au moment de l'entretien, révélant ainsi une faible mobilité sur le marché du travail.

Dans le même sens, les entretiens ont montré que les travailleurs étaient généralement embauchés depuis plus d'une saison par leur employeur actuel :

Nombre de saisons	1	2 à 5	6 à 10	11 à 15	18	Total
Nombre de travailleurs	25	33	21	12	1	92

En effet, les 92 travailleurs rencontrés⁴²⁹ travaillaient pour leur employeur actuel en moyenne depuis cinq (5) saisons agricoles. Vingt-cinq travailleurs (25) travaillaient toutefois pour la première saison pour leur employeur actuel. Près des deux-tiers des travailleurs (58/92) travaillaient pour leur employeur actuel depuis cinq saisons ou moins, vingt et un (21) avaient travaillé entre 6 et 10 saisons pour la même ferme, et treize (13) pour plus de 10 saisons. Un travailleur, lors de l'entretien, travaillait depuis 18 saisons pour le même employeur.

⁴²⁹ Un travailleur n'a pas répondu à la question.

Bien que les travailleurs ne l'aient pas précisé, c'est très probablement par la procédure de rappel par « nom » décrite précédemment que les travailleurs restent ainsi assignés d'une période d'embauche à l'autre à un même employeur. Il est donc possible de supposer que, de façon générale, les travailleurs qui travaillent plus d'une saison pour le même employeur ne le font pas nécessairement par choix – l'employeur prenant unilatéralement la décision de réembaucher le travailleur. Bien sûr, cela n'empêche pas que certains travailleurs soient satisfaits de rester avec le même employeur : un travailleur a expliqué qu'il était très content de travailler pour le même employeur depuis 15 saisons, puisqu'il aimait ses conditions de travail. Ce n'est cependant pas toujours le cas : sept (7) travailleurs ont exprimé le souhait de changer d'employeur à la prochaine saison. Six (6) travailleurs n'ayant jamais changé d'employeur au moment de l'entretien ont également rapporté qu'à leur connaissance, changer d'employeur était impossible. Un travailleur a ainsi affirmé : « Je ne peux pas changer, nous sommes dans la nécessité de venir, et on nous oblige à garder le même patron », et un autre que « ce sont les patrons qui décident entre eux ».

Les résultats de notre enquête ont toutefois montré qu'une grande partie des travailleurs avaient eu plus d'un employeur depuis leur première embauche au Canada. En effet, au moment de l'entretien, plus de la moitié des travailleurs rencontrés (23/42) avaient eu plus d'un employeur depuis leur première période d'embauche au Canada. Certains témoignages des travailleurs nous ont permis de mieux comprendre comment le changement d'employeur s'était effectué.

D'abord, ce n'est pas toujours par choix – ou de leur propre initiative – que les travailleurs ayant eu plus d'un employeur ont changé de ferme, d'un contrat de travail à un autre. En effet, dix (10) travailleurs ont rapporté avoir été « transférés » - comme ils disent, d'une ferme à l'autre, souvent sans connaître la raison du changement. Pour plusieurs, le transfert s'expliquait simplement par le fait que l'employeur, pour une raison qu'ils ignoraient, ne les avait pas « rappelés » la saison suivante : « ya no me pidió más » – l'employeur ne m'a plus demandé – est une réponse qui est souvent revenue. Pour d'autres, c'est l'agence *Amigo Laboral*, FERME, ou encore le ministère mexicain du

travail et de la sécurité sociale, qui les avait simplement transférés : « me cambiaron » – ils m’ont changé [de ferme]. Un travailleur a précisé que, d’une saison à l’autre, il avait été transféré d’une ferme ontarienne à une ferme québécoise, sans qu’on lui explique pourquoi, et sans qu’il puisse y faire quoi que ce soit. Un travailleur ayant eu huit différents patrons en 20 saisons nous a expliqué que tous ces transferts s’étaient faits d’une saison à l’autre, sans que ce ne soit jamais son initiative. Enfin, un travailleur a rapporté avoir été transféré d’un employeur à l’autre à deux reprises, sans comprendre : « ils ne m’ont pas appelé, ils ne m’ont pas averti [du transfert] », alors qu’il précise qu’il s’entendait pourtant bien avec tout le monde, et qu’il travaillait bien, malgré les « conditions d’esclavage » – l’expression que le travailleur a utilisée – imposées par son employeur.

Quatre (4) travailleurs ont également été « transférés » de ferme, d’une saison à l’autre, pour des raisons qui leur ont été précisées. Deux (2) travailleurs ont ainsi dû changer de ferme suite à la fermeture de celles-ci. Un travailleur a eu cinq patrons en 17 ans parce que les 4 fermes pour lesquelles il a travaillé dans le passé ont fermé. Deux (2) travailleurs ont été transférés de ferme en raison de leur « comportement ». Un de ces deux travailleurs a expliqué en effet avoir été transféré de ferme à titre de « punition » – le terme qu’il a utilisé – de la part de son employeur, parce que l’année précédant son transfert, il avait quitté le Canada avant la fin de son contrat de travail, parce que son contremaître le « maltraitait ».

Quinze (15) travailleurs ont toutefois rapporté avoir entrepris des démarches pour changer d’employeur de leur propre initiative. À noter que ces démarches à l’initiative des travailleurs ont toujours été intentées d’une saison à une autre, jamais au cours d’une même saison agricole. Par ailleurs, deux travailleurs mexicains du PTAS ont confirmé l’existence de la procédure non-écrite – abordée précédemment – faisant en sorte qu’ils puissent demander un changement d’employeur après avoir travaillé trois saisons pour l’employeur initial. Un travailleur guatémaltèque soumis au *Volet agricole* nous a fait part d’une procédure similaire : suite à quatre saisons de travail pour le même employeur, FERME permettrait aux travailleurs de changer d’employeur.

Douze (12) travailleurs ont rapporté que les démarches intentées avaient bel et bien mené à un changement d'employeur. Sur ces 12 travailleurs, sept (7) – trois (3) Guatémaltèques du *Volet agricole* et quatre (4) Mexicains du PTAS – ont mentionné que le changement s'était fait sans problème. Un travailleur mexicain a expliqué avoir pu changer d'employeur à deux reprises, après en avoir fait la demande auprès du ministère mexicain du travail et de la sécurité sociale, parce que, dans les deux cas, il n'était pas satisfait de la durée des contrats de travail. Trois travailleurs guatémaltèques du Volet agricole ont également pu changer d'employeur après en avoir fait la demande auprès d'*Amigo laboral* ou de FERME. Un de ceux-ci, insatisfait du nombre d'heures travaillées à sa ferme, s'est plaint aux employés d'*Amigo laboral* qui, suite à un certain délai, ont approuvé sa demande: « C'est facile de changer, mais ça prend un peu de temps ». Un de ces travailleurs a également mentionné qu'il était possible de se chercher un nouvel employeur à partir du Canada et de demander à être « appelé » par celui-ci.

Deux (2) travailleurs mexicains ont toutefois précisé avoir réussi à changer d'employeur, mais que cela n'avait pas été sans difficultés. Le premier souhaitait changer d'employeur parce que les heures travaillées étaient insuffisantes à sa ferme. Il a expliqué qu'après avoir enduré le même employeur durant trois ans, il avait finalement fait une demande de changement auprès des employés du ministère mexicain en charge du recrutement. Selon ses dires, les employés du ministère se seraient d'abord fâchés et auraient au départ refusé, avant de finalement lui accorder le changement. Le deuxième travailleur avait quant à lui réussi à changer d'employeur à deux reprises. Alors que le premier changement lui fut accordé sans problème – il travaillait des heures excessives à sa ferme –, à sa deuxième demande, l'employé du ministère lui aurait demandé une certaine somme d'argent en échange du transfert. Le travailleur, fâché, aurait demandé à parler au supérieur de l'employé, qui lui aurait finalement accordé le transfert sans contrepartie, prétextant que, puisqu'il était un « bon travailleur », il n'y avait pas de problème.

Trois (3) travailleurs ont toutefois rapporté ne pas avoir pu changer d'employeur, malgré des démarches en ce sens. Un de ces travailleurs, originaire du Guatemala et soumis au *Volet agricole*, a fourni plus de détails quant à la procédure entreprise. Il a expliqué avoir

contacté FERME à deux reprises, une première fois du Canada et une deuxième fois du Guatemala – *via* les bureaux d'*Amigo laboral*. FERME aurait refusé sa demande en prétextant que trop de travailleurs étaient en attente pour occuper son poste. Il leur aurait répondu en revendiquant ses droits : « J'ai le droit de changer d'employeur! » puisqu'il avait également lu dans les documents que FERME lui avait remis qu'il était possible de demander à changer d'employeur après avoir travaillé quatre saisons pour celui-ci. Malgré ses tentatives, FERME n'aurait pas accepté sa demande de changement d'employeur, et il n'aurait eu d'autre choix que de continuer à travailler pour le même employeur. Lors de l'entretien, il s'est exclamé, avec colère : « Ce n'est pas vrai [que l'on peut changer d'employeur]! ». Un autre travailleur guatémaltèque nous a confié une histoire similaire. Insatisfait de ses conditions de travail – puisqu'il ne travaillait pas assez d'heures et qu'il était éloigné de sa famille pour une longue période, huit mois par année – il aurait voulu changer de ferme pour travailler pour une ferme offrant des semaines intensives de travail pour une plus courte période. Il se serait donc rendu aux bureaux d'*Amigo laboral* au Guatemala et aurait demandé à changer, mais les employés auraient refusé en lui disant : « si tu n'es pas content, on en met un autre à ta place ».

Ainsi, ces témoignages permettent de mettre en lumière l'existence probable – à vérifier – d'une procédure formelle de changement d'employeur, à l'intention des travailleurs, lorsqu'ils sont de retour dans leur pays d'origine. Toutefois, le changement d'employeur ne semble permis qu'après avoir été assigné trois ans – pour le PTAS – et quatre ans – pour le *Volet agricole* – au même employeur, bien que seule une minorité de travailleurs ait semblé au courant de l'existence de cette procédure. De plus, suite à cette période, le changement d'employeur semble être à la discrétion des autorités en charge – soit de FERME, de son partenaire *Amigo laboral*, ou encore des employés du ministère mexicain du travail et de la sécurité sociale, et bien évidemment du nouvel employeur.

En somme, il nous semble que ces récits témoignent d'une absence d'importance de contrôle pour les travailleurs sur le choix de leur employeur, et de leur privation de mobilité sur le marché du travail. Pour tenter de synthétiser, lorsque les travailleurs sont embauchés pour une première fois sous le *Volet agricole* ou le PTAS, ils doivent d'abord travailler pour

un même employeur – qui leur est assigné au hasard – pour trois à quatre périodes d'embauche, selon le cas. Ils ne peuvent changer d'employeur de leur propre initiative, peu importe les conditions de travail imposées par celui-ci, peu importe les abus qu'ils subissent. Entre temps, ils risquent d'être transférés, soit d'une année à l'autre, ou encore au cours de la période de validité d'un même permis de travail, à un autre employeur, sans qu'on ait pris le temps de leur demander leur avis. Par la suite, s'ils désirent changer d'employeur, ils doivent au préalable être au courant de l'existence de la procédure, puis espérer que le changement leur soit accordé par l'autorité en charge de ce transfert. Enfin, même s'ils réussissent à changer d'employeur, les travailleurs ne savent pas dans quelle ferme ils se retrouveront – et sous l'autorité de quel employeur.

2.3.3 Les effets de l'assignation à un employeur unique

Les résultats de notre enquête confirment ce qu'avaient déjà analysé certains chercheurs⁴³⁰, c'est-à-dire que l'assignation à un employeur unique a pour effet de produire un sérieux déséquilibre des pouvoirs entre le travailleur et l'employeur, et conséquemment, de faire en sorte que les travailleurs ne soient pas en mesure de contester leurs conditions de travail. En d'autres mots, tel qu'avancé par Anne-Claire Gayet, l'assignation à un employeur unique entraîne « une relation de soumission qui influence profondément les conditions de travail et de vie des travailleurs, les conduisant parfois à mettre en danger leur santé, leur sécurité et leur intégrité »⁴³¹.

D'abord, le futur des travailleurs au sein du PTAS et du *Volet agricole* repose entièrement sur la volonté de leurs employeurs⁴³². En effet, d'une part, tel que l'ont documenté plusieurs chercheurs⁴³³, l'assignation à un employeur unique fait en sorte qu'en cas de cessation d'emploi, par exemple si le travailleur ne répond pas aux attentes de son patron,

⁴³⁰ Voir notamment Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 ; Kerry Preibisch, *supra* note 3 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35.

⁴³¹ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 38.

⁴³² Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 507.

⁴³³ Voir notamment Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 508 ; Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 432 ; Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 47 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 181.

le travailleur perd automatiquement son droit d'être légalement au Canada, et peut mener au renvoi du travailleur dans son pays d'origine avant la fin de son contrat de travail⁴³⁴. Anne-Claire Gayet ajoute que tant pour les travailleurs du PTAS que du *Volet agricole*, il n'existe pas de recours effectif contre ces rapatriements anticipés⁴³⁵. D'autre part, tel que nous l'avons vu, les employeurs disposent de tous les pouvoirs quant à la décision de renouveler – ou non, d'un contrat de travail à l'autre, l'autorisation de travail des travailleurs au Canada. Ainsi, aucun travailleur ne peut affirmer avec certitude qu'il reviendra l'année suivante. C'est ce que nous ont fait comprendre certains travailleurs rencontrés lors de notre enquête, qui nous ont confié qu'ils reviendraient l'année prochaine « si l'employeur le voulait bien ». Un travailleur tenait d'ailleurs à remercier son employeur, exprimant, à notre avis, à la fois sa dépendance envers celui-ci et l'immense pouvoir qu'il exerce sur son futur : « Je remercie mon patron pour le travail qu'il nous donne, qu'il nous donne l'opportunité de venir et qu'il nous tolère dans sa ferme. Au Guatemala, il n'y a pas de vie ».

Ainsi, à cause de ce déséquilibre des pouvoirs au profit de l'employeur, peu importe les conditions de travail qui leurs sont imposées, les travailleurs doivent « supporter » leur employeur « coûte que coûte », tel que plusieurs l'ont rapporté lors de notre enquête : « On ne peut pas changer d'employeur. Si on est venus avec un patron, on doit le supporter ». C'est un constat que fait également Leigh Binford :

The rule ensures a modicum of workforce stability for employers who provide short contracts and/or work weeks, poor working and/or living conditions and abusive treatment, but it has the opposite effect on migrant contract workers, who experience personal instability resulting from poverty, overwork, illness and accidents and insults to their dignity. Those able to 'aguantar' (withstand or bear up under) the situation are allowed to re-enter the 'employment lottery', where their next assignment will hopefully improve on the previous one. Others drop out of the programme in frustration, but they are easily replaced. Of course contract workers who are satisfied with their current situations—and they are numerous—do everything in their power to meet the employer's expectations, secure a good evaluation and receive an invitation to return the following season.⁴³⁶

Par ailleurs, plusieurs travailleurs ayant rapporté entretenir une mauvaise relation avec leur employeur travaillaient pourtant depuis plusieurs années pour celui-ci, et espéraient

⁴³⁴ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 47.

⁴³⁵ *Ibid* à la p 51.

⁴³⁶ Leigh Binford *Fields of power*, *supra* note 26 à la p 508.

pouvoir revenir travailleur pour cette ferme l'année suivante. À titre d'exemple, un travailleur qui se plaignait du traitement infligé par sa patronne, travaillait pourtant pour elle depuis dix saisons : « Qu'on fasse bien ou mal notre travail, elle nous traite mal. Il y a eu des accidents. Elle a beaucoup de pouvoir parce que c'est elle qui décide si je peux revenir l'an prochain ». Les travailleurs ayant qualifié leur relation de « mauvaise » réfèrent notamment à la pression qui leur est imposée dans l'accomplissement de leurs tâches de travail – devant travailler toujours plus vite, à la violence verbale qu'ils subissent, et aux menaces d'expulsion vers leurs pays d'origine qu'ils reçoivent. Un travailleur a rapporté que son employeur traitait ses collègues et lui comme des animaux. Un autre travailleur rencontré aurait aimé que son employeur « du moins les prenne en compte comme de personnes, pas comme des esclaves ».

Enfin, près du tiers des travailleurs rencontrés (27/90) nous ont confié avoir peur de subir des représailles, ou de ne pas pouvoir revenir l'année suivante, s'ils se plaignaient de leurs conditions de travail, ou si, pour une raison ou une autre, leur employeur n'était pas satisfait de leur travail. Des travailleurs nous ont dit à cet effet :

« Nous nous taisons sur plusieurs choses. Ce n'est pas juste. On se tait pour avoir un travail. »

« Plusieurs personnes ne veulent pas parler à cause de ça : ils ont peur de ne pas pouvoir revenir. Je connais des gens qui n'ont pas pu revenir parce qu'ils se sont plaint. »

« Si un travailleur dit quelque chose, s'il revendique ses droits, il ne revient pas l'année suivante. Ils nous traitent mal, très mal, et on doit le supporter. »

« La peur qu'on ne nous rappelle pas existe toujours. »

« C'est mieux de ne pas parler. »

En somme, tel que le soulignent Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, l'assignation à un employeur unique contraint les travailleurs « à accepter les pires conditions imposées par certains employeurs »⁴³⁷ et « permet la coercition du travailleur par l'employeur à travers la menace de la perte de l'autorisation à travailler au Canada et, ainsi, crée un obstacle à l'exercice des droits et libertés par les travailleurs »⁴³⁸.

⁴³⁷ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 188.

⁴³⁸ *Ibid* à la p 193.

Tel que l'a exprimé Leigh Binford, ce sont bien les dispositifs juridiques d'assignation à un employeur unique qui sont responsables de la « docilité » et de la « loyauté » des travailleurs du programme :

This extensive and relatively unchecked employer power undermines many contractual rights and guarantees, including the workers' right to refuse dangerous work or requests for overtime or weekend work. When Ontario growers acclaim Mexican workers' reliability and desire to please, treating these as intrinsic cultural or even 'ethnic/racial' characteristics, they engage in a convenient form of social amnesia involving the erasure of their coercive power over workers and the consequences of that power for workforce compliance.⁴³⁹

2.4 L'immobilisation des travailleurs renforcée par les conditions de logement et de transport

En plus d'être restreints dans leur mobilité sur le marché du travail par l'assignation à un employeur unique, l'immobilisation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* par le droit est également renforcée, d'une part, par les dispositions des programmes relatives au logement des travailleurs, et d'autre part, par le manque d'accès aux moyens de transport hors du lieu de travail – ce que nos entretiens ont également révélé. En effet, comme le remarque Yann Moulier Boutang, « [l]a limitation de l'accès à la citoyenneté, à la ville, au logement, à l'exogamie, est étroitement liée au contrôle de la fuite des dépendants »⁴⁴⁰.

2.4.1 L'assignation à résidence sur le lieu de travail

D'abord, les dispositions des programmes relatives au logement des travailleurs font en sorte, tel que le mettent en valeur les juristes Martin Gallié et Andrée Bourbeau, de contraindre les travailleurs, légalement ou *de facto*, dans la quasi-totalité des cas, à résider sur la ferme de leurs employeurs⁴⁴¹. En effet, pour les travailleurs soumis au PTAS, il est indiqué dans leur contrat de travail qu'ils sont tenus « de travailler et d'habiter au lieu de

⁴³⁹ Leigh Binford Fields of power, *supra* note 26 à la p 506.

⁴⁴⁰ Pour Yann Moulier Boutang, les travailleurs dépendants correspondent aux personnes qui travaillent pour le compte d'autrui. Les formes de travail dépendant sont diverses, et comprennent tant l'esclavage et le servage que le travail salarié libre et non libre. Yann Moulier Boutang *Accumulation primitive*, *supra* note 44 à la p 1076.

⁴⁴¹ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 6.

travail ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT »⁴⁴². Les travailleurs du *Volet agricole* ne sont quant à eux pas tenus de rester dans le logement fourni par l'employeur et peuvent « choisir de le quitter au profit d'un logement privé »⁴⁴³. Cependant, tel que le rapportent Martin Gallié et Andrée Bourbeau, ce droit de choisir le lieu de résidence reste bien théorique, alors qu'en pratique, ils n'ont souvent pas « d'autre choix que de loger chez l'employeur – compte tenu des coûts des loyers, de l'absence de moyen de transport, des heures de travail »⁴⁴⁴. Ainsi, « les employeurs sont alors tout à la fois : patron, propriétaire et voisin »⁴⁴⁵. C'est un constat auquel se rallie également la CDPDJ :

Dans les faits, étant donné la situation géographique des exploitations agricoles, en dehors des centres urbains, les travailleuses et travailleurs migrants, dans le domaine agricole, sont pratiquement contraints de résider au logement fourni par leur employeur.⁴⁴⁶

Tous les travailleurs rencontrés lors de notre enquête, à l'exception de deux travailleurs, résidaient sur la ferme de leur employeur (90/92)⁴⁴⁷. Les deux (2) travailleurs ne résidant pas sur la ferme vivaient dans un logement – un trois et demi – loué par leur employeur respectif à leur intention, situé dans les deux cas à quelques minutes de marche de la ferme.

De plus, selon les règles formelles du PTAS et du *Volet agricole*, seuls les travailleurs soumis au *Volet agricole* peuvent se faire déduire un loyer de 30 \$ maximum par semaine⁴⁴⁸. Toutefois, sur les trente-deux (32) travailleurs rencontrés soumis au *Volet agricole*, dix (10) travailleurs se faisaient déduire, en dérogation aux règles du programme, plus de 30 \$ par semaine pour le loyer. En effet, ces travailleurs se faisaient déduire, par semaine, 31 \$ (un travailleur), 32 \$ (un travailleur), 35 \$ (quatre travailleurs),

⁴⁴² Contrat de travail des travailleurs du PTAS originaires du Mexique : Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2016 » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/cetm2015.shtml>.

⁴⁴³ Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/exigences.page>.

⁴⁴⁴ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 19.

⁴⁴⁵ *Ibid* à la p 6.

⁴⁴⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 63.

⁴⁴⁷ Un travailleur n'a pas répondu à la question.

⁴⁴⁸ Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/exigences.page>.

40 \$ (un travailleur), alors que trois (3) travailleurs payaient un loyer de plus de 45 \$ par semaine, soit de 45,95 \$, 48 \$ et 49,95 \$. Le loyer payé par ces trois derniers travailleurs procurait d'ailleurs un revenu considérable aux employeurs. À titre d'exemple, le travailleur qui a rapporté payer 49,95 \$ de loyer par semaine était logé sur la ferme de l'employeur avec 79 autres travailleurs, rapportant ainsi un loyer pour l'employeur de 3996 \$ par semaine. Trois (3) travailleurs mexicains soumis au PTAS ont également rapporté se faire déduire un loyer de leur paie à chaque semaine, en dérogation avec les règles de programme, qui l'interdisent expressément.

De plus, comme l'ont documenté Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper lors de leur enquête portant sur les conditions de logement des travailleurs agricoles du PTAS en Colombie britannique, les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, qu'ils paient ou non un loyer, n'ont pas leur mot à dire quant à la qualité et aux conditions de leur logement⁴⁴⁹.

En effet, les récits des travailleurs témoignent d'une grande disparité pour ce qui est de leurs conditions de logement. Certains ont raconté vivre dans des « maisons » de différentes tailles, petites et grandes, d'autres dans des logements de type « maison mobile » ou « trailer ». Un travailleur vivait dans « une extension de la serre » où il travaillait, et un autre, dans le sous-sol de la maison de la mère de son employeur, « comme les souris » – bien qu'il y avait réellement des souris dans son logement.

Aussi, le nombre de travailleurs par logement et par chambre varie énormément : alors que deux (2) travailleurs vivaient seuls en appartement, deux (2) autres étaient logés dans une maison partagée avec 100 travailleurs au total. Quinze (15/90)⁴⁵⁰ travailleurs avaient leur chambre privée, mais plus de la moitié des travailleurs (49/90) partageaient leur chambre avec un autre travailleur. Le travailleur qui vivait dans une extension de la serre dans laquelle il travaillait partageait celle-ci avec trois (3) travailleurs – puisque l'extension ne comportait qu'une seule pièce, sans chambres séparées. Plusieurs

⁴⁴⁹ Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, *supra* note 42 à la p 29.

⁴⁵⁰ Trois (3) travailleurs n'ont pas répondu à la question.

travailleurs dormaient dans des chambres de type « dortoir » : trois travailleurs étaient logés respectivement dans des dortoirs de 16, 26 et 47 lits. Un de ces trois travailleurs s'est plaint du manque d'intimité – les lits de son dortoir étant collés les uns aux autres. Les récits des travailleurs rencontrés ont ainsi révélé, tel que l'avaient déjà documenté Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, que « la vie privée n'était pas quelque chose auquel on devait s'attendre »⁴⁵¹ dans les logements fournis par les employeurs.

Enfin, tel que mis de l'avant par Kerry Preibisch, l'assignation à résider sur la ferme de l'employeur permet à celui-ci d'exercer un grand contrôle sur les travailleurs : « le manque de mobilité occupationnelle des travailleurs étrangers, couplée à leurs arrangements résidentiels, confère à l'employeur un accès accru, et un plus grand contrôle, sur leurs vies »⁴⁵². En effet, puisqu'ils sont logés sur la ferme, les travailleurs sont ainsi à la disposition constante de leurs employeurs⁴⁵³. C'est ce qu'a révélé un travailleur rencontré en entretien. En pointant le crayon que nous utilisons pour remplir le questionnaire, le travailleur a ainsi expliqué :

C'est la même chose, tu l'utilises [le crayon] quand t'en as besoin, et quand t'en as plus besoin, tu le mets de côté. La patronne me dit : « demain, je vous appelle s'il y a du travail ». On attend toute la journée son appel dans notre logement, puis elle ne nous appelle pas. Nous avons signé un contrat, la patronne doit nous donner le travail garanti dans le contrat, qu'il y ait du travail ou pas. S'il n'y en a pas, elle devrait nous faire travailler ou nous permettre de travailler dans une autre ferme. C'est mal fait, on vient d'un pays éloigné pour travailler. Je me suis chicané avec elle plusieurs fois à cause de ça. Ça avantage les patrons, on est toujours là quand ils en ont besoin.

Le fait que les travailleurs résident sur la ferme de l'employeur permet également à leurs employeurs d'étendre le nombre d'heures de travail par jour et par semaine, tel que l'avaient révélé certains entretiens de Kerry Preibisch avec des producteurs agricoles, puisque les travailleurs sont toujours là, sur leur lieu de travail, et sans famille à aller rejoindre après leur quart de travail⁴⁵⁴. L'immense majorité des travailleurs rencontrés (86/92) travaillaient en effet plus de cinq jours par semaine : cinquante-deux (52)

⁴⁵¹ Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, *supra* note 42 à la p 27.

⁴⁵² Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 433.

⁴⁵³ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 19.

⁴⁵⁴ Kerry Preibisch, *supra* note 3 à la p 434.

travailleurs travaillaient six jours par semaine – dont (15) travaillaient parfois tous les jours, et trente et un travailleurs (31) travaillaient tous les jours de la semaine. Bien que le nombre d'heures travaillées par jour varie énormément tant d'un travailleur à l'autre que dépendamment du moment de la saison – préparation de la terre, récolte, les travailleurs rencontré ont rapporté travailler en moyenne dix (10) heures par jour, et travailler parfois un maximum de douze (12) heures par jour en moyenne au cours de la saison. Un (1) travailleur a affirmé avoir travaillé 20 heures dans une même journée, de six heures du matin à deux heures du matin le lendemain.

De plus, tel que mis en lumière par Martin Gallié et Andrée Bourbeau, ainsi que par l'enquête de Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, puisqu'ils sont hébergés sur leur lieu de travail, les travailleurs sont sujets à la surveillance constante de leurs employeurs/propriétaires ⁴⁵⁵, alors que ces derniers « considèrent que le logement leur appartient, qu'ils peuvent donc y circuler comme et quand bon leur semble pour contrôler la façon dont vivent les travailleurs, ce qu'ils mangent, ce qu'ils boivent »⁴⁵⁶. Vingt et un (21) travailleurs rencontrés pour cette enquête ont rapporté que leur employeur entrait effectivement dans leur logement, de temps en temps, en leur absence, ou sans leur permission. Sept (7) de ces travailleurs ont rapporté que ces visites surprises permettaient à l'employeur de vérifier à l'improviste si l'appartement était propre et en bonne condition, choquant certains d'entre eux : « C'est mal, il devrait nous aviser à l'avance ». Un autre nous a confié que son employeur – ou ses fils – se permettaient de les réprimander si, par exemple, la surface du four n'était pas propre. Vingt-quatre (24) travailleurs ont également mentionné devoir suivre un code de conduite – imposé par leur employeur – à respecter dans leur logement. Les codes de conduite établissaient les règles à suivre quant au ménage, à la consommation d'alcool – interdite, ou encore permise uniquement le samedi soir pour un travailleur, le respect entre les travailleurs, le bruit – interdit après 22h pour un travailleurs, et les visites de personnes de l'extérieur – généralement interdites.

⁴⁵⁵ Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, *supra* note 42 à la p 29.

⁴⁵⁶ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 37.

En somme, par l'obligation pour les travailleurs, *de jure* ou *de facto*, de résider sur la ferme de l'employeur, les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* se voient immobilisés sur leur lieu de travail, présents 24h sur 24 sur la ferme, à la disposition de leur employeur, et sous sa surveillance. Qu'ils paient un loyer ou non, ils n'exercent aucun contrôle sur leurs conditions de logement. Comme le souligne Tanya Basok pour les travailleurs soumis au PTAS, « il y a, en effet, une relation féodale, paternaliste, entre les employeurs et leurs travailleurs mexicains. Les travailleurs résident sur les lieux, souvent à côté de la maison de leurs patrons [*traduction libre*] »⁴⁵⁷.

2.4.2 Dépendre du véhicule de l'employeur pour quitter le lieu de travail

Deuxièmement, tel que l'expliquent Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, les travailleurs ont très peu d'occasions de quitter la ferme :

They are also relatively immobile, as they have no independent means of transportation, nor do they have any disposable income for outings, due to their low wages, precarious labour conditions, and family responsibilities back home. Furthermore, they lack a community and a family network with whom to socialize, while their lack of language skills prevents them from functioning in the wider community with ease.⁴⁵⁸

Ainsi, en plus de la barrière de la langue et de l'éloignement de leurs réseaux, l'immobilisation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* se voit renforcée par le manque d'accès à un moyen de transport qui leur soit propre, d'autant que les fermes où les travailleurs travaillent et résident sont généralement très éloignées des villes ou des villages⁴⁵⁹. En effet, pour quitter leur lieu de travail et se rendre aux villages aux alentours – principalement à Saint-Rémi, l'immense majorité des travailleurs (85/92) de notre enquête dépendaient d'un véhicule (van, camionnette, autobus) appartenant à leur employeur. Ce véhicule était généralement conduit par un travailleur désigné, ou parfois par le patron lui-même, ou encore par un contremaître.

Sur ces 85 travailleurs, trente-huit (38) ne disposaient de ce véhicule qu'une seule journée par semaine (souvent le jeudi ou le dimanche). Quatorze (14) travailleurs y avaient accès

⁴⁵⁷ Tanya Basok, *supra* note 42 à la p 124.

⁴⁵⁸ Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, *supra* note 42 à la p 26.

⁴⁵⁹ Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 38.

deux fois par semaine. Deux travailleurs se sont plaints de « ne pas pouvoir sortir » du tout les autres jours de la semaine, alors qu'un autre a raconté devoir faire appel à un taxi pour ses autres sorties. Deux (2) travailleurs ont rapporté également que leur employeur chargeait 5 dollars par personne pour emprunter son véhicule un autre jour de la semaine. Quatre (4) travailleurs ont indiqué qu'ils devaient demander la permission à leurs employeurs s'ils désiraient utiliser leurs véhicules à un autre moment que celui ou ceux prévus dans la semaine.

Treize (13) travailleurs ont indiqué avoir accès au véhicule de leur employeur tous les jours. Deux (2) de ces 13 travailleurs devaient demander à leur employeur pour l'utiliser à chaque fois. Deux (2) ont précisé qu'ils devaient prendre en charge le coût de l'essence, alors qu'un autre a rapporté devoir payer 5 \$ à son employeur à chaque utilisation.

Sur ces 85 travailleurs ayant accès au véhicule de leur employeur, vingt-neuf (29) nous ont également indiqué avoir accès à une bicyclette, faisant en sorte, par exemple, qu'ils puissent se rendre à Saint-Rémi une autre fois dans la semaine. Six (6) travailleurs n'avaient accès qu'à une bicyclette pour leurs déplacements, parfois prêtée par l'employeur, parfois achetée.

Un seul (1) travailleur a rapporté disposer de son propre véhicule, lui permettant d'effectuer parfois, dans les temps morts, de courts voyages, à Montréal ou à Saint-Eustache, par exemple.

Quatre (4) travailleurs ont spécifié que l'accès aux moyens de transport pour quitter leur lieu de travail était un aspect problématique de leur expérience selon eux, et trois (3) travailleurs ont mentionné l'enjeu, plus généralement, de la « mobilité ». Cette absence de liberté de mouvement constitue en effet un enjeu réel pour les travailleurs. Tel que l'avait documenté Leigh Binford dans son enquête de terrain auprès de 197 travailleurs et ex-travailleurs du PTAS, plusieurs répondants ayant volontairement quitté le PTAS pour travailler comme travailleurs agricoles sous le programme H2A aux États-Unis, ou encore

qui y avaient migré illégalement, ont invoqué l'ennui, le confinement et l'absence de liberté de circulation comme facteurs clés de leur décision⁴⁶⁰.

En somme, hébergés, *de jure* ou *de facto*, à même la ferme de l'employeur, les travailleurs de ces programmes se voient immobilisés et isolés sur leur lieu de travail, d'autant plus qu'ils dépendent de leurs employeurs pour quitter la ferme – puisque les travailleurs utilisent généralement le véhicule de leurs employeurs.

D'ailleurs, cette privation de mobilité a également été reconnue dans un récent jugement de la Cour d'appel fédérale concernant le droit aux prestations parentales pour un travailleur du PTAS⁴⁶¹. La Cour a en effet souligné les circonstances « fort exceptionnelles »⁴⁶² dans lesquelles évoluent les travailleurs agricoles migrants, retenant ainsi les arguments du Conseil arbitral qui avait conclu que ceux-ci vivaient dans un « isolement social » : « [...] la plupart des travailleurs migrants sont isolés de la collectivité. Ils ont de très longues journées de travail et ne disposent que de quelques heures chaque semaine pour se rendre à la ville agricole la plus près pour aller chercher des biens essentiels »⁴⁶³.

Cette analyse, ainsi que les résultats de notre enquête, nous semblent enfin soutenir les conclusions de Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, pour qui les travailleurs de ces programmes, immobilisés sur leur lieu de travail tant par leur assignation à un employeur que par leurs conditions de logement et leur accès au transport, sont des travailleurs non libres :

Workers are de facto denied the right to choose their own accommodations, the right to leave their employers' premises after work, and the right to move freely within those premises. To put it bluntly, they are an « unfree » wage workers who remain a captive labour force for employers seeking an immobile, dependable, and yet flexible workforce⁴⁶⁴.

⁴⁶⁰ Leigh Binford Contradictions, *supra* note 423 à la p 7.

⁴⁶¹ *De Jesus c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 264 (CanLII).

⁴⁶² *Ibid* au para 39.

⁴⁶³ *Ibid* au para 21.

⁴⁶⁴ Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, *supra* note 42 à la p 7.

CHAPITRE III

LA PRIVATION DE MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS ET LE DROIT
INTERNATIONAL DES DROITS HUMAINS

Dans ce troisième chapitre, nous aimerions partir de la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* – documentée dans le chapitre précédent – pour s’interroger quant à la possibilité de la contester à l’aide du droit international des droits humains. Ainsi, après avoir mis en lumière, dans les deux premiers chapitres de ce mémoire, le rôle du droit dans la production et l’organisation de formes de travail non libre, nous aimerions nous interroger quant à la possibilité de le mobiliser également pour articuler la contestation de ces formes de travail⁴⁶⁵.

Certaines recherches ont déjà mis en évidence que les restrictions à la mobilité des travailleurs migrants temporaires pourraient être contestées en droit sous divers angles. Ainsi, pour la CDPDJ, l’assignation à un employeur unique pour les travailleuses et travailleurs migrants porte atteinte au droit à la liberté et au droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique, consacrés respectivement à l’article 1 et à l’article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁶⁶. Dans le même sens, Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau défendent l’idée selon laquelle les formes de travail non libre auxquelles sont assignés les travailleurs agricoles et les travailleuses domestiques pourraient être contestées sur le fondement du droit à la liberté garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*⁴⁶⁷ (ci-après, la *Charte canadienne*)⁴⁶⁸. Anne-Claire Gayet met quant à elle de l’avant, en appuyant son analyse sur le droit international, que le lien fixe à l’employeur pour les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* « apparaît fondamentalement en contradiction

⁴⁶⁵ Liora Israël, *supra* note 48 à la p 10.

⁴⁶⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 90 ; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

⁴⁶⁷ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l’annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11.

⁴⁶⁸ Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 à la p 95.

avec l'article 46 de la Charte québécoise »⁴⁶⁹. Enfin, Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard avancent que l'interdiction de changer d'employeur constitue une violation du droit à la liberté et à la sécurité de sa personne, ainsi que de la liberté d'association protégés par la Charte canadienne. Elles soutiennent aussi que l'assignation à un employeur unique positionne les travailleurs en tant que « personne de condition servile »⁴⁷⁰, en « violation des obligations internationales du Canada en vertu de la *Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage* »⁴⁷¹.

Ici, nous nous inscrivons dans la continuité de ces travaux, mais en insistant plus spécifiquement sur le contenu et la portée de deux droits fondamentaux garantis par le droit international, soit le droit au travail, consacré à l'article 6 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (ci-après le PIDESC)⁴⁷², et la liberté de circulation interne, consacrée à l'article 12(1) du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (ci-après le PIDCP)⁴⁷³.

Rappelons que le PIDCP et le PIDESC ont été ratifiés par le Canada, et que selon la jurisprudence constante de la Cour suprême du Canada, les normes de droit international doivent servir d'outil d'interprétation pour les dispositions nationales⁴⁷⁴. En effet, dans l'arrêt *Baker* (1999), la juge L'Heureux-Dubé, écrivant au nom de la majorité, a établi que, malgré l'approche dualiste du Canada par rapport au droit conventionnel international, « les valeurs exprimées dans le droit international des droits de la personne peuvent, toutefois, être prises en compte dans l'approche contextuelle de l'interprétation

⁴⁶⁹ Anne-Claire Gayet, *supra* note 41 à la p 143.

⁴⁷⁰ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 35 à la p 200.

⁴⁷¹ *Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage*, 7 septembre 1956, 266 RTNU 3 (entrée en vigueur : 30 avril 1957).

⁴⁷² *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 RTNU 3 (entrée en vigueur : 3 janvier 1976).

⁴⁷³ *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 19 décembre 1966, 999 RTNU 171 (entrée en vigueur : 23 mars 1976).

⁴⁷⁴ Catherine Dauvergne, « How the Charter Has Failed Non-citizens in Canada: Reviewing Thirty Years of Supreme Court of Canada Jurisprudence » (2013) 58:3 RD McGill 663 à la p 725.

des lois et en matière de contrôle judiciaire »⁴⁷⁵. De plus, dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act* (1987), le juge en chef Dickson a soutenu que la protection offerte par la Charte canadienne devait être « à tout le moins aussi grande »⁴⁷⁶ que celle accordée par le droit international.

Nous souhaitons par cette réflexion déterminer dans quelle mesure ces droits – le droit au travail du PIDESC et la liberté de circulation interne du PIDCP – pourraient être invoqués pour lutter contre les formes de travail non libre qui sont produites par les dispositions juridiques du PTAS et du *Volet agricole*. Nous tenterons donc de lier les résultats de notre enquête à ces deux dispositions de droit international, qui renvoient toutes deux à des questions de mobilité.

L'objectif ici n'est pas de régler la question – trop large pour ce mémoire -, mais plutôt de susciter des réflexions préliminaires – qui pourraient faire l'objet d'analyses plus pointues en droit – quant à la possibilité d'alléguer que la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* porte atteinte au droit au travail et à la liberté de circulation en droit international.

Ce chapitre est divisé en trois sections. Dans un premier temps, nous nous pencherons sur la question de la protection accordée par le droit international des droits humains aux étrangers pour ce qui est de leurs conditions de séjour dans un État autre que le leur. Dans un deuxième temps, nous nous demanderons plus particulièrement si l'assignation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* porte atteinte au droit au travail tel que garanti à l'article 6 du PIDESC. Enfin, dans un troisième temps, nous nous interrogerons quant à la possibilité que l'immobilisation des travailleurs de ces programmes sur leur lieu de travail contrevienne à l'article 12(1) du PIDCP, la liberté de circulation interne.

⁴⁷⁵ *Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817 au para 370, 174 DLR (4e) 193.

⁴⁷⁶ *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313 au para 59, 1987 CanLII 88 (CSC). Le juge en chef Dickson affirmait ainsi que « Le contenu des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne est, à mon avis, un indice important du sens de l'expression "bénéficient pleinement de la protection accordée par la Charte". Je crois qu'il faut présumer, en général, que la Charte accorde une protection à tout le moins aussi grande que celle qu'offrent les dispositions similaires des instruments internationaux que le Canada a ratifié en matière de droits de la personne ».

3.1 Les conditions de séjour des étrangers et le droit international des droits humains

Avant de pouvoir se demander si la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* pourrait contrevenir à certains droits fondamentaux garantis dans le PIDCP et dans le PIDESC, il nous semble nécessaire de réfléchir au préalable à l'application de ces deux instruments aux étrangers dans un contexte migratoire. Le thème que nous abordons ici concerne plus précisément les conditions de séjour qu'un État peut imposer à des étrangers qu'il a légalement admis sur son territoire.

Selon Rosalyn Higgins, anciennement Présidente de la Cour internationale de Justice, la question des restrictions permises aux droits fondamentaux, en tant que conditions à l'immigration, reste loin d'être résolue :

One of the more difficult problems is indeed whether basic rights may be withheld as conditions of immigration, and if so, the scope of such an entitlement by the state. There seems to be virtually no jurisprudence on this latter question, which remains for the moment largely a question of impression.⁴⁷⁷

Cet enjeu est pourtant crucial pour les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, puisque leur présence légale est subordonnée au respect des conditions d'entrée qui leur sont imposées, à savoir l'assignation à un employeur unique dans tous les cas et, pour ce qui est des travailleurs du PTAS, le respect de surcroît de l'obligation de résider dans le logement fourni par l'employeur.

Nous allons donc tenter ici d'éclaircir cette « zone grise » du droit international, à savoir l'étendue des restrictions aux droits fondamentaux qu'un État peut imposer comme conditions à l'immigration.

3.1.1 La pleine application du droit international des droits humains aux étrangers

D'abord, il est nécessaire de se rappeler, à l'instar du juriste Vincent Chetail, qu'un fondement majeur du droit international des droits humains est son application à tout être humain, indépendamment de sa nationalité : « comme le soulignent les préambules de la

⁴⁷⁷ Rosalyn Higgins, « Liberty of Movement within the Territory of a State: The Contribution of the Committee on Human Rights » dans Rosalyn Higgins, *Themes and Theories: Selected Essays, Speeches and Writings in International Law Volume I*, Oxford, Oxford University Press, 2009 à la p 531.

Déclaration universelle et des deux Pactes des Nations Unies, les droits de l'homme reposent par définition sur la reconnaissance de la dignité inhérente de tous les membres de la famille humaine »⁴⁷⁸. Ainsi, dit-il, « l'ancestrale *summa divisio*, fondée sur la distinction entre le national et l'étranger, est rompue au profit d'une catégorie générique de bénéficiaires : l'individu, conçu hors de toute appartenance nationale et titulaire de droits internationalement reconnus, du seul fait de sa qualité d'être humain »⁴⁷⁹.

En ce sens, une clause dite de non-discrimination, qui comprend la discrimination fondée sur l'origine nationale, a été entérinée dans une multitude de traités⁴⁸⁰, notamment à l'article 2 (1) du PIDCP, qui se lit ainsi :

Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.⁴⁸¹

Ainsi, l'immense majorité des droits contenus dans le PIDCP sont accordés à toute personne, indépendamment de sa nationalité. Seuls deux droits du PIDCP subordonnent leur application à la présence régulière de l'étranger sur le territoire de l'État partie : la liberté de circulation interne (article 12 (1)) et les garanties relatives à l'expulsion (article 13)⁴⁸².

Le PIDESC ne comporte quant à lui aucune restriction portant sur la qualité d'étranger, et contrairement au PIDCP, ne subordonne aucun de ses droits à la présence régulière de l'étranger sur le territoire⁴⁸³. Tel que le résume Vincent Chetail, « le libellé général de ces différents droits, associé à l'interdiction de la discrimination en raison de l'origine nationale, concourt à la pleine application du *Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels aux étrangers* »⁴⁸⁴.

⁴⁷⁸ Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 55.

⁴⁷⁹ *Ibid.*

⁴⁸⁰ La clause de non-discrimination est notamment garantie également à l'article 2 (2) du PIDESC. *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, *supra* note 472.

⁴⁸¹ *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, *supra* note 473, art 2(1).

⁴⁸² Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 94.

⁴⁸³ *Ibid* à la p 99.

⁴⁸⁴ *Ibid.*

Maintenant, pour ce qui est des droits humains dans le contexte des migrations, Vincent Chetail affirme la primauté du droit international des droits humains sur le droit international des migrations, c'est-à-dire les règles internationales applicables aux personnes qui quittent un pays pour y séjourner dans un autre. En effet, il soutient qu'il faut « prendre acte de l'évolution structurelle du droit international général – qui place les droits de l'homme au sommet de la hiérarchie des normes via le *jus cogens* », et reconnaître que « si les droits de l'homme n'ont pas vocation à se confondre avec le droit international des migrations, ils lui fournissent un support, une armature spécifique »⁴⁸⁵.

3.1.2 Les droits humains confrontés à la souveraineté de l'État en contexte migratoire

Toutefois, en contexte migratoire, les droits humains garantis par le PIDESC et par le PIDCP, qui en principe s'appliquent entièrement aux étrangers, ou du moins aux étrangers légalement admis⁴⁸⁶, se confrontent au concept de souveraineté de l'État. En effet, selon le juriste Ryszard Cholewinski, spécialiste des migrations de travail pour l'OIT, il est généralement admis que « la réglementation de la main-d'œuvre demeure en grande partie l'affaire des États, qui conservent la prérogative souveraine de déterminer quels étrangers sont autorisés à entrer sur leur territoire et à y occuper un emploi »⁴⁸⁷.

Par ailleurs, c'est dans cet esprit que le droit international des droits humains consacre, à l'article 12 (2) du PIDCIP, le droit à l'émigration⁴⁸⁸, « mais [qu'] il s'abstient de légiférer

⁴⁸⁵ *Ibid* à la p 64.

⁴⁸⁶ Seuls deux droits du PIDCP subordonnent leur application à la présence régulière de l'étranger sur le territoire de l'État partie : la liberté de circulation interne (article 12 (1)) et les garanties relatives à l'expulsion (article 13). Les droits du PIDESC s'appliquent à toute personne indépendamment de la nationalité.

⁴⁸⁷ Ryszard Cholewinski, « Migration internationale de main-d'œuvre » dans Brian Opeskin, Richard Perruchoud et Jillyanne Redpath-Cross, dir, *Le droit international de la migration*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 339 à la p 341.

⁴⁸⁸ L'article 12 du PIDCP se lit ainsi :

1. Quiconque se trouve légalement sur le territoire d'un État a le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence.
2. Toute personne est libre de quitter n'importe quel pays, y compris le sien.
3. Les droits mentionnés ci-dessus ne peuvent être l'objet de restrictions que si celles-ci sont prévues par la loi, nécessaires pour protéger la sécurité nationale, l'ordre public, la santé ou la moralité publiques, ou les droits et libertés d'autrui, et compatibles avec les autres droits reconnus par le présent Pacte.
4. Nul ne peut être arbitrairement privé du droit d'entrer dans son propre pays.

sur le droit à l'immigration »⁴⁸⁹. En effet, seul le droit à entrer dans son propre pays est garanti à l'article 12 (4) du PIDCP, mais pas de droit à l'immigration dans un autre pays. Pour Vincent Chetail, ce silence du droit international implique qu'en « l'absence de tout autre engagement international, il appartient donc à chaque État de réglementer l'entrée des étrangers sur le territoire »⁴⁹⁰.

Richard Perruchoud nuance cependant ces propos en expliquant que, même si, au niveau national, la réglementation de la migration internationale « est souvent considérée comme le dernier bastion de la souveraineté des États, face au flux d'étrangers désireux d'entrer sur leur territoire par des moyens légaux ou illégaux »⁴⁹¹, il reste que selon lui, le concept de souveraineté a évolué. En effet, alors qu'il s'entendait au départ comme « l'autonomie suprême et absolue sur un territoire donné, [...] il ne représente plus une 'autorité omnipotente', mais désigne un ensemble de pouvoirs et compétences juridiques régis par le droit international contemporain »⁴⁹². Ainsi, au fil du temps, cette autonomie souveraine des États s'est vue limitée par le droit international :

Il n'est plus exact d'affirmer que les États jouissent d'une discrétion absolue en matière d'admission et d'expulsion. S'ils disposent toujours d'une latitude certaine, diverses obligations juridiques internationales dérivées du droit coutumier, du droit des traités, ainsi que des droits de l'homme et des libertés fondamentales universellement acceptés leur fixent de limites.⁴⁹³

Ainsi, nous dit ce juriste, le concept de souveraineté de l'État pour ce qui est de ses politiques migratoires reste soumis aux limites imposées par le droit international des droits humains.

Dans le même sens, pour ce qui est précisément des droits garantis dans le PIDCP, le Comité des droits de l'homme a précisé, dans son *observation générale numéro 15 sur la situation des étrangers au regard du Pacte*, qu'en contexte migratoire, l'État partie peut

Voir *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, *supra* note 473, art 12(1).

⁴⁸⁹ Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 65.

⁴⁹⁰ *Ibid* à la p 73.

⁴⁹¹ Richard Perruchoud, « Souveraineté des États et liberté de circulation » dans Brian Opeskin, Richard Perruchoud et Jillyanne Redpath-Cross, dir, *Le droit international de la migration*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 143 à la p 146.

⁴⁹² *Ibid* à la p 145.

⁴⁹³ *Ibid* à la p 147.

imposer des conditions d'entrée à l'étranger : « l'autorisation d'entrée peut être soumise à des conditions relatives aux déplacements, au lieu de séjour et à l'emploi »⁴⁹⁴, mais qu'« une fois autorisés à entrer sur le territoire d'un État partie, les étrangers bénéficient des droits énoncés par le Pacte »⁴⁹⁵. Cet extrait qui, à première vue, peut sembler contradictoire, nous semble mettre de l'avant que si les États sont en droit d'imposer des conditions de séjour aux étrangers qu'ils admettent sur leur territoire, une fois que ceux-ci se trouvent sur son territoire, leurs conditions d'entrée doivent être conformes aux droits consacrés dans le PIDCP et aux restrictions qui y sont prévues.

À la lumière de ces discussions, et de l'application du droit international des droits humains à tous les membres de la « famille humaine »⁴⁹⁶, il semblerait donc qu'en théorie, les conditions de séjour qui sont imposées aux étrangers devraient être conformes au droit international des droits humains. Ainsi, par rapport aux interrogations de Rosalyn Higgins quant aux restrictions permises aux droits fondamentaux en contexte migratoire, il nous semble clair que le droit international s'applique entièrement aux étrangers en contexte migratoire, et qu'en ce sens, le contexte migratoire ne devrait pas permettre de justifier la violation de droits fondamentaux. À l'instar de Vincent Chetail, l'enjeu nous semble résider plutôt dans le fait que « ce n'est pas tant l'existence de normes internationales qui fait défaut que leur inapplication notoire »⁴⁹⁷, alors qu'« il n'y a guère d'autres domaines où le fossé soit si grand entre l'énoncé des instruments internationaux et leur prise en compte effective dans les pratiques nationales »⁴⁹⁸.

3.2 L'assignation à un employeur : une atteinte au droit au travail

Dans cette section, nous souhaitons nous interroger quant à la possibilité d'alléguer que la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* porte atteinte au droit au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination,

⁴⁹⁴ *Observation générale no 15, Situation des étrangers au regard du Pacte*, Doc off NU CCPR/HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 27e sess, (1986).

⁴⁹⁵ *Ibid.*

⁴⁹⁶ Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 55.

⁴⁹⁷ *Ibid* à la p 131.

⁴⁹⁸ *Ibid.*

tels qu'ils sont inclus dans le champ de protection du droit au travail garanti à l'article 6 du PIDESC. Le PIDESC, adopté en 1966, a été largement ratifié par les États – le Canada l'a ratifié le 19 mai 1976 et le Québec l'a signé le 21 avril 1976⁴⁹⁹. À noter que le droit au travail avait été consacré précédemment, en 1948, à l'article 23 (1) de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* (ci-après la DUDH) : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage »⁵⁰⁰. Le droit au travail tire aussi son origine de la *Déclaration de Philadelphie* de l'OIT (1944) – qui a clarifié les buts et objectifs de l'Organisation – puisqu'elle a établi que « tous les êtres humains, quels que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales »⁵⁰¹.

L'article 6 du PIDESC, le droit au travail, se lit ainsi :

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend *le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté*, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.⁵⁰²

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (ci-après le Comité des DESC) considère, dans son *observation générale numéro 18 sur le droit au travail*, adoptée en 2005, que le droit au travail est un droit fondamental reconnu dans plusieurs instruments

⁴⁹⁹ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, supra note 472. Pour les ratifications, voir Nations Unies, « Collection de traités » (11 décembre 2015), en ligne : <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=fr>.

⁵⁰⁰ *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Rés AG 217A(III), Doc off AG NU, 3e sess, supp no 13, Doc NU A/810 (194-8) 71, art 23 (1).

⁵⁰¹ *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, OIT, 10 mai 1944, *Annexe : Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)*. À ce sujet voir Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford, Oxford University Press, 2014 à la p 274.

⁵⁰² *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, supra note 472, art 6.

juridiques, et que le PIDESC, dans son article 6, « traite de façon plus complète de ce droit qu'aucun autre instrument »⁵⁰³. De plus, par rapport aux standards plus techniques de l'OIT, l'article 6 du PIDESC aurait une portée plus large, puisqu'il est exprimé comme un droit humain axé sur la dignité humaine⁵⁰⁴.

Le droit au travail comporte plusieurs aspects. Deux de ces aspects seront discutés ici, puisqu'ils nous semblent grandement liés à la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* : le libre choix de son travail et l'accès au marché du travail sans discrimination. Nous reviendrons d'abord sur le contenu et la portée de l'article 6 du PIDESC, puis nous nous pencherons sur les réticences des États à garantir ce droit aux étrangers, et enfin nous analyserons brièvement les restrictions permises à ce droit.

3.2.1 Le droit au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination

D'abord, le droit au travail comprend un droit au libre choix de son travail, à savoir « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté »⁵⁰⁵. Le Comité des DESC⁵⁰⁶ a précisé le contenu de ce droit dans son *observation générale numéro 18 sur le droit au travail* :

Le droit au travail comprend le droit de tout être humain de décider librement d'accepter ou de choisir un travail, ce qui suppose de ne pas être forcé de quelque manière que ce soit à exercer une activité ou à prendre un emploi, et le droit de bénéficier d'un système de protection garantissant à chaque travailleur l'accès à l'emploi.⁵⁰⁷

⁵⁰³ *Observation générale no 18, Le droit au travail*, Doc off NU CES/ E/C.12/GC/18, 35e session (2006) à la p 2.

⁵⁰⁴ Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *supra* note 501 à la p 177.

⁵⁰⁵ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, *supra* note 472, art 6.

⁵⁰⁶ À noter que ce n'est que tout récemment, en mai 2013, que le *Protocole facultatif se rapportant au PIDESC* est entré en vigueur, reconnaissant ainsi la compétence du Comité des DESC pour examiner des communications présentées par des particuliers. Au fil et à mesure que les États ratifieront le Protocole, et que le Comité des DESC recevra et analysera de communications, les constatations du Comité deviendront un important outil d'interprétation. En effet, à ce jour, le Comité n'a pas eu à se prononcer sur une question relative à l'article 6, le droit du travail. À ce sujet, voir notamment *Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 10 décembre 2008, Rés AG A/63/435, Doc off AG NU, 63e sess, (entrée en vigueur : 5 mai 2013) ; Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *supra* note 501 à la p 10.

⁵⁰⁷ *Observation générale no 18, Le droit au travail*, *supra* note 503 à la p 3.

L'ouvrage de référence sur le PIDESC des juristes Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray⁵⁰⁸, permet également de mieux comprendre le contenu et la portée du libre choix au travail, contenu dans l'article 6 du PIDESC, puisqu'il est précisé que le droit au travail comprend « le droit de choisir librement un métier ou une profession, ainsi qu'un droit d'accepter ou de refuser une offre d'emploi. [...] Par extension, l'article 6 doit inclure un droit pour un travailleur de mettre fin à son emploi [*traduction libre*] »⁵⁰⁹.

De plus, le droit au libre choix de son travail est intimement lié à des considérations relatives à l'accès au marché du travail sans discrimination⁵¹⁰. Autrement dit, une personne ne peut pas choisir librement son travail si celle-ci n'a pas accès au marché du travail en raison d'une discrimination quelconque.

Le Comité des DESC précise en effet, dans son observation numéro 18, que l'exercice du droit au travail et au libre choix de son travail dépend notamment de l'accessibilité du marché du travail⁵¹¹. Le Comité ajoute qu'une des dimensions de l'accessibilité est la non-discrimination, en raison notamment de l'origine nationale :

En vertu du paragraphe 2 de l'article 2 et de l'article 3, le Pacte proscriit toute discrimination dans l'accès à l'emploi ainsi que dans le maintien de l'emploi qu'elle soit fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance, un handicap physique ou mental, l'état de santé (y compris l'infection par le VIH/sida), l'orientation sexuelle, la situation civile, politique, sociale ou autre, dans l'intention ou avec pour effet de contrarier ou de rendre impossible l'exercice sur un pied d'égalité du droit au travail.⁵¹²

Ainsi, l'État se soustrait à son obligation de respecter le droit au travail quand des lois, ou des politiques auraient pour effet de créer toute discrimination en matière d'accès au travail fondée sur un des motifs énumérés précédemment⁵¹³. Le Comité ajoute également que l'adoption de « mesures rétrogrades » concernant le droit au travail n'est pas autorisée, et précise que « sont notamment considérées comme des mesures rétrogrades le

⁵⁰⁸ Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *supra* note 501.

⁵⁰⁹ Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *supra* note 501 à la p 282.

⁵¹⁰ Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *supra* note 501 à la p 283.

⁵¹¹ *Observation générale no 18, Le droit au travail, supra* note 503 à la p 4.

⁵¹² *Ibid.*

⁵¹³ *Ibid* à la p 10.

déni de l'accès à l'emploi à certains individus ou groupes, que cette discrimination repose sur la législation ou sur la pratique »⁵¹⁴.

Il nous semble donc possible de défendre que les dispositions juridiques faisant en sorte que les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* soient assignés à un employeur particulier portent atteinte au droit au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination, tel que garantis à l'article 6 du PIDESC.

En effet, les résultats de notre enquête, présentés plus en détail dans le chapitre précédent, ont mis en lumière le fait que les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* n'exercent pas ou très peu de contrôle sur le choix de leur emploi, et qu'ils n'ont accès que de manière très restreinte au marché du travail canadien. Comme nous l'avons vu, ils sont d'abord assignés au hasard à un employeur unique – soit *via* leur permis de travail pour les travailleurs du *Volet agricole*, ou *via* leur contrat de travail pour les travailleurs du PTAS. Au cours de la période de validité de leur permis de travail, il est quasi-impossible pour ces travailleurs de changer d'employeur⁵¹⁵. Ils sont donc dans l'impossibilité de circuler sur le marché du travail, mais également de choisir leur travail, puisqu'ils sont assignés au hasard à une ferme – sans pouvoir décider ni du lieu ni de l'employeur. Puis, d'un contrat de travail à l'autre, ils ne sont généralement pas plus en mesure de choisir leur travail, puisque c'est leur employeur précédant qui décide unilatéralement de les réembaucher, ou non, la saison suivante. Ils ne peuvent pas refuser de travailler pour ce même employeur avant d'avoir travaillé de 3 à 4 périodes d'embauche pour celui-ci. S'ils mettent fin à leur emploi avant la fin de leur contrat de travail, leur présence au Canada n'est plus légale, et ils doivent retourner dans leur pays d'origine. Enfin, même s'ils réussissent à changer d'employeur, ils n'ont accès qu'à un seul secteur du marché du travail canadien, à savoir le secteur agricole.

⁵¹⁴ *Ibid.*

⁵¹⁵ En effet, les résultats de notre enquête de terrain, présentés dans le chapitre 2 du présent mémoire, ont mis en valeur le fait que la procédure de changement d'employeur, inscrite dans les contrats-type de travail du PTAS et du *Volet agricole*, a été conçue à l'intention des employeurs et non des travailleurs.

De plus, cet accès restreint au marché du travail – au seul secteur agricole, voire à un seul employeur – est discriminatoire, comme l’a d’ailleurs reconnu la CDPDJ⁵¹⁶, puisqu’il ne s’applique qu’aux travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, et pas aux travailleurs agricoles nationaux.

En somme, nous soutenons donc que les dispositions légales assignant les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* à un employeur unique portent atteinte à deux aspects intimement liés de l’article 6 du PIDESC, qui est garanti à toute personne indépendamment de sa nationalité, à savoir le droit au libre choix de son travail et l’accès au marché du travail sans discrimination aucune. Ces dispositions mettent donc en lumière, à notre avis, le traitement dérogatoire au « droit commun »⁵¹⁷ qui est réservé à ces travailleurs, puisque ces restrictions à leur circulation sur le marché du travail ne sont appliquées qu’à cette catégorie de travailleurs étrangers dits « temporaires ».

3.2.2 Les réticences des États à garantir le droit au travail dans les mêmes conditions que les nationaux

Comme nous l’avons déjà mentionné, les droits économiques, sociaux et culturels consacrés dans le PIDESC s’appliquent théoriquement à toute personne indépendamment de sa nationalité⁵¹⁸.

Toutefois, une certaine ambiguïté se dégage d’une remarque du Comité des DESC dans son *observation numéro 18 sur le droit au travail* quant à l’accès des étrangers au marché du travail d’un autre État que le leur, puisque le Comité précise en effet que le principe de non-discrimination consacré à l’article 2.2. du PIDESC « devrait s’appliquer à l’accès à l’emploi des travailleurs migrants et des membres de leur famille »⁵¹⁹. L’utilisation du terme « devrait » ne relève pas du hasard. En effet, selon Vincent Chetail, « cette formule

⁵¹⁶ La CDPDJ a conclu à l’existence d’une discrimination systémique pour les travailleurs migrants au Québec, incluant les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*. Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 33 à la p 92.

⁵¹⁷ Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau, *supra* note 38 à la p 38.

⁵¹⁸ Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 98.

⁵¹⁹ *Observation générale no 18, Le droit au travail*, *supra* note 503 à la p 6.

équivoque masque mal la profonde réticence des États à garantir aux étrangers un accès à l'emploi dans les mêmes conditions que les nationaux »⁵²⁰.

À cet égard, les plus récents instruments internationaux de protection des travailleurs migrants⁵²¹, contrairement au droit au travail du PIDESC, n'interdisent pas formellement l'assignation à un employeur unique pour ces travailleurs, et ainsi semblent autoriser un accès au marché du travail différencié pour les non-nationaux⁵²². À titre d'exemple, la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* de l'ONU (ci-après *Convention de l'ONU*)⁵²³, adoptée en 1990, restreint le libre choix de l'emploi, au paragraphe 3(a) de son article 52, pour les « travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail de durée limitée », pour une période maximale de deux ans⁵²⁴. Ryszard Cholewinski précise par ailleurs que cette limite de temps de deux ans n'est qu'une recommandation, ce qui fait en sorte que « conséquemment, l'État d'emploi peut décider à sa discrétion d'augmenter ces limites sans nécessairement enfreindre la *Convention de l'ONU [traduction libre]* »⁵²⁵. Cet

⁵²⁰ Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 100.

⁵²¹ Sont considérés les instruments suivants : *Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée)*, OIT, 1er juillet 1949, 120 RTNU 71 (entrée en vigueur : 22 janvier 1952) [Convention 97 de l'OIT] ; *Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)*, OIT, 24 juin 1975, 1120 RTNU (entrée en vigueur : 9 décembre 1978) [Convention 143 de l'OIT] ; *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, 18 décembre 1990, 2220 RTNU 3 (entrée en vigueur 1 juillet 2003) [Convention de l'ONU] ; *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, *supra* note 24.

⁵²² *Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, OIT, 16 juin 2011 (entrée en vigueur : 5 septembre 2013) article 9. Cependant, le travail résident n'est pas en lui-même aboli, puisque, conformément à la Convention 189 de l'OIT, si l'employeur et la travailleuse en conviennent, cette dernière peut résider chez l'employeur. La résidence est donc désormais laissée à la « libre volonté » des parties que sont l'employeur et la travailleuse domestique.

⁵²³ *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, *supra* note 521.

⁵²⁴ *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, *supra* note 521, art 52(3a) :

3. Dans le cas des travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail de durée limitée, l'État d'emploi peut également:

a) Subordonner l'exercice du droit au libre choix de l'activité rémunérée à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement sur son territoire en vue d'y exercer une activité rémunérée pendant la période prescrite par sa législation nationale, cette période ne devant pas excéder deux ans;

⁵²⁵ Ryszard Cholewinski, *Migrant Workers in International Human Rights Law – Their protection in Countries of employment*, Clarendon Press, Oxford, 1997 à la p 162.

auteur souligne que ces dispositions relatives au libre choix de l'emploi « reflètent une déférence marquée pour la souveraineté de l'État, et affaiblissent considérablement la Convention en tant qu'instrument orienté sur les droits [*traduction libre*] »⁵²⁶. Rappelons toutefois ici que le Canada n'est pas parti de la Convention de l'ONU, et que ce sont donc les normes garanties dans le PIDESC qui prévalent⁵²⁷.

Pour revenir à l'article 6 du PIDESC et au Comité des DESC, la remarque ambiguë du Comité quant à l'accès au marché du travail pour les travailleurs migrants pourrait-elle justifier l'assignation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* à un employeur particulier?

Les juristes Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, dans leurs travaux sur l'article 6 du PIDESC, viennent préciser que si les États bénéficient d'une certaine discrétion quant à l'accès des étrangers à leur marché du travail, cette discrétion a des limites, entre autres précisément pour ce qui est de l'assignation à un employeur particulier :

Often, the lawful presence of a foreign worker is conditional on certain visa conditions, such as employer sponsorship in a particular position. The ILO has stated that where an employment system 'places workers in a particularly vulnerable position and provides employers with the opportunity to exert disproportionate power over them, this could result in discrimination'⁵²⁸. Severe restrictions on the possibility of workers changing workplaces, employers or sponsors may be incompatible with a person's freedom from discrimination. The state does not, therefore, enjoy a complete discretion as to the terms on which it permits foreign nationals to enter for employment.⁵²⁹

Ainsi, vu ce qui précède, il semblerait qu'il existe un certain flou quant à la possibilité pour les États de restreindre l'accès des étrangers à leur marché du travail, mais qu'il existe

⁵²⁶ *Ibid* à la p 163.

⁵²⁷ À noter que ni la Convention de l'ONU, ni la *Convention no143 sur les travailleurs migrants* de l'OIT, n'ont été ratifiées par un grand nombre d'États. Aucune des deux n'a été ratifiée par le Canada. C'est à cause de ce faible taux de ratification que nous avons préféré centrer notre analyse sur les normes du PIDESC et du PIDCP, puisque même si celles-ci sont moins récentes, elles ont été largement ratifiées par les États, et leur contenu nous semble donc prioritaire. Par ailleurs, nous sommes d'avis que les normes de cette convention relatives au libre choix du travail et à la liberté de circulation témoignent d'une nette régression par rapport aux droits consacrés dans la DUDH, le Pacte et le PIDESC. À ce sujet, voir Ryszard Cholewinski, *supra* note 525 à la p 163.

⁵²⁸ OIT, Report III(1B): Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions), Genève, 2012 à la p 325.

⁵²⁹ Ben Saul, David Kinley et Jacqueline Mowbray, *supra* note 501 à la p 318.

des limites claires à leur discrétion. Notamment, il est précisé que l'assignation à un employeur particulier comme condition à l'immigration ne pourrait être justifiée, puisqu'elle serait contraire au principe de non-discrimination garanti à l'article 2.2. du PIDESC.

3.2.3 Les limites permises au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination

Il resterait maintenant à déterminer si ces atteintes pourraient être justifiées d'une part par les principes de « mise en œuvre progressive » et des « ressources disponibles », énoncés au paragraphe 1 de l'article 2 du PIDESC :

Chacun des États parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.⁵³⁰

Ces restrictions à l'article 6 du PIDESC, le droit au travail, pourraient d'autre part être justifiées par la clause de restriction du PIDESC, consacrée à son article 4, et qui se lit ainsi :

Les États parties au présent Pacte reconnaissent que, dans la jouissance des droits assurés par l'État conformément au présent Pacte, l'État ne peut soumettre ces droits qu'aux limitations établies par la loi, dans la seule mesure compatible avec la nature de ces droits et exclusivement en vue de favoriser le bien-être général dans une société démocratique.⁵³¹

Comme le souligne Vincent Chetail, l'argument de la mise en œuvre progressive des droits du PIDESC en fonction des ressources disponibles de l'État « est difficilement opposable aux États dits développés qui possèdent les ressources disponibles pour donner pleinement effet à ces droits »⁵³². Par ailleurs, le Comité des DESC souligne clairement, dans son *observation numéro 18 sur le droit au travail*, que le principe de non-discrimination constitue une obligation immédiate des États parties, et qu'il n'est ni sujet à une mise en œuvre progressive ni tributaire des ressources disponibles⁵³³ :

⁵³⁰ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, supra note 472, art 2(1).

⁵³¹ *Ibid*, art 4.

⁵³² Vincent Chetail, supra note 8 à la p 99.

⁵³³ *Observation générale no 18, Le droit au travail*, supra note 503 à la p 10.

S'il est vrai que le Pacte prévoit la réalisation progressive des droits qui y sont énoncés et prend en considération les contraintes dues à la limitation des ressources disponibles, il n'en impose pas moins aux États parties diverses obligations avec effet immédiat. Les États parties ont des obligations immédiates au regard du droit au travail comme celle de «garantir» qu'il sera exercé «sans discrimination aucune» (art. 2, par. 2) et celle d'«agir» (art. 2, par. 1) en vue d'assurer l'application pleine et entière de l'article 6. Les mesures à prendre à cet effet doivent avoir un caractère délibéré et concret et viser au plein exercice du droit au travail.⁵³⁴

De plus, par rapport à l'article 4 du PIDESC, Vincent Chetail remarque qu'à son avis, ce type de distinction pour ce qui est du libre choix de son travail et de l'accès au marché du travail, fondée sur la nationalité « pourrait éventuellement tomber dans le cadre de la clause de restriction contenue à l'article 4 du Pacte »⁵³⁵. Toutefois, l'auteur conclut en disant, et c'est une analyse à laquelle nous souscrivons, qu'« il n'est pas certain cependant que cette clause soit très pertinente, car l'on peut raisonnablement douter que la promotion du bien-être général passe par l'exclusion d'une partie de la société sur la seule base de la nationalité »⁵³⁶.

À la lumière de ces remarques, il nous semble donc à première vue peu probable qu'une atteinte au libre choix du travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination, deux aspects interreliés du droit au travail du PIDESC, puisse être justifiée par des arguments liés à la mise en œuvre progressive en fonction des ressources disponibles de l'État, et encore moins en invoquant que cette atteinte permettrait de « favoriser le bien-être général dans une société démocratique ».

3.3 La privation de mobilité et la liberté de circulation interne

Notre enquête de terrain a également révélé que les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* sont non seulement restreints dans leur mobilité sur le marché du travail – via l'assignation à un employeur unique –, mais également dans leur mobilité sur le territoire. En effet, nous avons relevé que ces travailleurs sont immobilisés sur leur lieu de travail en raison de leur interdiction de changer d'employeur, mais également parce qu'ils résident sur leur lieu de travail dans un logement fourni par leur employeur, qu'ils sont

⁵³⁴ *Observation générale no 18, Le droit au travail, supra note 503 à la p 7.*

⁵³⁵ Vincent Chetail, *supra note 8 à la p 101.*

⁵³⁶ *Ibid.*

logés dans des régions isolées et reculées, et qu'ils n'ont pas accès à leur propre moyen de transport pour quitter la ferme. Comme nous l'avons déjà mentionné dans le chapitre 2 du présent mémoire, la Cour d'appel fédérale, dans un jugement de 2013, a également reconnu les circonstances « fort exceptionnelles »⁵³⁷ d'« isolement social »⁵³⁸ auxquelles sont confrontés les travailleurs agricoles migrants au Canada.

Nous souhaitons donc dans cette section vérifier si la privation de mobilité des travailleurs de ces programmes pourrait également porter atteinte au droit à la liberté de circulation interne consacrée à l'article 12(1) du PIDCP.

Pour ce faire, nous reviendrons brièvement, dans un premier temps, sur l'histoire de la consécration de cette liberté fondamentale, et nous analyserons plus particulièrement le contenu et la portée de la liberté de circulation interne garantie à l'article 12(1) du PIDCP. Dans un deuxième temps, nous défendrons l'hypothèse selon laquelle certaines dispositions du PTAS et du *Volet agricole* ne sont pas conformes à l'article 12(1) du PIDCP. Enfin, dans un troisième temps, nous reviendrons sur les restrictions à ce droit permises par le paragraphe 3 de l'article 12 du PIDCP, pour tenter de déterminer si la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* peut être justifiée par celui-ci.

3.3.1 La liberté de circulation : une liberté fondamentale

La liberté de circulation est aujourd'hui garantie par une multitude de documents qui la considèrent comme une liberté humaine des plus fondamentales⁵³⁹. Le juriste Stig Jagerskiold, qui est l'auteur d'un chapitre sur la liberté de circulation publié dans l'ouvrage de référence de Louis Henkin sur le Pacte⁵⁴⁰, explique que c'est suite à la Révolution française, en 1791, que la « liberté d'aller et venir » fut garantie pour la

⁵³⁷ *De Jesus c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 264 (CanLII) au para 39.

⁵³⁸ *Ibid* au para 13.

⁵³⁹ Richard Perruchoud, *supra* note 491 à la p 148.

⁵⁴⁰ Louis Henkin, dir, *The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights*, New York, Colombia University Press, 1981.

première fois en France comme un « droit naturel de l'homme »⁵⁴¹, alors que le régime seigneurial venait tout juste d'être aboli pour faire place aux intérêts de la bourgeoisie et au développement du capitalisme. François Rigaux précise toutefois que dans les faits, au même moment, et comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, la survivance de l'esclavage dans les territoires coloniaux des puissances européennes témoignait de la persistance « d'une entrave à la liberté de mouvement » et d'« un déni de la liberté tout court »⁵⁴². La *common law* anglaise, à la même époque, ne reconnaissait quant à elle pas de droit à la liberté de circulation⁵⁴³.

Il fallut attendre la fin de la deuxième guerre mondiale pour que la liberté de circulation soit reconnue comme un droit humain fondamental, et inscrite dans plusieurs textes internationaux. On assistait à l'époque à la renaissance d'une philosophie de « droit naturel » et à la nécessité de limiter les pouvoirs des États pour favoriser les droits humains⁵⁴⁴.

C'est ainsi que la liberté de circulation fut proclamée à l'article 13 de la DUDH, en 1948 :

1. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État.
2. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.⁵⁴⁵

Le PIDCP, qui a été largement ratifié – par le Canada en 1976⁵⁴⁶, est venu par la suite, en 1966, codifier certains droits de la DUDH pour les rendre juridiquement contraignants pour les États parties. La liberté de circulation est garantie par le PIDCP à son article 12, et se lit comme suit :

1. Quiconque se trouve légalement sur le territoire d'un État a le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence.
2. Toute personne est libre de quitter n'importe quel pays, y compris le sien.
3. Les droits mentionnés ci-dessus ne peuvent être l'objet de restrictions que si celles-ci sont prévues par la loi, nécessaires pour protéger la sécurité nationale, l'ordre public, la santé ou la moralité

⁵⁴¹ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 169.

⁵⁴² François Rigaux, *supra* note 145 à la p 151.

⁵⁴³ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 169.

⁵⁴⁴ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 170.

⁵⁴⁵ *Déclaration universelle des droits de l'homme*, *supra* note 500, art 13.

⁵⁴⁶ Nations Unies, « Collection de traités » (11 décembre 2015), en ligne : <https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=fr>.

publiques, ou les droits et libertés d'autrui, et compatibles avec les autres droits reconnus par le présent Pacte.

4. Nul ne peut être arbitrairement privé du droit d'entrer dans son propre pays.⁵⁴⁷

À noter que suite au Pacte, la liberté de circulation fut également réaffirmée dans des termes similaires dans d'autres instruments universels et régionaux de droits humains, notamment à l'article 5 de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*⁵⁴⁸ (1965), et à l'article 22 de la *Convention américaine relative aux droits de l'homme*⁵⁴⁹ (1969)⁵⁵⁰.

Il est nécessaire de remarquer que ces textes internationaux indiquent que la liberté de circulation comprend deux volets : un volet interne et un volet externe⁵⁵¹. D'une part, une liberté de circulation interne, c'est-à-dire la liberté de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur des frontières d'un État. D'autre part, une liberté de circulation externe, c'est-à-dire entre les États, par la liberté de quitter n'importe quel pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.

Dans le champ du droit international des droits humains, la liberté de circulation externe, entre les États, a reçu beaucoup plus d'attention de la part des juristes que la liberté de circulation interne, au sein des États⁵⁵². Comme le souligne le juriste Chaloka Beyani, la question du contenu et de la portée de la liberté de circulation interne en droit international est loin d'être réglée :

However, the interested mind or speculator is confronted with the reality that the substantive content of the standards relating to freedom of movement and residence within States has not, so far, been examined systematically in international law. [...] There is a clear need for a searching analysis of the international legal techniques for determining the legality of the denial or violation of freedom of internal movement for academics, practitioners, and everyone who has a basic interest in the protection of humanity.⁵⁵³

⁵⁴⁷ *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, supra note 473, art 12.

⁵⁴⁸ *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, 7 mars 1966, 660 RTNU 195 (entrée en vigueur : 4 janvier 1969).

⁵⁴⁹ *Convention américaine relative aux droits de l'homme*, 22 novembre 1969, Doc off OEA/Série sur les traités no 36, (entrée en vigueur : 18 juillet 1978).

⁵⁵⁰ Richard Perruchoud, supra note 491 à la p 144.

⁵⁵¹ Stig Jagerskiold supra note 118 à la p 166.

⁵⁵² Chaloka Beyani, *Human Rights Standards and the Free Movement of People within States*, Oxford University Press, 2000 à la p 2.

⁵⁵³ *Ibid* à la p 2.

Pour le présent mémoire, c'est donc ce premier volet de la liberté de circulation, la liberté de circulation interne, qui nous intéresse, puisque les travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* font face à des restrictions à leur mobilité à l'intérieur des frontières de l'État dans lequel ils sont légalement admis.

Puisque le PIDCP est le premier document à avoir donné à cette liberté « un socle conventionnel solide et étendu »⁵⁵⁴, nous nous centrerons ici plus particulièrement sur le contenu et la portée de la liberté de circulation interne telle qu'elle est garantie à l'article 12(1) du Pacte, qui permet à « quiconque se trouve légalement sur le territoire d'un État » « d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence »⁵⁵⁵. Ainsi, selon le Pacte, ce droit est garanti aux travailleurs migrants temporaires du PTAS et du *Volet agricole* – puisqu'ils sont légalement présents sur le territoire canadien, mais pas aux travailleurs migrants en situation irrégulière.

D'après *l'observation numéro 27 sur la liberté de circulation*, adoptée en 1999 par le Comité, la liberté de circulation « est une condition indispensable au libre développement de l'individu »⁵⁵⁶. Elle constitue également, selon les travaux préparatoires du pacte, une part essentielle du droit à la liberté personnelle⁵⁵⁷.

La liberté de circulation interne comporte plusieurs facettes⁵⁵⁸. Le Comité explique dans son observation numéro 27 que la liberté de circulation fait d'abord référence à un droit à la mobilité géographique ou territoriale :

Le droit de circuler librement s'exerce sur l'ensemble du territoire d'un État, y compris, dans le cas d'un État fédéral, à toutes les parties qui composent cet État. Le paragraphe 1 de l'article 12 garantit le droit de se déplacer librement d'un endroit à un autre et de choisir librement sa résidence. Pour la personne qui souhaite se déplacer ou demeurer dans un endroit, l'exercice de ce droit ne doit pas être subordonné à un but ou un motif particulier.⁵⁵⁹

⁵⁵⁴ Richard Perruchoud, *supra* note 491 à la p 149.

⁵⁵⁵ *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, *supra* note 473, art 12(1).

⁵⁵⁶ *Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12)*, Doc off NU CCPR/C/21/Rev.1/Add.9, 67e session (1999).

⁵⁵⁷ Marc J. Bossuyt, *Guide to the 'Travaux Préparatoires' of the International Covenant on Civil and Political Rights* (1987), à la p 253.

⁵⁵⁸ Rosalyn Higgins, *supra* note 477 à la p 538.

⁵⁵⁹ *Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12)*, *supra* note 556.

Deuxièmement, la liberté de circulation interne s'étend au libre choix de la résidence : l'individu a le droit de s'établir où il le désire si un endroit est disponible⁵⁶⁰. Le Comité des droits de l'homme précise dans son observation numéro 27 que le libre choix de la résidence « comprend le droit d'être protégé contre toute forme de déplacement forcé et contre toute interdiction d'accès ou de séjour dans l'une quelconque des parties du territoire »⁵⁶¹. Ainsi, tel que le souligne Rosalyn Higgins, le libre choix de la résidence comporte « une garantie contre la résidence forcée dans une zone désignée par l'État [*traduction libre*] »⁵⁶².

Enfin, bien que le Comité des droits de l'homme, dans son observation numéro 27, n'y fasse pas référence, tant Stig Jagerskiold que Chaloka Beyani étendent la portée de la liberté de circulation interne à des dimensions en lien avec le travail. En effet, Chaloka Beyani met de l'avant que la liberté de circulation interne est importante pour les possibilités d'emploi et les activités tant culturelles, politiques que sociales⁵⁶³. Il explique ainsi que la liberté de circulation interne peut être considérée comme un prérequis pour l'exercice de certains droits économiques relatifs au travail : « des restrictions arbitraires à ce droit [*la liberté de circulation interne*] peuvent mener très souvent au déni tant des droits économiques, sociaux et culturels, incluant l'emploi, que des droits civils et politiques »⁵⁶⁴. Stig Jagerskiold explique quant à lui que la liberté de circulation interne comprend « le droit de se relocaliser et de choisir son lieu de résidence et de travail, de même que le droit de voyager pour l'éducation, le travail ou le plaisir [*traduction libre*] »⁵⁶⁵. De plus, selon ce juriste, la liberté interne de circuler et de choisir sa résidence « permet à un individu de jouir pleinement de la liberté de choisir son travail; il peut se déplacer et se relocaliser où les emplois sont disponibles et garder sa famille ensemble [*traduction libre*] »⁵⁶⁶. À noter que selon cette formule, l'article 12(1) du Pacte étendrait

⁵⁶⁰ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 175.

⁵⁶¹ *Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12)*, *supra* note 556.

⁵⁶² Rosalyn Higgins, *supra* note 477 à la p 538.

⁵⁶³ *Aptheker v Secretary of State*, 378 US 500 (1964).

⁵⁶⁴ Chaloka Beyani, *supra* note 552 à la p 3.

⁵⁶⁵ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 166.

⁵⁶⁶ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 166.

en quelque sorte sa protection à la liberté de circuler sur le marché du travail et au libre choix de son travail, tel qu'il est pourtant garanti dans un droit distinct, à l'article 6 du PIDESC, comme nous venons de le voir. À notre avis, ces remarques de Stig Jagerskiold et de Chaloka Beyani permettent ainsi de mettre en valeur les liens intrinsèques et inévitables entre la liberté de circulation interne et la liberté de circuler sur le marché du travail.

Pour nous aider à préciser le contenu et la portée de l'article 12(1) du PIDCP, nous avons également procédé à une revue de la jurisprudence du Comité des droits de l'homme relative à cet article⁵⁶⁷. Toutefois, comme le souligne Rosalyn Higgins, le Comité des droits de l'homme n'a malheureusement examiné que très peu de communications invoquant une violation de l'article 12 du PIDCP⁵⁶⁸. Plusieurs communications pour lesquelles le Comité des droits de l'homme a conclu à une violation de l'article 12(1) du PIDCP concernent une situation où les auteurs étaient soit assignés à résidence surveillée⁵⁶⁹, soit interdits de séjour dans une partie du territoire de l'État⁵⁷⁰, ou les deux⁵⁷¹. Ces communications ne sont cependant pas très utiles pour nous aider à saisir la conformité des restrictions à la mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* avec l'article 12(1) du PIDCP.

En somme, malgré le peu de jurisprudence du Comité des droits de l'homme, et à la lumière des observations du Comité et des textes de la doctrine analysés, il nous apparaît que la liberté de circulation interne a une large portée, puisqu'elle protège toute forme de

⁵⁶⁷ Nous avons analysé environ 20 décisions traitant de l'article 12(1), en faisant une recherche à partir de la base de données fournie sur le site internet du *Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme* : *Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*, « Jurisprudence : recherche de documents » (11 décembre 2015), en ligne : <<http://juris.ohchr.org/search/Documents>>.

⁵⁶⁸ Rosalyn Higgins, *supra* note 477 à la p 541.

⁵⁶⁹ Voir notamment *M. Salah Karker c France*, Doc off NU CCPR/C/70/D/833/1998, 70e sess, (2000) – dans ce cas le Comité a jugé que les restrictions étaient justifiées sous 12 (3) pour des raisons de sécurité. Voir aussi *Fongum Gorji-Dinka c Cameroun*, Doc off NU CCPR/C/83/D/1134/2002, 83e sess, (2005).

⁵⁷⁰ Voir notamment *Kéténguéré Ackla c Togo*, Doc off NU CCPR/C/56/D/505/1992, 56e sess, (1996).

⁵⁷¹ Voir notamment *Maral Yklymova c Turkménistan*, Doc off NU CCPR/C/96/D/1460/2006, 96e sess (2009).

déplacement sur le territoire de l'État, le droit de choisir librement sa résidence, et probablement la libre circulation sur le marché du travail.

3.3.2 Les violations à la liberté de circulation des travailleurs du PTAS et du Volet agricole

Maintenant, au regard de cette analyse, il nous semble possible de soutenir que l'immobilisation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* porte atteinte à l'article 12(1) du PIDCP. En effet, rappelons que les résultats de notre enquête ont révélé que les travailleurs de ces programmes se retrouvent immobilisés et isolés sur leur lieu de travail : ils ne peuvent ni choisir leur lieu de résidence, ni circuler librement sur le territoire, ni sur le marché du travail.

Notre enquête a révélé d'abord que les travailleurs de ces programmes ne peuvent choisir librement leur résidence. En effet, rappelons que les travailleurs du PTAS ont l'obligation *de jure* « de travailler et d'habiter au lieu de travail ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT »⁵⁷². Les travailleurs du *Volet agricole*, bien qu'ils puissent théoriquement, *de jure*, résider dans le logement de leur choix, en pratique, comme nous l'avons déjà mentionné, ceux-ci n'ont généralement pas d'autre choix que de loger dans le logement fourni par leur employeur⁵⁷³. Ainsi, il nous semble que ces résultats tendent à démontrer une très probable violation du libre choix de la résidence tel que garanti à l'article 12 (1) du Pacte.

L'enquête a mis en valeur également que les travailleurs de ces programmes ne peuvent pas non plus circuler librement sur le territoire. En effet, comme nous l'avons vu, puisque les travailleurs logent sur la ferme de leur employeur – et en milieu rural, éloigné des centres urbains –, ils se retrouvent 24 heures sur 24 sur leur lieu de travail, disponibles

⁵⁷² Contrat de travail des travailleurs du PTAS originaires du Mexique : Emploi et Développement social Canada, *supra* note 406.

⁵⁷³ Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/exigences.page> ; Martin Gallié et Andrée Bourbeau, *supra* note 361 à la p 19. Tous les travailleurs rencontrés lors de notre enquête, à l'exception de deux travailleurs, résidaient sur la ferme de leur employeur (90/92). Les deux (2) travailleurs ne résidant pas sur la ferme vivaient dans un logement – un trois et demi – qu'avait loué à leur intention leur employeur respectif, situé dans les deux cas à quelques minutes de marche de la ferme.

pour leurs employeurs. Leur immobilisation est également renforcée par le fait qu'ils dépendent pour la plupart du moyen de transport de l'employeur pour quitter leur lieu de travail, faisant en sorte que dans la plupart de cas, ils ne sortent qu'une à deux fois par semaine, presque uniquement pour subvenir à leurs besoins essentiels – épicerie, transferts bancaires –, et qu'avec l'autorisation de leur employeur. Puisque la majorité des travailleurs de notre enquête ont rapporté travailler de six à sept jours par semaine, en moyenne dix heures par jour, il ne leur reste que peu de temps pour « circuler » et se déplacer sur le territoire. Il nous semble donc que même si les travailleurs de ces programmes ne sont pas dans l'interdiction *de jure* de circuler d'un endroit à un autre sur le territoire canadien, en pratique, ils restent immobilisés dans une zone précise et extrêmement restreinte, soit leur lieu de travail.

Enfin, dans ce cas précis, l'interdiction de circuler sur le marché du travail rend extrêmement difficile l'exercice de la liberté de circulation interne sur le territoire. En d'autres mots, nous soutenons précisément que les résultats de notre enquête ont mis en lumière que la liberté de circuler sur le marché du travail et la liberté de circuler sur le territoire, du moins dans ce cas précis, sont indissociables.

En somme, la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, en plus de porter atteinte au libre choix de son travail et à l'accès au marché du travail sans discrimination, garantis à l'article 6 du PIDESC, nous semble également en violation de la liberté de circulation interne, telle que consacrée à l'article 12(1) du PIDCP.

3.3.3 Les restrictions permises à l'article 12(1) du PIDCP

La liberté de circulation interne n'est toutefois pas un droit absolu. Il resterait donc à analyser si cette atteinte à la liberté de circulation interne des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* pourrait être justifiée par l'un des intérêts de l'État énumérés au paragraphe 3 de l'article 12 du PIDCP, qui se lit ainsi : « les droits mentionnés ci-dessus ne peuvent être l'objet de restrictions que si celles-ci sont prévues par la loi, nécessaires pour protéger la sécurité nationale, l'ordre public, la santé ou la moralité publiques, ou les droits et

libertés d'autrui, et compatibles avec les autres droits reconnus par le présent Pacte »⁵⁷⁴. Ces restrictions ont été établies dans l'objectif de protéger la liberté de circulation des individus, tout en conservant des moyens légaux de protéger les intérêts de l'État⁵⁷⁵. Nous allons d'abord brièvement revenir sur le contenu de ces restrictions, en analysant les débats autour de l'adoption du paragraphe 3 de l'article 12, les observations du Comité des droits de l'homme et des articles de la doctrine.

Stig Jagerskiold se réfère à l'histoire de l'adoption du PIDCP pour mieux saisir la portée du paragraphe 3 de l'article 12. Il explique que l'inclusion de la liberté de circulation dans le Pacte fut l'objet d'importants débats, puisque si tous les rédacteurs du Pacte étaient d'accord pour que la liberté de circulation fasse l'objet de restrictions, on ne s'entendait pas sur l'étendue de celles-ci⁵⁷⁶. Au début des discussions, une longue liste de restrictions à l'exercice de ce droit avait été prévue.

Rosalyn Higgins souligne justement qu'une proposition de restriction, amenée par l'Australie⁵⁷⁷, consistait à ce que des restrictions à la liberté de circulation soient considérées acceptables en tant que condition à l'immigration de non-nationaux⁵⁷⁸. Selon la juriste Annemarie Devereux, l'Australie, par cette proposition, avait comme objectif de faire en sorte que l'article 12 (1) du Pacte ne s'applique pas aux lois d'immigration⁵⁷⁹. Le délégué de l'Australie avait ainsi argumenté que des restrictions à la liberté de circulation des « migrants » étaient nécessaires pour que l'Australie puisse les aider à s'ajuster à leur vie en Australie et pour qu'ils puissent « être dirigés vers les zones de l'Australie ayant les plus importants besoins économiques »⁵⁸⁰. L'Australie retira sa proposition lorsqu'elle constata qu'elle avait peu d'appui⁵⁸¹.

⁵⁷⁴ *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, *supra* note 473, art 12(3).

⁵⁷⁵ Chaloka Beyani, *supra* note 552 à la p 8.

⁵⁷⁶ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 171.

⁵⁷⁷ Marc J. Bossuyt, *supra* note 557 à la p 253.

⁵⁷⁸ Rosalyn Higgins, *supra* note 477 à la p 531.

⁵⁷⁹ Annemarie Devereux, *Australia and the Birth of the International Bill of Human Rights*, Sydney, The Federation Press, 2005 à la p 72.

⁵⁸⁰ *Ibid.*

⁵⁸¹ *Ibid.*

On peut donc déduire de ce retrait que les États ont refusé d'accepter que les restrictions du droit à la liberté de circulation puissent être exclusivement fondées sur le droit de l'immigration d'un État. La prévalence des droits du PIDCP sur droit de l'immigration des États a également été réaffirmée par le Comité des droits de l'homme, dans son observation numéro 27 :

La question de savoir si un étranger se trouve "légalement" sur le territoire d'un État est régie par la législation nationale, qui peut soumettre l'entrée d'un étranger sur le territoire d'un État à des restrictions, pour autant qu'elles soient compatibles avec les obligations internationales de l'État. [...] Une fois qu'un étranger se trouve légalement sur le territoire d'un État, toute restriction aux droits qui lui sont garantis aux paragraphes 1 et 2 de l'article 12 ainsi que toute différence de traitement par rapport aux nationaux doivent être justifiées au regard du paragraphe 3 de l'article 12.⁵⁸²

Ainsi, le droit de l'immigration des États, et plus précisément les conditions à l'immigration en termes de liberté de circulation imposées aux étrangers légalement admis sur le territoire d'un État, restent soumises au paragraphe 3 de l'article 12⁵⁸³.

Suite à ces débats, la forme finale du paragraphe 3 de l'article 12 qui fut finalement adoptée – une formule plus générale – correspondait à certains intérêts précis des États⁵⁸⁴. Ainsi, des préoccupations liées à la « sécurité nationale » devaient permettre à un État de restreindre le mouvement du personnel militaire en service actif⁵⁸⁵. Des restrictions liées à « l'ordre public » considérées comme légitimes lors de la rédaction du PIDCP comprenaient les mesures pour assurer la sécurité générale du public, et les restrictions à la mobilité d'un individu ayant des accusations criminelles portées contre lui⁵⁸⁶. Durant l'écriture du PIDCP, un délégué d'Afrique du Sud avait proposé que, dans les intérêts de bonne gouvernance et de paix, un État devait être en mesure d'établir certaines aires réservées pour différentes « secteurs » de la population et contrôler le mouvement de la population entre ces aires. Cette suggestion fut rejetée et n'est pas permise sous le PIDCP⁵⁸⁷. De plus, les restrictions à la circulation et à l'accès à certaines aires du territoire fondées sur la race, le sexe, la religion, etc., ont également été interdites par l'article 26

⁵⁸² *Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12), supra note 556 au para 4.*

⁵⁸³ Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 94.

⁵⁸⁴ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 172.

⁵⁸⁵ Stig Jagerskiold *supra* note 118 à la p 174.

⁵⁸⁶ *Ibid.*

⁵⁸⁷ *Ibid.*

du Pacte, relatif à la non-discrimination⁵⁸⁸. Il a également été établi que des restrictions à la liberté de circulation pouvaient être permises pour permettre le contrôle de la transmission des maladies, en cas donc de préoccupations liées à la « santé publique »⁵⁸⁹. Les restrictions pour préserver les droits et libertés d'autrui font quant à elles référence au respect des droits à la propriété privée, la liberté de circulation ne permettant pas de circuler sur la propriété privée d'autrui⁵⁹⁰.

Le Comité des droits de l'homme, dans son *observation générale numéro 27 sur la liberté de circulation*, a également apporté des précisions quant aux limites permises à l'article 12(1) du PIDCP. Ainsi, le Comité a rappelé que les États parties « doivent fournir des informations sur toutes les restrictions liées à la liberté de mouvement, que ces mesures soient législatives, ou administratives, ou encore dues à la pratique »⁵⁹¹. Il a souligné que les restrictions ne devaient pas porter atteinte « à l'essence même du droit »⁵⁹², et qu'elles devaient répondre aux principes de nécessité et de proportionnalité. Par ailleurs, le Comité a critiqué dans son observation « les dispositions faisant obligation aux individus de demander l'autorisation de changement de résidence ou d'obtenir l'approbation des autorités locales du lieu de destination, ainsi que les lenteurs de la procédure de traitement de ces demandes écrites »⁵⁹³. Le Comité a précisé que les restrictions devaient également être compatibles avec les principes fondamentaux de l'égalité et de la non-discrimination. En effet, selon le Comité, « il y aurait clairement violation du Pacte si les droits consacrés aux paragraphes 1 et 2 de l'article 12 étaient restreints en raison de distinctions quelconques, fondées par exemple sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la naissance ou toute autre

⁵⁸⁸ *Ibid* à la p 175.

⁵⁸⁹ *Ibid*.

⁵⁹⁰ *Ibid*.

⁵⁹¹ Une publication du Comité des droits de l'homme résume ainsi les points saillants de l'observation no 27 : Comité des droits de l'homme des Nations Unies, *Participation au processus d'examen des rapports des États parties : Lignes directrices pour les organisations non-gouvernementales (ONG)*, Genève, 2010 à la p 60.

⁵⁹² *Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12)*, *supra* note 556 au para 13.

⁵⁹³ *Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12)*, *supra* note 556 au para 17.

situation »⁵⁹⁴. Ainsi, cette remarque indique clairement que toute restriction fondée sur l'origine nationale est discriminatoire. Enfin, comme l'indique Chaloka Beyani, la liberté de circulation et de résidence au sein d'un État est un principe général dont bénéficient normalement les individus, les restrictions à ce droit n'étant permises qu'à titre d'exceptions⁵⁹⁵.

Maintenant, pour le cas qui nous intéresse, soit les restrictions admises à la liberté de circulation interne des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, nous avons vu que ces restrictions ne peuvent être exclusivement fondées sur le droit de l'immigration canadien. Celles-ci, pour être justifiées, doivent correspondre à un des intérêts énoncés au paragraphe 3 de l'article 12.

Il nous semble donc à première vue que ces atteintes pourraient potentiellement être justifiées par le principe d'« ordre public », qui a pour fonction de protéger un intérêt supérieur de la société :

Thus exceptions by way of restrictions to a general rule such as freedom of movement may be permitted on the basis of ordre public, in order to protect a superior interest of society. In this respect, the function of ordre public is to permit restriction of individual liberty in the interests of society as a whole provided that such restrictions are measured proportionately.⁵⁹⁶

Nous ne ferons pas ici d'analyse juridique poussée quant à cette justification possible sous l'article 12 (3). Toutefois, à première vue, le justificatif invoqué non seulement par le gouvernement canadien, mais également par l'OIT pour ce qui est des programmes de migration temporaire sous interdiction de changer d'employeur, nous semble discutable.

En effet, le gouvernement du Canada justifie ces programmes en invoquant les intérêts économiques à court terme des employeurs et du gouvernement canadien – ces programmes permettant de « répondre à leurs besoins en main-d'œuvre [des employeurs], lorsqu'aucun Canadien ni résident permanent n'est disponible » et ainsi « contribuer à la

⁵⁹⁴ *Ibid* au para 18.

⁵⁹⁵ Chaloka Beyani, *supra* note 552 à la p 8.

⁵⁹⁶ *Ibid* à la p 24.

croissance économique du pays »⁵⁹⁷. L'OIT, dans son plus récent document qui synthétise son approche des migrations de travail « fondée sur les droits », justifie quant à elle l'assignation à un employeur unique par les coûts initiaux élevés que doivent assumer les employeurs :

Restrictions on changing jobs are a characteristic feature of the temporary labour migration schemes that are now becoming increasingly popular. Because of the initial costs incurred by employers in bringing in workers, it is unlikely that they would support changes permitting their workers to leave for another employer.⁵⁹⁸

L'OIT, dont la mission première est pourtant de « promouvoir les droits au travail » et « d'encourager la création d'emplois décents »⁵⁹⁹, reprend donc le justificatif du gouvernement canadien, et subordonne ainsi à notre avis les privations de liberté des travailleurs aux intérêts économiques des seuls employeurs.

Or, il nous semble clair que les restrictions à la liberté de circulation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* sont incompatibles avec les principes fondamentaux de l'égalité et de la non-discrimination, puisque ces restrictions à la mobilité ne s'appliquent qu'aux travailleurs de ces programmes, qui sont tous d'origine nationale étrangère. Aussi, puisque, selon le Comité, « il y aurait clairement violation du Pacte si les droits consacrés aux paragraphes 1 et 2 de l'article 12 étaient restreints en raison de distinctions quelconques »⁶⁰⁰, fondées notamment sur l'origine nationale, nous sommes donc d'avis que ces restrictions ne peuvent être justifiées par le paragraphe 3 de l'article 12 du PIDCP.

En somme, il nous semble possible de douter à première vue que la promotion d'un « intérêt supérieur de la société » passe par la mise en valeur des intérêts économiques à court terme et des seuls employeurs aux dépens de la mobilité des travailleurs agricoles du PTAS et du *Volet agricole*, et de surcroît en violation des principes

⁵⁹⁷ Emploi et Développement social Canada. « Embaucher des travailleurs agricoles saisonniers » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml>.

⁵⁹⁸ OIT Labour migration, *supra* note 12 à la p 171

⁵⁹⁹ Organisation internationale du Travail, « À propos de l'OIT » (11 décembre 2015), en ligne : <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm>>.

⁶⁰⁰ Observation générale no 27, Liberté de circulation (art.12), *supra* note 556.

fondamentaux de l'égalité. Il apparaît donc, compte tenu de ce qui précède, qu'il ne serait pas impossible de soutenir que l'immobilisation des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole* sur leur lieu de travail est contraire à la liberté de circulation interne garantie à l'article 12 (1) du PIDCP, et que cette atteinte n'est pas justifiée par le paragraphe 3 de l'article 12.

CONCLUSION

Or, si l'esclavage dans sa version d'antan a été aboli partout en tant que forme de travail autorisé par la loi, de même que le statut juridique d'esclave a disparu des législations en vigueur, ces usages sont loin d'avoir été complètement éliminés. Sinon comment comprendre l'inflation sans pareil des appellations les plus diverses : « travail forcé » [...], « travail non libre », exploitation de certains travailleurs (ou travailleuses) migrants, etc., autrement que comme la prolifération multiforme, en dépit de l'inscription de ces prohibitions dans des traités internationaux, de nouveaux avatars, dont une part apparaît en contournement des diverses abolitions. Quand telle pratique est rendue impossible, surgissent d'autres formes sournoises d'appropriation du travail.⁶⁰¹

Roger Botte

Il est commun d'entendre que le monde d'aujourd'hui se caractérise, de façon générale, par une plus grande mobilité. C'est en ce sens que Vincent Chetail affirme que « nous vivons dans une ère du mouvement. Les biens et les capitaux n'ont jamais circulé aussi facilement qu'aujourd'hui. Les personnes ne cessent de traverser les frontières »⁶⁰². Delphine Nakache et François Crépeau soulignent quant à eux que « jamais les mouvements migratoires n'ont atteint une telle ampleur, concernés autant de pays, pris tant de formes différentes »⁶⁰³.

Or, ce qui est moins connu, c'est que la réalité concrète des travailleurs agricoles migrants se caractérise, de façon paradoxale, par le phénomène inverse, c'est-à-dire par une privation de mobilité. C'est cette immobilisation encadrée par le droit – sur le marché du travail, sur le territoire agricole – que nous avons tentée de mettre en lumière dans ce mémoire.

Nous avons en effet, dans le premier chapitre, souligné le rôle de l'État – par la mobilisation d'un « arsenal juridique »⁶⁰⁴ – dans la production et l'encadrement de diverses formes de travail non libre à travers l'histoire, et ce, bien après l'abolition légale de l'esclavage, et jusqu'à ce jour. En analysant l'histoire de l'agriculture au Canada, nous

⁶⁰¹ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2.

⁶⁰² Vincent Chetail, *supra* note 8 à la p 14.

⁶⁰³ Nakache, Delphine et François Crépeau. « Le contrôle des migrations et l'intégration économique : entre ouverture et fermeture » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question* Volume II, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13 à la p 13.

⁶⁰⁴ Colette Guillaumin, *supra* note 73 à la p 26.

espérons avoir pu mettre en lumière que les programmes canadiens actuels de migration temporaire de main-d'œuvre agricole – le PTAS et le *Volet agricole* – correspondent à une forme de contrôle de la mobilité de la main-d'œuvre des plus perfectionnées.

Nous avons approfondi cette réflexion dans le deuxième chapitre de ce mémoire, en analysant de façon détaillée le cadre juridique de ces deux programmes, pour soutenir que ceux-ci constituent un régime « dérogatoire au droit commun »⁶⁰⁵ produisant des travailleurs non libre, immobilisés sur les terres agricoles canadiennes. L'analyse des témoignages de près de cent travailleurs de la région de Saint-Rémi nous a également permis de confirmer cette privation de mobilité et de comprendre comment celle-ci se traduit concrètement pour les travailleurs.

Ces deux premiers chapitres nous auront donc aidé à comprendre le rôle du droit dans l'encadrement de formes de travail non libre et la production de nouvelles formes de servitudes – le premier objectif de ce mémoire.

Mais nous souhaitons par ce mémoire répondre également à un deuxième objectif, soit d'amorcer une réflexion, à l'inverse, sur le potentiel émancipateur du droit, et sur son rôle dans la contestation de ces nouvelles formes d'« oppression au travail »⁶⁰⁶.

C'est ce que nous avons tenté de faire dans le troisième chapitre de ce mémoire, en nous interrogeant plus particulièrement sur le potentiel du droit international des droits humains comme outil de résistance face à la privation de mobilité associée au PTAS et au *Volet agricole*. En nous appuyant sur les résultats de notre enquête de terrain, nous avons soutenu que ces programmes, par ses dispositions immobilisant les travailleurs, portaient atteinte à deux droits fondamentaux grandement liés à la mobilité acquise – du moins théoriquement – par les travailleurs libres, soit la liberté de circulation interne et le droit au travail, consacrés respectivement à l'article 12(1) du PIDCP et à l'article 6 du PIDESC.

À la lumière de cette réflexion, et dans le cas précis de ces nouvelles formes de travail non libre, que peut-on conclure relativement à ce que la sociologue Liora Israel a nommé le

⁶⁰⁵ Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 à la p 108.

⁶⁰⁶ Roger Botte, *supra* note 42 à la p 2.

« caractère bipolaire »⁶⁰⁷ du droit – entre régulation et contestation? À notre avis, il semble assez clair que ce mémoire a plutôt permis de mettre en lumière que le droit en vigueur encadre et limite la liberté des travailleurs agricoles migrants bien davantage qu'il n'offre des outils de lutte ; car c'est bien le droit de l'immigration canadien et le droit du travail québécois qui encadrent et légalisent la privation de liberté des travailleurs agricoles.

Aussi, si le droit international – tout particulièrement les droits humains – offre de puissants outils juridiques pour lutter contre la discrimination et l'exploitation des travailleurs, la réticence du législateur et des magistrats canadiens nous semble en limiter clairement leur potentiel émancipateur. En effet, à l'heure actuelle, le droit canadien en matière de droits et libertés de la personne ne semble pas permettre de contester de manière aussi évidente la privation de mobilité des travailleurs du PTAS et du *Volet agricole*, et ce, pour deux raisons.

Premièrement, en droit interne, il serait difficile de contester les dispositions de ces programmes en invoquant une atteinte à l'équivalent d'un « droit au travail », ou encore d'un « droit à la liberté de circulation interne », puisque ces droits n'ont pas le même contenu ni la même portée en droit interne qu'en droit international.

D'abord, le droit au travail, d'après les conclusions de Dominic Roux dans une thèse portant sur cette question, n'est pas explicitement reconnu dans le droit canadien des droits et libertés de la personne, puisque celui-ci est plutôt considéré comme un droit économique⁶⁰⁸. En effet, tel que le souligne le juge Baudouin de la Cour d'appel du Québec, ce droit est considéré comme étant « de nature essentiellement économique et ne relève pas, à ce titre, du périmètre de protection accordée par la Charte [canadienne] »⁶⁰⁹.

⁶⁰⁷ Liora Israël, *supra* note 48 à la p 13.

⁶⁰⁸ Dominic Roux, *Le principe du droit au travail, juridicité, signification et normativité*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2005.

⁶⁰⁹ *Godbout c Longueuil (Ville)*, 1995 CanLII 4578 (QC CA). Voir également Martin Gallié, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau *supra* note 38 à la p 20.

De plus, s'il existe bien un droit à la « liberté de circulation et d'établissement », garanti à l'article 6 de la Charte canadienne, la portée de ce droit s'avère à première vue beaucoup plus limitée qu'en droit international⁶¹⁰. En effet, d'après la juriste M.-R. Natalie Girard, même si le paragraphe 6(2) de cet article fait référence à un droit « de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province » et « de gagner leur vie dans toute province », cette disposition s'apparente plutôt à l'article 15 de la Charte, puisqu'elle vise à protéger essentiellement contre la discrimination « provinciale »⁶¹¹, c'est-à-dire fondée sur la province de résidence. En plus de cette interprétation étroite, à noter également que seuls les citoyens canadiens et les personnes ayant le statut de résident permanent au Canada bénéficient de ce droit⁶¹². Les travailleurs migrants en sont donc exclus – exclusion que la Cour suprême du Canada ne juge d'ailleurs pas discriminatoire⁶¹³.

Deuxièmement, nous sommes bien conscients des limites actuelles du droit international des droits humains en droit interne canadien, et ce, malgré l'affirmation du juge Dickson selon laquelle la Charte canadienne devait accorder une protection « à tout le moins aussi grande que celle qu'offrent les dispositions similaires des instruments internationaux que le Canada a ratifié en matière de droits de la personne »⁶¹⁴.

⁶¹⁰ *Charte canadienne des droits et libertés*, supra note 467, art 6.

Plus précisément, le volet interne de cette liberté est garanti aux paragraphes 6(2) et (3), et se lit comme suit :

- (2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit :
 - a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;
 - b) de gagner leur vie dans toute province.
- (3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés :
 - a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle;
 - b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.

⁶¹¹ M.-R. Natalie Girard, « L'article 6 de la Charte canadienne des droits et libertés : la liberté de circulation et d'établissement » dans Gérald-A. Beaudoin et Errol Mendes, dir, *Charte canadienne des droits et libertés*, 4e éd, Lexis Nexis Canada Inc., 413 à la p 440.

⁶¹² *Charte canadienne des droits et libertés*, supra note 467, art 6(2).

⁶¹³ M.-R. Natalie Girard, supra note 611 à la p 416.

⁶¹⁴ *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313 au para 59, 1987 CanLII 88 (CSC).

Particulièrement pour ce qui est de la protection accordée par la Charte aux non-citoyens, la juriste Catherine Dauvergne, en examinant la jurisprudence de la Cour suprême du Canada depuis trente ans, a révélé et dénoncé le fait que la Cour suprême du Canada ne s'est pas appuyée sur les normes internationales de droits humains pour défendre les droits des non-citoyens :

Aside from the Refugee Convention cases, the Supreme Court of Canada has not made a single ruling in the Charter era that directly applies an international human rights norm to a non-citizen in Canada. This would be important, but not legally relevant, if Canada were not a state party to key international human rights instruments. But it is. This would not be important if the Charter were being used to reach the results that international norms would provide. But it is not.⁶¹⁵

En somme, si l'on veut envisager le droit canadien comme un outil pour lutter contre les formes modernes de travail non libres que sont le PTAS et le *Volet agricole*, il nous semble primordial de mettre fin à cet écart entre le droit international et le droit canadien, alors que le statut des travailleurs étrangers temporaires, malgré l'universalité supposée des droits humains, se voit constamment réaménagé par les États pour qu'il reste éternellement « exceptionnel »⁶¹⁶.

Finalement, face aux limites du recours au droit interne et international dans la contestation de ces nouvelles formes de servitude, il nous apparaît essentiel de souligner l'importance des luttes politiques sur le terrain, du rôle des syndicats et des mobilisations populaires, et surtout le rôle indispensable des rares organisations syndicales qui luttent sur le terrain de la défense de droits des travailleurs agricoles.

Enfin, il nous semble urgent de renforcer les liens de solidarité entre ces travailleurs et le reste des travailleurs québécois et canadiens, notamment pour lutter contre une course à la baisse des salaires et la dégradation des conditions de travail de tous et toutes. Car face aux limites de la contestation juridique, il nous semble que seule la lutte syndicale peut contribuer à améliorer leurs conditions de vie et de travail, et à mettre un terme à cette privation de liberté.

⁶¹⁵ Catherine Dauvergne, *supra* note 474 à la p 724.

⁶¹⁶ Yann Moulrier Boutang esclavage, *supra* note 1 à la p 101.

BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTATION INTERNATIONALE

- Banque Mondiale, *Global Economic Prospects 2006 : Economic Implications of Remittances and Migration*, Washington, 2006.
- Comité des droits de l'homme des Nations Unies, *Participation au processus d'examen des rapports des États parties : Lignes directrices pour les organisations non-gouvernementales (ONG)*, Genève, 2010.
- Forum Mondial sur la Migration et le Développement, *Rapport sommaire de la première réunion du Forum mondial sur la migration et le développement*, Bruxelles, 2007.
- Observation générale n° 15, Situation des étrangers au regard du Pacte*, Doc off NU CCPR/HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 27^e sess, (1986).
- Observation générale n° 27, Liberté de circulation* (art.12), Doc off NU CCPR/C/21/Rev.1/Add.9, 67^e session (1999).
- Observation générale n° 18, Le droit au travail*, Doc off NU CES/ E/C.12/GC/18, 35^e session (2006).
- OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2008*, Éditions OCDE, 2008.
- OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2013*, Éditions OCDE, 2013.
- OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, 2014.
- Organisation internationale pour les migrations, *World Migration: Costs and Benefits of International Migration 2005*, 2005.
- OIT, *Halte au travail forcé : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 2001.
- OIT, *Une alliance mondiale contre le travail forcé : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 2005.
- OIT, *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, Genève, 2006.
- OIT, *International labour migration. A rights-based approach*, Genève, 2010.
- OIT, *Report III(1B): Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions)*, Genève, 2012.

CONVENTIONS INTERNATIONALES

Constitution de l'Organisation internationale du travail, OIT, 10 mai 1944, Annexe : *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)*.

Convention relative à l'esclavage, 25 septembre 1926, 60 RTNU 255 (entrée en vigueur : 9 mars 1927).

Convention (n°29) sur le travail forcé, OIT, 28 juin 1930, 39 RTNU (entrée en vigueur : 1^{er} mai 1932).

Convention relative au statut des réfugiés, 28 juillet 1951, 189 RTNU 137 (entrée en vigueur : 22 avril 1954, accession du Canada 4 juin 1969).

Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 7 septembre 1956, 266 RTNU 3 (entrée en vigueur : 30 avril 1957).

Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), OIT, 1^{er} juillet 1949, 120 RTNU 71 (entrée en vigueur : 22 janvier 1952).

Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, OIT, 25 juin 1957, 320 RTNU (entrée en vigueur : 17 janvier 1959).

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 7 mars 1966, 660 RTNU 195 (entrée en vigueur : 4 janvier 1969).

Convention américaine relative aux droits de l'homme, 22 novembre 1969, Doc off OEA/Série sur les traités n° 36, (entrée en vigueur : 18 juillet 1978).

Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), OIT, 24 juin 1975, 1120 RTNU (entrée en vigueur : 9 décembre 1978).

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 18 décembre 1990, 2220 RTNU 3 (entrée en vigueur 1 juillet 2003).

Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, OIT, 16 juin 2011 (entrée en vigueur : 5 septembre 2013).

Déclaration universelle des droits de l'homme, Rés AG 217A(III), Doc off AG NU, 3^e sess, supp n°13, Doc NU A/810 (194-8) 71.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 19 décembre 1966, 999 RTNU 171 (entrée en vigueur : 23 mars 1976).

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 16 décembre 1966, 993 RTNU 3 (entrée en vigueur : 3 janvier 1976).

Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 10 décembre 2008, Rés AG A/63/435, Doc off AG NU, 63^e sess, (entrée en vigueur : 5 mai 2013).

JURISPRUDENCE INTERNATIONALE

Kéténguéré Ackla c Togo, Doc off NU CCPR/C/56/D/505/1992, 56^e sess, (1996).

M. Salah Karker c France, Doc off NU CCPR/C/70/D/833/1998, 70^e sess, (2000).

Fongum Gorji-Dinka c Cameroun, Doc off NU CCPR/C/83/D/1134/2002, 83^e sess, (2005).

Nabil Sayadi et Patricia Vinck c Belgique, Doc off NU CCPR/C/94/D/1472/2006, 94^e sess, (2008).

Maral Yklymova c Turkménistan, Doc off NU CCPR/C/96/D/1460/2006, 96^e sess (2009).

JURISPRUDENCE ÉTRANGÈRE

Aptheker v Secretary of State, 378 US 500 (1964).

LÉGISLATION CANADIENNE

Acte pour l'abolition des droits et devoirs féodaux dans le Bas-Canada, Statuts du Canada, 1854-1855, 1^{ère} session, c 3.

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11.

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12.

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, LC C 2001, c 27.

Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2002-227.

JURISPRUDENCE CANADIENNE

Andrews c Law Society of British Columbia, [1989] 1 RCS 143, 989 CanLII 2 (CSC).

- Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817, 174 DLR (4^e) 193.
- Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration) c Chiarelli*, [1992] 1 RCS 711, 90 DLR (4^e) 289.
- Chieu c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2002 CSC 3, [2002] 1 RCS 84.
- De Jesus c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 264 (CanLII).
- Godbout c Longueuil (Ville)*, 1995 CanLII 4578 (QC CA).
- Law society of Upper Canada c Skapinker*, [1984] 1 RCS 357, 1984 CanLII 3 (CSC).
- Office canadien de commercialisation des oeufs c Richardson*, [1998] 3 RCS 157, 1997 CanLII 17020 (CSC).
- Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313, 1987 CanLII 88 (CSC).
- Singh c Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 1 RCS 177, 1985 CanLII 65 (CSC).

DOCTRINE ET SOURCES SAVANTES

- Abella, Manolo. *Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration*, International Symposium on International Migration and Development, United Nations Secretariat, 2006.
- Aguiar, Luis LM, Patricia Tomic et Ricardo Trumper. *Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia*, Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, 2011.
- Arès, Mathieu et Yanick Noiseux. « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques* 1.
- Atak, Idil. « L'article 6 de la Charte canadienne des droits et libertés : la liberté de circulation et d'établissement » dans Errol Mendes et Stéphane Beaulac, dir, *Charte canadienne des droits et libertés*, 5^e éd, Lexis Nexis Canada Inc., 607.
- Baines, Donna et Nandita Sharma, « Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept » (2002) 69 *Studies in Political Economy* 75.
- Bakan, Abigail et Daiva Stasiulis. « The Political Economy of Migrant Live-in Caregivers : A Case of Unfree Labour ? » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir,

- Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 202.
- Basok, Tanya. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Toronto, McGill-Queen's University Press, 2002.
- Berthiaume, Guy, Claude Corbo et Sophie Montreuil, dir. *Histoires d'immigrations au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec et Bibliothèque et Archives nationales, 2014.
- Beyani, Chaloka. *Human Rights Standards and the Free Movement of People within States*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- Binford, Leigh. « Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada » (2002) 24:2 Culture and Agriculture 1.
- Binford, Leigh. « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503.
- Bossuyt, Marc J. *Guide to the 'Travaux Préparatoires' of the International Covenant on Civil and Political Rights*, Dordrecht, Martinus Nijhoff Publishers, 1987.
- Botte, Roger. « Les habits neufs de l'esclavage. Métamorphoses de l'oppression au travail » (2005) 45 : 179-180 Cahiers d'études africaines 651.
- Boucher, Gérard. « A critique of Global Policy Discourses on Managing International Migration » (2008) 29 : 7 Third World Quarterly 1461.
- Bourdieu, Pierre. « La force du droit [Éléments pour une sociologie du champ juridique] » (1986) 64 : 1 Actes de la recherche en sciences sociales 3.
- Brass, Tom. « Capitalist Unfree Labour: A Contradiction? » (2009) 35: 6 Critical Sociology 743.
- Brass, Tom. « Debating Capitalist Dynamics and Unfree Labour: A Missing Link? » (2014) 50 : 4 The Journal of Development Studies 570.
- Chauvin, Sébastien. « Saisonniers californiens: la précarité en crise » (2008) 3 : 78 Plein droit 39.
- Chetail, Vincent. « Migration, droits de l'homme et souveraineté : le droit international dans tous ses états » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13.
- Chetail, Vincent et Céline Bauloz, dir. *Research Handbook on International Law and Migration*, Northampton, Edward Elgar, 2014.
- Cholewinski, Ryszard. *Migrant Workers in International Human Rights Law – Their protection in Countries of employment*, Oxford, Clarendon Press, 1997.

- Cholewinski, Ryszard. « Migration internationale de main-d'œuvre » dans Brian Opeskin, Richard Perruchoud et Jillyanne Redpath-Cross, dir, *Le droit international de la migration*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 339.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Me Marie Carpentier, 2011.
- Das, Raju J. « Capitalism and regime change in the (globalising) world of labour » (2013) 43 *The Journal of Contemporary Asia* 709.
- Dauvergne, Catherine. « How the Charter Has Failed Non-citizens in Canada: Reviewing Thirty Years of Supreme Court of Canada Jurisprudence » (2013) 58:3 *RD McGill* 663.
- Depatie-Pelletier, Eugénie et Myriam Dumont Robillard. « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 *Revue québécoise de droit international* 163.
- De Guchteneire, Paul et Antoine Pécoud. « Introduction: The UN Convention on Migrant Workers' Rights » dans Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire et Antoine Pécoud, dir, *Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Workers' Rights*, Cambridge, Cambridge University Press, 2009, 1.
- Devereux, Annemarie. *Australia and the Birth of the International Bill of Human Rights*, Sydney, The Federation Press, 2005.
- Delphy, Christine. *L'ennemi principal (Volume 1) : Économie politique du patriarcat*, Paris, Éditions Syllepse, 1998, [1ère éd. 1970].
- Dottridge, Michael. *Abolir l'esclavage et ses formes contemporaines*, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, New York et Genève, 2002.
- Dupont, David. *Une brève histoire de l'agriculture au Québec. De la conquête du sol à la mondialisation*, Montréal, Fides, 2009.
- Faraday, Fay. *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Metcalf Foundation, 2012.
- Fudge, Judy. « Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34 *Comp Lab L & Pol'y J* 95.
- Fudge, Judy. « Making claims for migrant workers: human rights and citizenship » (2014) 18:1 *Citizenship Studies* 29.
- Fudge, Judy et Kendra Strauss. Dir, *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work*, New York, Routledge, 2014.
- Galerand, Elsa et Martin Gallié. « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre » (2014) 51 *Revue Interventions économiques* 1.

- Gallié, Martin et Andrée Bourbeau. « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », Cahiers du GIREPS no. 4, 2014, en ligne : <<http://www.gireps.org/publications/des-logements-provisoires-pour-des-residents-provisoires-la-privation-du-droit-au-logement-des-travailleurs-agricoles-migrants-au-canada>>.
- Gallié, Martin, Elsa Galerand et Andrée Bourbeau. « Le droit à la liberté face aux formes modernes de travail « non libre » : le cas de l'obligation de résidence chez l'employeur » (2015) 45:1 Revue générale de droit 95.
- Gayet, Anne-Claire. *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié].
- Girard, M.-R. Natalie. « L'article 6 de la Charte canadienne des droits et libertés : la liberté de circulation et d'établissement » dans Gérald-A. Beaudoin et Errol Mendes, dir, *Charte canadienne des droits et libertés*, 4e éd, Lexis Nexis Canada Inc., 413.
- Gordon, Jennifer. « Free Movement and Equal Rights for Low- Wage Workers? What the United States Can Learn from the New EU Migration to Britain », Issue Brief, Chief Justice Earl Warren Institute on Law and Social Policy, University of California, Berkeley Law School, 2011, en ligne : <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1864628>.
- Grenier, Benoît. *Brève histoire du régime seigneurial*, Montréal, Boral, 2012.
- Grenier, Benoît et Michel Morissette. « Les persistances de la propriété seigneuriale au Québec. Les conséquences d'une abolition partielle et progressive (1854-1970) » (2013) 40 Histoire & Sociétés Rurales 61.
- Guillaumin, Colette. « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » (1978) 2 Questions Féministes 5.
- Hahamovitch, Cindy. « Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective » (2003) 44 : 1 Labor History 69.
- Hanley, Jill et al. « 'Good Enough to work? Good Enough to Stay!' Organizing among Temporary Foreign Workers » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 245.
- Henkin, Louis, dir. *The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights*, New York, Colombia University Press, 1981.
- Hennebry, Jenna L. et Kerry Preibisch. « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2012) 50 International Migration 19.

- Higgins, Rosalyn. « Liberty of Movement within the Territory of a State: The Contribution of the Committee on Human Rights » dans Rosalyn Higgins, *Themes and Theories: Selected Essays, Speeches and Writings in International Law Volume I*, Oxford, Oxford University Press, 2009.
- Houle, France, Marilyn Emery et Anne-Claire Gayet. « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires œuvrant sur le territoire québécois » (2011) 62 UNBLJ 87.
- Israël, Liora. *L'arme du droit*, Paris, Presses de Science po, 2009.
- Jagerskiold, Stig. « The Freedom of Movement » dans Louis Henkin, dir, *The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights*, New York, Colombia University Press, 1981, 166.
- Kelley, Ninette et Michael Trebilcock. *The Making of the Mosaic: a History of Canadian Immigration Policy*, Toronto, University of Toronto Press, 1998.
- Lerche, Jens. « A Global Alliance against Forced Labour? Unfree Labour, Neo-Liberal Globalization and the International Labour Organization » (2007) 7 : 4 Journal of Agrarian Change 425.
- LeBaron, Genevieve. « Unfree Labour Beyond Binaries: Insecurity, Social Hierarchy and Labour Market Restructuring » (2013) International Feminist Journal of Politics 1.
- L'Institut Nord-Sud. *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada*, 2006, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>>.
- Martin, Philip. *Towards effective temporary worker programmes: issues and challenges in industrial countries*, OIT, International Migration Papers, Genève, 2005.
- Marks, Susan. « Exploitation as an international legal concept » dans Susan Marks, dir, *International Law on the Left: Re-Examining Marxist Legacies*, Cambridge, Cambridge University Press, 2011, 281.
- Marx, Karl et Friedrich Engels, *Manifeste du Parti communiste*, 1848, en ligne : <http://classiques.uqac.ca/classiques/Engels_Marx/manifeste_communiste/Manifeste_communiste.pdf>.
- Marx, Karl. *Travail salarié et capital*, Pékin, Éditions en langues étrangères, 1966 (première publication 1849).
- Marx, Karl. *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Éditions sociales, 1972.
- Marx, Karl. *Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy (Rough draft)*, Harmondsworth, Penguin, 1973.

- Marx, Karl. *Le Capital. Critique de l'économie politique. Livre premier*, Moscou, Éditions du Progrès, 1982.
- McLaughlin, Janet. *Trouble in our fields: health and human rights among Mexican and Caribbean migrant farm workers in Canada*, thèse de doctorat en anthropologie, University of Toronto, 2009 [non publiée].
- Miers, Suzanne. *Slavery in the Twentieth Century: the Evolution of a Global Problem*, Walnut Creek, AltaMira Press, 2003.
- Miers, Suzanne. « Slavery: A Question of Definition » (2003) 24:2 *Slavery & Abolition: A Journal of Slave and Post-Slave Studies* 1.
- Miers, Suzanne. « Le nouveau visage de l'esclavage au XXe siècle » (2005) 45 : 179-180 *Cahiers d'études africaines* 667.
- Miles, Robert. *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* New York et Londres, Tavistock, 1987.
- Moulier Boutang, Yann. *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.
- Moulier Boutang, Yann. « Accumulation primitive. Préhistoire ou histoire continuée du capitalisme? » (2005) 45 : 79-80 *Cahier d'études africaines* 1069.
- Moran, Paul John et Gilles Trudeau. « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46 : 1 *Relations industrielles / Industrial Relations* 159.
- Munck, Ronaldo. « Globalisation, Governance and Migration: an introduction » (2008) 29 : 7 *Third World Quarterly* 1227.
- Nakache, Delphine et François Crépeau. « Le contrôle des migrations et l'intégration économique : entre ouverture et fermeture » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13.
- Nakano Glenn, Evelyn. *Unequal Freedom: How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor*, Cambridge, Harvard University Press, 2002.
- Noiseux, Yannick. « Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail » (2012) 53 : 2 *Recherches sociographiques* 389.
- Ontiveros, Maria L. « Noncitizen Immigrant Labor and the Thirteenth Amendment: Challenging Guest Worker Programs » (2006-2007) 38 *University of Toledo Law Review* 923.
- Perruchoud, Richard. « Souveraineté des États et liberté de circulation » dans Brian Opeskin, Richard Perruchoud et Jillyanne Redpath-Cross, dir, *Le droit international de la migration*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 143.

- Pétre-Grenouilleau, Olivier. *Les traites négrières : essai d'histoire globale*, Paris, Gallimard, 2004.
- Piché, Victor et Dominique Larouche. *L'immigration au Québec : rapport préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, 2007.
- Piché, Victor. « Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde » (2008) 32:3-4 Possibles 41.
- Piché, Victor. « Migrations internationales et droits de la personne : vers un nouveau paradigme? » dans François Crépeau, Delphine Nakache et Idil Atak, dir, *Les migrations internationales contemporaines. Une dynamique complexe au cœur de la globalisation*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2009, 350.
- Piper, Nicola. « The 'Migration-Development Nexus' Revisited from a Rights Perspective » (2008) 7:3 Journal of Human Rights 282.
- Piper, Nicola. « Temporary Economic Migration and Rights Activism: an Organizational Perspective » (2010) 33:1 Ethnic and Racial Studies 108.
- Preibisch, Kerry L. « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418.
- Preibisch, Kerry L. et Evelyn Encalada Grez. « The Other Side of *el Otro Lado*: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 Signs 289.
- Rawley, James A. *The Transatlantic Slave Trade : a History*, New York, W.W.Norton & Company, 1981.
- Rigaux, François. « La liberté de mouvement dans la doctrine du droit des gens » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 137.
- Roux, Dominic. *Le principe du droit au travail, juridicité, signification et normativité*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2005.
- Ruhs, Martin et Philip Martin. « Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 International Migration Review 249.
- Ruhs, Martin. « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145 : 1-2 Revue internationale du Travail 7.
- Satzewich, Vic. « Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration* » (1990) 28:3 International Migration 327.
- Satzewich, Vic. *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, London, Routledge, 1991.
- Saul, Ben, David Kinley et Jacqueline Mowbray. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford, Oxford University Press, 2014.

- Sayad, Abdelmalek. « Le foyer des sans-famille » (1980) 32-33 Actes de la recherche en sciences sociale 89.
- Séguin, Normand. « L'histoire de l'agriculture et de la colonisation au Québec depuis 1850 » dans Normand Séguin, dir, *Agriculture et colonisation au Québec*, Montréal, Boréal Express, 1980, 9.
- Shaikh, Anwar. « Exploitation » dans Kai Nielsen et Robert Ware, dir, *Exploitation*, Highland Park, New Jersey : Humanities Press, 1990, 70.
- Sharma, Nandita. *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2006.
- Tinker, Hugh. *A New System of Slavery: The Export of Indian Labour Overseas, 1830-1920*, New-York, Oxford University Press, 1974.
- Torpey, John. *The Invention of the Passport. Surveillance, Citizenship and the State*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000.
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA), *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, 2015.
- Trudel, Marcel. *Deux siècles d'esclavage au Québec*, Montréal, Hurtubise, 2004.
- Vertovec, Steven. *Circular migration: The way forward in global policy*, International Migration Institute, working paper no. 4, University of Oxford, 2007.
- Weber, Max. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, Berkeley, University of California Press, (1922) 1978.
- Wickramasekara, Piyasiri. *Circular Migration: A Triple Win or a Dead End*, Global Union Research Network (GURN), discussion paper no. 15, OIT, Genève, 2011.

AUTRES SOURCES

- Association des aides familiales du Québec. « Enjeux » (28 avril 2015), en ligne : <<http://aafq.ca/notre-travail/dossiers>>.
- Citoyenneté et Immigration Canada. « Faits et chiffres 2012 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012/index.asp>>.
- Citoyenneté et Immigration Canada. « Programme des travailleurs étrangers temporaires : Période cumulative (maximum de quatre ans) » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/cumulative.asp>>.

- Citoyenneté et Immigration Canada. « Bulletin opérationnel 287B – le 12 mai 2011 » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo287B.asp>.
- DroitsTravailleuse rsMigrants. « À propos » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.droitstravailleursmigrants.net/fr/pages/about>.
- Emploi et Développement social Canada. « Embaucher des travailleurs agricoles saisonniers » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml.
- Emploi et Développement social Canada. « Aperçu » (22 avril 2016), en ligne : http://www.esdc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/apercu.page.
- Emploi et Développement social Canada. « Salaires, conditions de travail et professions » (22 avril 2016), en ligne : http://www.esdc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/conditions_travail.page.
- Emploi et Développement social Canada. « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : http://www.esdc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/exigence.page.
- Emploi et Développement social Canada. « Aperçu » (22 avril 2016), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/apercu.page.
- Emploi et Développement social Canada. « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/exigences.page.
- Emploi et Développement social Canada. « Recrutement et affichage de poste » (22 avril 2016), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/recrutement.page.
- Emploi et Développement social Canada. « Volet agricole » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/generale/index.shtml.
- Emploi et Développement social Canada. « Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT)-Statistiques annuelles » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml.
- Emploi et Développement social Canada. « Volet des professions peu spécialisées » (11 décembre 2014), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/peu_specialisees/index.shtml.

- Emploi et Développement social Canada. « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2016 » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/cetm2015.shtml.
- Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME). « Profil » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/profil>.
- Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME). « Dépôt d'une demande » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.fermequebec.com/index.php/nos-services/depot-demande>.
- Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME). « Rapport d'activité 2014 : on récolte ce que l'on sème », en ligne : http://www.fermequebec.com/images/rapport/RA_FERME_2014_V8.pdf.
- Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME). « Questions fréquentes » (5 janvier 2016), en ligne : www.fermequebec.com/index.php/nos-services/questions-frequentes.
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. « Jurisprudence : recherche de documents » (11 décembre 2015), en ligne : <http://juris.ohchr.org/search/Documents>.
- Immigration, diversité et inclusion Québec. « Recrutement de travailleurs agricoles » (15 février 2015), en ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/index.html>.
- Immigration, diversité et inclusion Québec, « Recrutement de travailleurs agricoles – Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/travailleurs-agricoles-saisonniers.html>.
- Immigration, diversité et inclusion Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées » (22 avril 2016), en ligne : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>.
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. Commission Pronovost (Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois), *Agriculture et agroalimentaire : assurer et bâtir l'avenir*, Québec, 2008.
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. *Le profil de la main-d'œuvre agricole au Québec 2007*, Québec, 2009.

- Nations Unies. « Collection de traités » (11 décembre 2015), en ligne : https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=fr.
- Nations Unies. « Collection de traités » (11 décembre 2015), en ligne : https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=fr.
- Organisation internationale du Travail, « À propos de l'OIT » (11 décembre 2015), en ligne : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm>.
- Pinay. « PINAY: Filipino Women's Organization in Quebec/ Organisation des femmes Philippines du Québec » (28 avril 2015), en ligne : <http://pinayquebec.blogspot.ca>.
- Portail Québec. « Thésaurus de l'activité gouvernementale : horticulture » (22 janvier 2016), en ligne : <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=6469>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. « Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá » (5 janvier 2016), en ligne : http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html.
- Service Canada. « Profil du formulaire » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.servicecanada.gc.ca/cgi-bin/search/eforms/index.cgi?app=prfl&frm=emp5510&ln=fra#pdf>.