



CENTRE D'ÉTUDES ET DE
RECHERCHES INTERNATIONALES



REDTAC-(IM)MIGRATION

WORKING PAPER #4

Présentée le 7 décembre 2012 lors du séminaire

Constat de la CDPDJ :

Récents développements dans la recherche sur le préjudice systémique subi par les travailleuses et travailleurs migrants au Québec

ÉMOTIONS ET GLOBALISATION : LES COÛTS ÉMOTIONNELS DE LA
MONDIALISATION SUR LES TRAVAILLEURS AGRICOLES TEMPORAIRES AU
QUÉBEC ET LEURS FAMILLES. UN REGARD À PARTIR DE LA
MÉDIATION INTERCULTURELLE.*

Linamar Campos Flores*

* Version mise à jour au printemps 2013 et soumise dans le cadre du programme de maîtrise en relations interculturelles de l'Université de Sherbrooke.

* Chercheure associée, CÉRIUM/REDTAC-(i)m/tmt.

Composition du jury

Émotions et globalisation : les couts émotionnels de la mondialisation
sur les travailleurs agricoles temporaires au Québec et leurs familles.
Un regard à partir de la médiation interculturelle.

Lina Margarita Campos-Flores

Cet essai a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Khalid Adnane,

Directeur de recherche

Département de politique appliquée,

Faculté de lettres et sciences humaines

Michèle Vatz-Laaroussi,

École de travail social

Faculté de lettres et sciences humaines

Lina Margarita Campos-Flores

Émotions et globalisation : les couts émotionnels de la mondialisation sur les travailleurs agricoles temporaires au Québec et leurs familles. Un regard à partir de la médiation interculturelle.

Essai présenté à la Faculté des lettres et sciences humaines
Pour l'obtention du grade de maîtrise en médiation interculturelle (M.A.)

Directeur d'essai : Khalid Adnane

Lectrice: Michèle Vatz-Laaroussi

Université de Sherbrooke
Programme de maîtrise en médiation interculturelle

Décembre 2013

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	i
LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET ANNEXES.....	iii
LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS.....	iv
REMERCIEMENTS.....	v
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I. Mise en contexte et méthodologie de analyse.....	4
1.1 Objet d'étude.....	7
1.2 Problématique.....	7
1.3 Questions d'analyse-action.....	8
1.4 Hypothèses.....	9
1.5 Méthodologie.....	9
CHAPITRE II. Cadre conceptuel	10
2.1 Émotions.....	11
2.2 Mondialisation/globalisation.....	12
2.3 Usine globale.....	12
2.4 Mobilité circulaire.....	13
2.5 Famille transnationale.....	14
2.6 Acculturation (stress d'acculturation).....	13
CHAPITRE III. ANALYSE DES DIMENSIONS EN JEU.....	15
3.1 Dimension émotionnelle.....	16
3.2 Dimension politico-juridique.....	21
Structure du PTAS et rôle de F.E.R.M.E	23
Les termes du contrat. Le lien entre les vécus, les émotions et la violation des droits	27

Violation de l'intégrité et de la dignité en contexte d'acculturation.....	31
Violation de l'intégrité et de la dignité en contexte de séparation familiale.....	33
3.3 Le statut privilégié des TASM dans leur communauté d'origine.....	33
3.4 Dévalorisation des êtres humains au sein d'un secteur clé de l'économie.....	36
CHAPITRE IV : Vers l'intégration de médiateurs culturels dans l'administration du PTAS?.....	39
4.1 Les expériences tirées de notre stage.....	39
4.2 L'autre côté de la médaille: producteurs agricoles, dirigeants et fonctionnaires.....	40
4.3 Enjeux éthiques et risques.....	43
CONCLUSION.....	44
BIBLIOGRAPHIE.....	48
ANNEXE 1. Photos des participants aux ateliers réalisés en Cerrito de Cotijarán.....	51
ANNEXE 2. Le guide d'exercices et des techniques d'auto-soutien « <i>Yo cuido mi bienestar emocional y el de mi familia</i> » (« Je prends soin de mon bien-être émotionnel et ce de ma famille »).....	54
ANNEXE 3. Contrat-type de travail pour travailleur mexicain PTAS 2013.....	59

LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET ANNEXES

Graphiques

Graphique 1 Travailleurs du PTAS par année, Canada

Graphique 2. Travailleurs envoyés par province canadienne 2007-2011

Graphique 3. Permanence des travailleurs du PTAS

Graphique 4. Carte de Cerrito de Cotijarán

Graphique 5. Coûts du PTAS entre 2001 et 2010 pour le gouvernement mexicain

Graphique 6. Total estimé des transferts d'argent et flux des capitaux

Graphique 7. Total estimé des coûts et des retombées économiques du PTAS

Tableaux

Tableau 1. Travailleurs temporaires étrangers selon la province et la région urbaine, 2008-2012

Annexes

Annexe 1. Photos des participants aux ateliers réalisés en Cerrito de Cotijarán

ANNEXE 2. Le guide d'exercices et des techniques d'auto-soutien «*Yo cuido mi bienestar emocional y el de mi familia*» («Je prends soin de mon bien-être émotionnel et ce de ma famille»)

Annexe 3. Contrat-type de travail pour travailleur mexicain PTAS 2013

LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS

AMT - Avis relatif au marché du travail

ATA-AWA – Alliance des Travailleurs Agricoles / *Agriculture Workers Alliance*

CIC – Citoyenneté et Immigration Canada

CSN - Confédération des Syndicats Nationaux

F.E.R.M.E. – Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère

FDNS – Front de Défense des Non-Syndiqués

FTQ – Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

MICC - Ministère Immigration et Communautés culturelles Québec

OIM – Organisation Internationale pour les Migrations

OIT- Organisation Internationale du Travail

ONU – Organisation des Nations Unies

PTAS – Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers du Mexique et des Caraïbes

PTE – Programme des Travailleurs Étrangers

PTE/PS/A – Volet agricole/Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires Peu Spécialisés

PTET – Programmes d'admission de travailleurs étrangers temporaires

TASM – Travailleurs agricoles saisonniers mexicains

TUAC – Travailleurs et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce

RHDCC - Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada

REMERCIEMENTS

Pour commencer, je dois exprimer un gros merci à mes parents, Chuy et Lenin, qui m'ont donné la vie, soutenue moralement et qui ont cru en moi, malgré toutes les difficultés qu'ils ont dû affronter. Voici le résultat de votre amour inconditionnel, de votre patience et de vos prières constantes. De même, je veux remercier pour leur présence et leur encouragement, mes sœurs Ere, Alexa et Tere, ainsi que mes frères Rass et Vic, toujours aussi aimants et confiants que j'attendrais mon but.

La présence de certaines femmes a aussi marqué mon parcours personnel et professionnel. Il est très important pour moi de reconnaître le rôle qu'elles ont joué dans ma vie jusqu'à présent. De façon très particulière, je veux dire merci à Michèle qui m'a amenée au Québec, notamment à Sherbrooke, et qui m'a invariablement donné son support spirituel et matériel. Une autre figure importante et toujours présente est Lore Miren, avec qui j'ai une relation amicale depuis dix-huit ans, une amitié au-delà des différences. Son amour, son souci constant et sa confiance sans limites ont été providentiels quand je suis arrivée à *Nuestra Casa*, tournant décisif de mon parcours de vie. Merci.

Au Québec, j'ai eu la fortune de connaître Eugénie qui est devenue une sorte de guide d'accompagnement dans le monde de la recherche et de l'activisme en faveur du respect des droits des travailleurs migrants temporaires. Merci pour son amitié et pour la correction de mon travail. De même, je veux dire un gros merci à Olivera, amie, psychologue de l'interculturel et enseignante à l'université qui m'a énormément appuyée dès mes débuts dans la vie universitaire.

Deux autres femmes ont été les clés de ce travail que je présente aujourd'hui. L'une, Annick Lenoir, qui m'a ouvert la porte de ce qui est devenu ma passion: la recherche qualitative à travers laquelle j'ai appris la problématique des travailleurs agricoles saisonniers mexicains. L'autre, Michèle Vatz-Laaroussi, qui m'a accordé sa confiance en me permettant de devenir sa collaboratrice dans un projet d'envergure nationale et dans plusieurs autres projets sur l'immigration. Merci à vous deux.

Du côté masculin, je veux reconnaître la présence de Carlos, l'ami « fou » qui a construit *Nuestra Casa* et qui m'a ouvert ses portes, geste qui a heureusement modifié ma vie. Merci mon ami, là où tu es. Je veux aussi remercier le support et le partage désintéressé de mon collègue et ami Frantz Siméon avec qui j'ai travaillé pendant deux ans. Il m'a beaucoup apporté dans ma formation comme chercheuse ainsi que dans ma vie personnelle. Yves Couturier, notre conseiller et encadrant dans la recherche sur les liens entre les familles immigrantes et l'école québécoise, m'a appris que l'humilité existe encore dans le milieu intellectuel. Merci aussi.

Un autre homme qui a eu un rôle spécial dans ma formation comme médiatrice interculturelle et chercheuse sur le sujet de mon essai est Jamal-Eddine Tadlaoui. Il a toujours été attentif aux événements liés au thème de ce travail et à me lancer à l'action, essor qui a donné lieu à ma première activité de diffusion: le ciné-débat « As-tu mangé? Remercie un travailleur agricole ». Merci pour votre appui inconditionnel.

Ma reconnaissance à chacun de mes enseignants et enseignantes de la Maîtrise: Claude Gélinas, Patrick Dramé, Khalid Adnane, Guy Ara, Sébastien Lebel-Grenier, Sylvie Courtine-Sinave, Estibaliz Jiménez, Tristan Laundry, Samia Mihoub, Caroline Goudet, Nathalie Lachance, Lorraine Derocher, Andréa Morrison, Altay Manço, Habib El-Hage, Pascal Mutombo, Monique Eckman, Marilyn Steinbach, Dalla Malé Fofana et Myriame Martineau. Une mention spéciale à Zahia Agsous qui m'a encadrée pendant mon stage au Mexique. Elle a été vraiment patiente et claire dans ses directives, suggestions et commentaires. Merci à toutes et tous pour votre dévouement et votre intérêt à me faire apprendre les bases pour me transformer en une médiatrice interculturelle au service des communautés culturelles et de la société québécoise en général. Merci à mes collègues d'études, notamment Adel, Farnaz, Estefania, Ninon, Karine, Lucely et Anabel, ainsi que Kaven et Tania qui sont devenus des amis. Toutes et tous m'ont appris que l'on peut créer des espaces de dialogue et construire des ponts là où les différences culturelles deviennent des ressemblances.

Je veux remercier Lucie Poulin qui a travaillé comme correctrice de plusieurs de mes travaux écrits. Son souci et sa patience m'ont permis d'augmenter mes connaissances de la langue française et de présenter des travaux lisibles.

Aux femmes et aux hommes qui ont confié et accepté de partager leurs sentiments, leurs émotions et leurs ressentis dans les différents ateliers réalisés dans la province du Michoacán, au Mexique, je dis merci.

À toutes les femmes de ces travailleurs, épouses, copines, complices et mères de leurs enfants, merci d'avoir ouvert vos cœurs et de m'avoir montré votre courage et la détermination de votre amour et de votre loyauté.

Aux enfants, merci d'avoir rafraîchi nos rencontres avec vos rires, vos jeux et votre innocence.

Finalement, je dois aussi remercier chaque personne qui a croisé mon chemin de vie, car chacune d'entre elles a eu un impact spécial qui m'a aidée à m'améliorer intérieurement.

“Los nadies; los hijos de nadie, los dueños de nada. Los nadies : los ningunos, los ninguneados, corriendo la liebre, muriendo la vida, jodidos, rejodidos : que no son, aunque sean. Que no hablan idiomas, sino dialectos. Que no profesan religiones, sino supersticiones. Que no hacen arte, sino artesanía. Que no practican cultura, sino folklore. Que no son seres humanos, sino recursos humanos. Que no tienen cara, sino brazos. Que no tienen nombre, sino número. Que no figuran en la historia universal, sino en la crónica roja de la prensa local. Los nadies, que cuestan menos que la bala que los mata.”

Eduardo Galeano

INTRODUCTION

Depuis la nuit des temps, la mobilité est une pratique courante chez les êtres humains pour répondre à leur besoin de survie. Les statistiques produites par l'Organisation des Nations Unies (ONU) nous enseignent que les mouvements transfrontaliers sont toujours d'actualité. Selon cet organisme, en 2010, environ 214 millions de personnes vivaient en dehors de leur pays d'origine¹, soit plus de trois pour cent de la population mondiale. L'Organisation internationale pour les Migrations (OIM) a récemment précisé qu'environ 105 millions de personnes parmi ces personnes résidaient en 2010 dans 70 pays différents afin de travailler sans toutefois s'être vu octroyé un permis de résidence permanente dans le pays d'accueil². On estime que ces travailleurs à l'extérieur de leur pays de citoyenneté produisent plus de 440 milliards dollars américains dans leur pays d'accueil et en transfèrent plus de 350 vers leur pays d'origine³. La différence entre la valeur de la production économique associée à l'emploi de travailleurs migrants et le montant transféré vers le pays d'origine, soit environ 90 milliards de dollars, demeure dans les pays d'emploi et peut être comptabilisée comme apport économique net.

Au Canada, notamment suite à la Deuxième Guerre mondiale, il a été possible d'observer une augmentation significative des admissions de travailleurs étrangers sous statut légal temporaire, et ensuite une hausse continue à partir des années soixante-dix⁴. Depuis l'adoption de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*⁵ en 2002, les admissions de travailleurs étrangers temporaires ont cru annuellement de façon exponentielle et, à partir de 2008, ces admissions ont dépassé celles de travailleurs étrangers intégrés au Canada sous statut de

¹ Données disponibles à <http://www.un.org/fr/events/migrantsday/background.shtml>

² Données disponibles à <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>

³ Idem

⁴ Données accessibles à http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/PlanAction20042007_integral.pdf

⁵ Document disponible à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2.5/>

résidents permanents. Cette tendance s'est maintenue depuis, et à la fin de 2012, on notait que cet écart continuait à augmenter. En effet, durant l'année 2012, 338 189 travailleurs étrangers sous statut légal temporaire ont été admis au Canada, tandis que seulement 257 515 sont arrivés au Canada à titre de nouveaux résidents permanents⁶.

En 2012, au Québec seulement, 44 115 personnes ont reçu un permis de travail temporaire pour emploi dans différents secteurs de production (CIC, 2012) dont 7 600 travailleurs agricoles venus cultiver des serres et des champs québécois (FERME, 2012).

La présente étude a pour but d'étudier de plus près la vie des travailleurs installés temporairement au Québec, œuvrant dans le domaine de l'agriculture. Plus spécifiquement, l'objectif est de dresser un portrait de la situation de ces personnes qui sont considérées comme une « main d'œuvre », « force de travail », « ressource humaine », sans plus. Autrement dit, nous tenterons de décrire leur condition au-delà de la simplicité et la froideur des données quantitatives et qualitatives propres aux résultats de recherche publiés jusqu'à présent sur leur situation au Québec. En d'autres mots, nous visons à mettre en évidence et à redonner le caractère humain à ces travailleurs agricoles temporaires recrutés dans le cadre du Programme des Travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Caraïbes (PTAS) et du Volet agricole du Programme des Travailleurs étrangers peu spécialisés (PTET-PS/A).

Le travail est développé en quatre chapitres. Le premier aborde le contexte général dans lequel se situe la présente étude, en situant le lecteur sur les aspects chronologiques qui ont donné lieu au développement au Canada des programmes de recrutement de travailleurs agricoles saisonniers. Nous y clarifions également la problématique, les questions d'analyse-action, nos hypothèses et la méthodologie utilisée dans cette étude.

Le deuxième chapitre est consacré à la présentation des concepts centraux sous-jacents à nos hypothèses de recherche.

⁶ Données du Conseil canadien pour les réfugiés

Le troisième chapitre présente les différentes dimensions en jeu nécessaires à l'analyse de l'objet d'étude que nous avons choisi. Nous détaillons les enjeux que chacune d'elles comporte, analyse qui se dérive de la recherche réalisée et de notre expérience vécue pendant notre stage au Mexique.

Le quatrième chapitre concerne les enjeux spécifiques de la médiation interculturelle associés à notre objet d'analyse. Nous exposons la problématique ciblée et proposons les pistes de médiation illustrant le rôle central que la médiation interculturelle pourrait jouer dans le contexte des programmes de travailleurs agricoles saisonniers mis en place par le Canada, et en particulier celui impliquant le gouvernement mexicain.

Pour terminer, nous présentons le résumé des différentes conclusions auxquelles nous sommes arrivées suite à ce projet d'analyse-action.

CHAPITRE I. Mise en contexte et méthodologie de recherche

D'un point de vue global, différents déséquilibres sociodémographiques engendrent une augmentation de la mobilité vers l'hémisphère nord. Les gouvernements nordiques essaient, tant bien que mal, en parallèle des programmes d'admission sous statut de résident permanent, de réguler cette mobilité mettant en place des stratégies pour pallier le manque de main-d'œuvre dont ils ont besoin pour faire rouler leur économie. Ces stratégies visent, d'une part, à profiter de la main-d'œuvre qui abonde au Sud et d'autre part, à neutraliser les « effets indésirables » associés à l'immigration clandestine.

En parallèle du contexte concurrentiel associé au processus de mondialisation actuelle, le Canada, comme la quasi-totalité des autres sociétés, est confronté à de nombreux défis tels qu'un faible taux de natalité et un déséquilibre sociodémographique rural-urbain. L'immigration est donc vue comme une réponse à ces nombreux défis (Geadah, 2007).

Pour faire face à ce défi, le Gouvernement du Canada a mis en place une soixantaine de programmes d'admission de travailleurs étrangers sous statut légal temporaire (PTET) et, notamment, d'un cadre général d'admission intitulé « Programme des travailleurs étrangers » (PTE). Ces différents programmes gouvernementaux permettent ainsi à la main d'œuvre du Sud d'obtenir, « temporairement », un accès plus ou moins limité au marché du travail canadien :

« Le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral permet aux étrangers admissibles de travailler au Canada pour une période déterminée si l'employeur peut établir qu'il ne peut trouver de Canadiens ou de résidents permanents pour pourvoir à des postes et que l'arrivée de travailleurs étrangers n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien. Dans tous les secteurs d'activités, les employeurs peuvent recruter une vaste gamme de travailleurs étrangers pour pallier de brèves pénuries de main-d'œuvre ». (CIC, 2012)

Ainsi, le Gouvernement fédéral réglemente et établit des bases sur lesquelles un employeur canadien peut avoir accès à des travailleurs étrangers. Dans le cas des travailleurs agricoles, l'employeur doit obtenir du ministère Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDCC) un « Avis relatif au marché du travail » (AMT) positif. De ce

fait, pour embaucher un travailleur agricole, les employeurs doivent d'abord faire la preuve qu'ils ne peuvent trouver un travailleur canadien disposé à occuper le poste (RHDCC, 2013).

En ce qui concerne le Québec, dans le tableau 1 nous pouvons observer les données de cinq dernières années qui nous montrent la distribution des travailleurs étrangers temporaires par région urbaine.

Tableau 1. Travailleurs temporaires étrangers selon la province et la région urbaine, 2008-2012

Région urbaine	2008	2009	2010	2011	2012
Montréal	18 146	22 601	26 101	30 213	33 975
Québec	1 256	1 546	1 815	1 895	2 128
Sherbrooke	264	318	356	450	501
Ottawa-Gatineau	203	234	303	345	403
Chicoutimi-Jonquière	84	86	100	151	225
Rimouski	34	70	95	119	139
Trois-Rivières	68	108	142	159	135
Autres – Québec	5 802	5 532	5 997	6 250	6 609
Québec	25 857	30 495	34 909	39 582	44 115

Source : CIC, Faits et chiffres 2012

Au sein du cadre général que constitue le PTE, les travailleurs migrants « peu qualifiés » peuvent venir travailler sur le territoire canadien via trois sous-programmes spécifiques : 1) le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Caraïbes (PTAS), 2) le Programme des aides familiales résidentes (PAFR) et 3) le Programme des travailleurs étrangers peu spécialisés (PTE-PS), auquel on réfère parfois à titre de « Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation ».

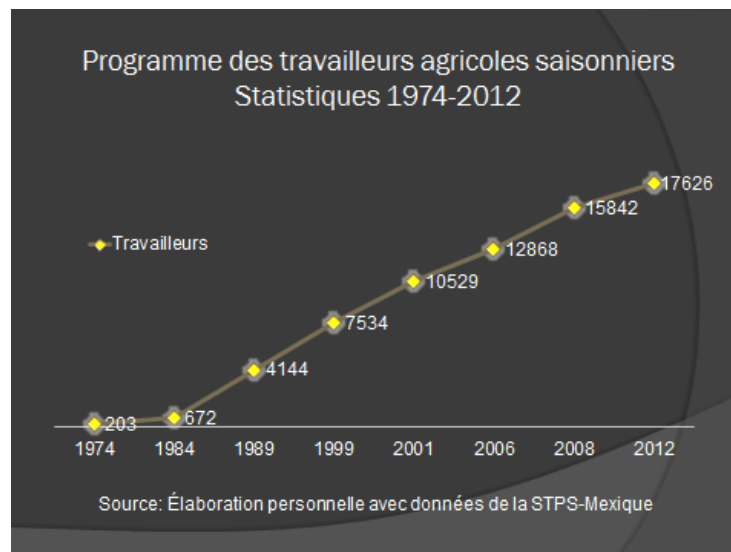
Comme noté, bien qu'il existe au Canada maints programmes qui permettent l'embauche des travailleurs étrangers, nous concentrerons notre analyse sur PTAS et, dans une moindre

mesure, au Volet agricole du PTE-PS. Ces programmes ont été créés pour répondre au besoin de la « pénurie de main-d'œuvre » du secteur agricole (Badalamenti, 1999).

En 1966 et 1967, le Canada et certains pays du Commonwealth (au sein des Caraïbes) ont signé une série d'accords établissant que des travailleurs de ces pays pourront venir travailler pour les producteurs agriculteurs de l'Ontario pendant la période de cueillette du tabac, des fruits et végétaux (Badalamenti, 1999). Ainsi, en 1966, 264 travailleurs jamaïcains sont venus travailler comme moissonneurs dans le sud de l'Ontario. Une décennie plus tard, en 1974, le Mexique et le Canada signaient un Mémorandum permettant l'admission cette année-là de 203 travailleurs agricoles mexicains. On se réfère désormais à l'ensemble de ces accords internationaux à titre de « Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Caraïbes » (PTAS).

Le graphique 1 présente la croissance du nombre de travailleurs au Canada provenant du Mexique de 1974 à 2012. Il est ainsi possible de constater que certaines années sont plus significatives que d'autres.

Graphique 1. Travailleurs du PTAS par année, Canada



Source : Élaboration personnelle avec données du ministère du Travail, Mexique, 2012

1.1 Objet d'étude

Ce travail s'inscrit dans la lancée des études menées afin de mettre en lumière, exposer les problèmes systémiques et élaborer des recommandations politiques afin d'améliorer au Québec les conditions de travail des hommes et femmes qui réalisent sous statut légal temporaire au Québec des tâches et travaux dits « peu qualifiés ».

Cet essai a pour but d'explorer certains effets émotionnels de la mondialisation en examinant le cas particulier des travailleurs agricoles saisonniers mexicains venus au Québec. Quoique cette étude exploratoire porte sur une population spécifique, elle pourra apporter une lumière sur l'expérience des travailleurs agricoles ayant un statut légal similaire dans d'autres pays que le Canada.

1.2 Problématique

La mondialisation incite les pays développés, surtout les pays de l'hémisphère nord de la planète⁷, à la mobilisation de ressources matérielles étrangères ainsi qu'à l'emploi de travailleurs du monde entier pour faire faciliter le développement de leurs économies respectives. Il est possible d'observer ces dernières années une croissance des programmes d'admission de travailleurs étrangers sous statut temporaire dans presque tous les secteurs productifs. Le Canada et le Québec ne font pas exception.

Cependant, les gouvernements ne semblent pas avoir initié de réflexion en profondeur sur certaines conséquences socio-économiques importantes associées aux « migrations circulaires » au niveau de l'accès pour les travailleurs aux services de santé, de l'application des normes minimales de travail et de santé et sécurité au travail, le sous-emploi des travailleurs locaux, la déqualification des travailleurs migrants et, encore moins, sur les impacts psychoémotionnels subis par les travailleurs sous statut légal temporaire.

⁷ Malgré le fait que le nombre de déplacements des travailleurs de l'hémisphère sud vers l'hémisphère nord est d'importance particulière, il ne faut pas oublier qu'il existe non seulement des déplacements planétaires verticaux ou "Sud-Nord", mais également des déplacements planétaires horizontaux ou "Sud-Sud".

En effet, les études publiées sur les travailleurs étrangers temporaires ont mis l'accent sur les aspects économiques, juridiques, politiques, en laissant généralement de côté l'expérience émotionnelle des migrants temporaires notamment caractérisée par les adieux, le deuil, l'absence d'un être cher, la confrontation des différentes cultures, la solitude, le manque de paramètres psychosociaux connus, etc. Si quelques études, peu nombreuses, se sont penchées sur les aspects psychoémotionnels sur la population des travailleurs provenant des Philippines et consacrent leurs efforts sur les aides familiales, nous constatons toutefois qu'il n'existe aucune étude, jusqu'à présent, qui porte sur ces aspects vécus par les travailleurs migrants agricoles au Canada.

En conséquence, le grand public ne connaît pas la réalité que ces travailleurs doivent vivre jour après jour et n'ont accès qu'à l'information que les médias leur diffusent, qui publicisent plutôt les messages visant à souligner les bienfaits auxquels ces travailleurs migrants ont accès étant dans un pays où ils peuvent être payés à l'heure de travail et recevoir un salaire en dollars qu'ils peuvent ramener dans leur pays. En d'autres mots, il existe une profonde méconnaissance au Québec et au Canada en ce qui a trait aux conditions de vie et aux difficultés particulières auxquelles doivent faire face les travailleurs agricoles temporaires durant leurs séjours de travail, y compris aux coûts psychoémotionnels imposés à ces travailleurs en quête de « gagner leur pain », pour eux et leurs familles.

1.3 Questions d'analyse-action

Les questions qui émergent à ce stade-ci sont les suivantes : Quels sont les effets psychoémotionnels que les politiques d'admission sous statut légal temporaire produisent autant sur les travailleurs agricoles temporaires que sur leurs familles? Comment affectent-elles la dynamique familiale? Quelles sont les répercussions sur leur santé mentale et leur bien-être en général? Quelle place existe-t-il pour l'exercice de leur citoyenneté scindée? Quels sont les processus psychoémotionnels et inconscients vécus face aux effets du stress de l'acculturation auquel ils sont soumis de façon permanente autant dans la société d'accueil que dans leur propre pays? Quelles sont les possibilités de la médiation interculturelle pour améliorer la situation de ces travailleurs et les retombées sur les différents acteurs impliqués dans ces dynamiques migratoires? Cette étude exploratoire tentera de répondre à ces questions.

1.4 Hypothèses

Nous posons l'hypothèse que les travailleurs agricoles saisonniers mexicains au Québec, ainsi que leurs proches demeurant au Mexique, éprouvent un éventail d'états émotionnels, en particulier la tristesse, l'humeur dépressive, la peur, les préoccupations, l'anticipation et l'anxiété face à l'incertitude⁸, qui ont des répercussions négatives majeures sur leur santé et leur bien-être mental en général, ainsi que sur leurs relations avec leurs proches.

Aussi, nous posons l'hypothèse que ces effets psychologiques sont aggravés par le processus d'acculturation auquel ils sont soumis.

Nous posons finalement l'hypothèse que ces effets négatifs seraient largement minimisés si les conditions administratives de leur séjour de travail au Québec étaient partiellement modernisées de façon à prendre en considération leur point de vue.

1.5 Méthodologie

La présente analyse a pour but de faire part de conclusions tirées suite à la rencontre de travailleurs agricoles et leurs proches notamment pendant un stage au Mexique effectué de janvier à avril 2013. Ainsi, deux méthodologies de recherche d'approche qualitative sont utilisées pour valider les hypothèses et affirmations fixées au départ, et ce, dans le but d'avancer le savoir sur le vécu des travailleurs agricoles saisonniers migrants en vue d'identifier de nouvelles pistes d'intervention en contexte de médiation interculturelle : une revue de la littérature et l'analyse de données tirées d'une série d'ateliers d'intervention auprès de travailleurs migrants et leurs familles réalisés au Mexique, dans la communauté de Cerrito de Cotijarán (province du Michoacán). Ce village a été choisi, d'une part, parce que la migration internationale circulaire constante est une pratique courante chez ces villageois. D'autre part, cette population nous a été recommandée par différents chercheurs du Colegio de Michoacán comme étant une population représentative en ce qui concerne le sujet de notre essai.

⁸ Il existe 4 groupes d'émotions (colère, tristesse, peur, joie) les sentiments sont combinaison de ses émotions. Les sentiments durent plus longtemps que les émotions. Ces dernières sont des produits psychophysiologiques.

CHAPITRE II. Cadre conceptuel

Les émotions ont été considérées comme une entité à part depuis Descartes qui a développé un paradigme où le corps et l'esprit ont été séparés définitivement. Cette vision a été grandement influencée par des valeurs prônées par le Christianisme. Au XXI^e siècle, l'étude et l'analyse des émotions dans les sciences sociales ont longtemps été considérées comme « non sérieuses » dans le même champ social. Dans le cas des études sur les migrations, l'accent est mis sur les aspects économiques et juridiques, négligeant ainsi la sphère émotionnelle. Les travaux pionniers qui abordent les émotions comme une composante essentielle de la migration ont été ceux de Hochschild (1983, 2002, 2005), suivis de ceux de Merla et Baldassar (2007, 2008, 2010), McKay (2007), Svašek et Skrbiš (2007, 2010), Wright (2012) et plusieurs autres.

Il faut néanmoins reconnaître que ces études portent sur les effets de la mobilité circulaire sur les femmes venues essentiellement des Philippines à l'Amérique du Nord ou qui migrent vers des pays européens, ainsi que sur les employées péruviennes qui partent vers l'Espagne. Ces études portent essentiellement sur les aspects touchant les aides familiales.

Une des différences entre cette catégorie des migrants et les travailleurs agricoles saisonniers concerne les aides familiales, car elles peuvent obtenir la résidence permanente et éventuellement la citoyenneté⁹, tandis que cette possibilité n'existe pas pour les travailleurs agricoles saisonniers venus au Canada.

Certes, à ce jour, nous n'avons pas trouvé de données qui nous montrent des études similaires dans le cas des travailleurs agricoles temporaires, bien que divers chercheurs avec lesquels nous avons échangé (López, Villamil et Martin, 2013¹⁰) nous ont partagé qu'il existe un intérêt récent de la sociologie et la géographie pour approfondir sur l'aspect émotionnel de ce thème.

⁹ Cela ne modifie pas les abus et la situation de précarité qu'elles aussi subissent.

¹⁰ Conversations soutenues avec Gustavo López (sociologue) et Raul Villamil (psychologue social) au Mexique et Patricia Martin (docteure en Géographie) à Montréal.

Notre travail inclura les aspects théoriques et conceptuels développés pour les chercheuses et chercheurs qui exposent et dénoncent les abus et les failles du Programme des travailleurs agricoles temporaires (PTAS) signé entre le Mexique et le Canada, dont Badalamenti (1999); Depatie-Pelletier (2009, 2010, 2011, 2012); Dauvergne et Marsden (2011); et Gayet (2010) pour n'en citer que quelques-uns.

Ainsi, notre analyse repose non seulement sur le concept d'« émotions », mais aussi sur les concepts de « mondialisation/globalisation¹¹ », d'« usine globale », de « mobilité circulaire », de « migration permanente », de « famille transnationale » et d'« acculturation ».

2.1 Émotions

Dans le domaine de la psychologie, il existe plusieurs courants ou modèles qui se sont penchés sur les expériences émotionnelles et affectives humaines. Certains d'entre eux parlent des émotions comme étant des affects incluant ainsi non seulement les émotions, mais également les sentiments et les ressentis. Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes inspirés de deux définitions au sujet des émotions. La première est inspirée du modèle de la psycho-neuro-immunologie. Cette définition avance qu'il s'agit de « une expérience subjective avec des enjeux symboliques et des modifications neurovégétatives et endocriniennes qui peuvent avoir des effets sur la santé et le bien-être d'un individu ». Il s'agit ainsi des transformations qui dépendent de la personnalité de l'individu, de ses expériences, de l'état physiologique du sujet et de la nature de l'agent en cause. D'après la psychologie, il existe quatre grands groupes d'émotions, soient la joie, la tristesse, la colère et la peur.

La deuxième définition, provenant de la sociologie s'intéresse principalement :

« [...] aux interactions sociales qui conduisent à la socialisation émotionnelle, ainsi qu'aux structures sociales qui les sous-tendent [...] les émotions étant considérées à la fois comme des phénomènes de la vie affective (sentiments, affects, humeurs, sensations), et comme un mode d'approche des collectifs et du social (pratiques, représentations, normes, valeurs, éthos, stratification, etc.) » (Bernard, 2011, p.1).

¹¹ Les deux concepts sont utilisés comme des synonymes

Cette dernière définition a attiré notre attention pour son aspect plus global, incluant ainsi des expériences du domaine psycho-cognitive-affectif.

2.2 Mondialisation/globalisation

Certainement il existe maintes définitions du terme. Dans le cadre de cette étude, nous utilisons la définition du « *Financial Times Lexicon* » pour sa clarté et précision et qui décrit la mondialisation telle que :

« [...] l'intégration des économies, les industries, les marchés, les cultures et l'élaboration des politiques dans le monde entier. La mondialisation décrit un processus par lequel les économies, les sociétés et les cultures nationales et régionales se sont intégrées à travers le réseau mondial du commerce, de la communication, de l'immigration et du transport. [Bien que] dans un passé plus récent, la mondialisation a souvent été principalement axée sur l'aspect économique du monde [...] plus récemment, le terme a été étendu pour inclure un large éventail de domaines et des activités comme la culture, les médias, la technologie, le socio-culturel, la politique, et même des facteurs biologiques, par exemple, le changement climatique » (*Financial Times Lexicon*, 2013).

2.3 Usine globale

Dans son texte « Théories de la mondialisation », le sociologue et philosophe brésilien Octavio Ianni, (1996, 2009) sépare la mondialisation en plusieurs métaphores qui la construisent. Parmi elles, il nous semble pertinent de parler de « l'usine globale » qui d'après Ianni suggère des transformations quantitatives et qualitatives que l'on doit prendre en compte. Ainsi, l'usine globale :

« [...] s'installe au-delà de n'importe quelle frontière : elle articule du capital, de la technologie, de la force de travail, de la division du travail social et d'autres forces productives. Accompagnée par la publicité, par les médias –écrits et électroniques–, l'industrie culturelle [...] et d'autres moyens de communication, d'information et de fabulation, elle dissout des frontières, facilite les marchés, généralise la consommation. [L'usine globale] incite la délocalisation et transfert des choses, des gens, des idées. Promue le redimensionnement des espaces et des temps¹² » (p. 7)

¹² Traduction libre de l'espagnol

2.4 Mobilité circulaire

Ce concept fait référence à une forme de migration spécifique, soit la « migration internationale caractérisée par la répétition des déplacements entre pays d'origine et de destination ». La notion de migration comprend « tous les types de mouvements de population impliquant un changement de lieu de résidence habituel, quelles que soient leur cause, leur composition, leur durée ». (OIM, 2012)

2.5 Famille transnationale

Le concept de famille implique les aspects biologique, social et juridique dont la complexité a augmenté avec les changements législatifs qui ont eu lieu dans la dernière décennie. Bilbao (2002) a catalogué plus de 56 façons de composer une famille. Cela démontre la difficulté de les réunir dans une seule définition. Pour ce travail, nous abordons la famille selon la proposition d'Alberdi (1999) qui stipule que « la famille se compose de deux ou plusieurs personnes unies par l'affection, le mariage ou l'affiliation, qui vivent ensemble, ont mis leurs ressources économiques communes et consomment ensemble une gamme de produits dans leur vie quotidienne ».

Nous comprenons par transnational « le processus par lequel les gens établissent et maintiennent des contacts culturels au-delà des frontières géopolitiques ». En ce qui concerne la définition des familles transnationales, nous utilisons la définition proposée par Bryceson et Vuorela qui nous semble plus adéquate pour le contexte des travailleurs saisonniers agricoles.

« Les familles (dont les membres) vivent une partie ou la plupart du temps séparés et ce sont donc maintenues ensemble par ce qui peut être considéré comme un sentiment d'unité et de bien-être collectif, appelé "vie familiale" même au-delà des frontières nationales. » (2002 : 3)

2.6 Acculturation (stress d'acculturation)

D'après Berry (1980, 2005), l'acculturation se produit lorsque deux ou plusieurs individus et des groupes de cultures différentes rentent en interaction. La définition du Berry est la suivante :

« Le double processus de changement culturel et psychologique qui survient à la suite d'un contact entre deux ou plusieurs groupes culturels et leurs membres individuels. Au niveau du groupe, ces changements se produisent dans les structures et les institutions sociales et les pratiques culturelles. Au niveau individuel, ces changements ont lieu dans le répertoire comportemental d'une personne. » (2005 : 8).

Dans la même perspective, une personne peut utiliser différentes stratégies pour s'accommoder aux changements en contexte interculturel. Nous nous intéressons, dans ce cas, à l'observation des stratégies que l'individu (travailleurs agricoles saisonniers) peut mettre en place pendant le passage constant entre sa culture d'origine et celle d'hôte, allant de l'assimilation à la marginalisation.

En ce qui concerne le stress d'acculturation, Berry le définit comme une « réaction de stress en réponse aux événements de la vie qui sont enracinés dans l'expérience d'acculturation », où le terme « choc culturel » est mis de l'avant. Ce terme rejoint notre vision de cette notion, car il nous semble que le terme « choc culturel » comporte seulement des connotations négatives. Il nous semble que le stress vécu en contexte d'acculturation ne se termine pas nécessairement toujours par un effet de choc. Cette notion pourrait aussi être appuyée par le concept de stress en termes de psychologie de la santé qui offre deux possibilités, soit le « *eustress* » (positif, nouvelles expériences et possibilités) et « détresse » (négatif, discrimination). En outre, l'auteur estime que la notion de « culture » nous ramène à l'idée de ce qui se passe dans une seule culture, alors que l'« acculturation » implique nécessairement la présence de deux cultures interagissant et donc, donnant lieu au phénomène du stress.

Toutefois, en tenant compte du contexte où cette étude se déroulera, la définition de Berry nous semble fort pertinente, car elle tient compte du processus d'adaptation dans le cadre culturel auquel les travailleurs migrants doivent faire face fréquemment.

CHAPITRE III. ANALYSE DES DIMENSIONS EN JEU

3.1 Dimension psychoémotionnelle

Ce travail a pour but de mettre l'accent sur cette dimension peu étudiée et peu documentée en contexte des travailleurs migrants. D'après nous, en suivant les approches proposées par Hochschild (1979, 2002, 2005), Merla (2007, 2010), Baldassar (2010), Skrbiš (2007) et McKay (2007), il s'avère nécessaire modifier l'angle sous lequel les études précédentes ont observé le phénomène, soit qu'un être humain se déplace pour de courtes périodes de temps, de manière constante, et ce, entre deux pays afin de « gagner sa vie ». Tel que Skrbiš (2008) le souligne, s'approcher de cette dimension n'est pas une tâche facile, parce qu'il en ressort évidemment la complexité des interconnexions, que nous devons chercher ou regarder dans la diversité des concepts qui sont utilisés dans l'adéquation émotions-migration-appartenance.

Merla et Baldassar (2010) démontrent que « l'économie de la migration pèse lourd sur la vie émotionnelle des individus et des familles », raison pour laquelle les travailleurs migrants et ce, dans le cas des agriculteurs saisonniers, doivent trouver un équilibre entre les coûts émotionnels résultant du fait d'avoir abandonné leurs familles, et les bénéfices financiers de leur séjour de travail. Les résultats des hypothèses émises pour expliquer les impacts de la globalisation sur ces systèmes familiaux sont diverses.

L'approche proposée par Hochschild (2002, 2005) sur les « *global care chains* » soutient qu'il existe une « fuite du care » au moment qu'une mère prend la décision de sortir de son pays pour aller travailler dans un autre, afin de fournir des soins à d'autres enfants, par exemple. Cela oblige plus souvent que rarement qu'une autre mère laisse ses enfants sous la tutelle d'une fille âgée afin qu'elle pourvoie aux soins dont ils ont besoin. D'après cette approche, une chaîne s'est créée afin de remplir le « vide » que le départ de la première mère a produit. L'auteure a réuni des termes pour définir ce que les travailleuses expérimentent pour faire face aux émotions qui émergent dans ledit processus. D'après elle, un individu qui se déplace entre deux cultures différentes se confronte aux « règles émotionnelles » (*feeling rules*), c'est-à-dire « aux normes et valeurs qui touchent aux émotions et qui affectent la manière dont une expérience est interprétée,

en donnant des indications aux individus sur ce qu'il convient ou non de ressentir dans une situation donnée » (Merla, 2010:1).

Dans le cas qui nous concerne, un travailleur agricole est assujetti soit consciemment ou pas, à ce que la société d'accueil attend de lui, non seulement quant à l'expression de ses expériences et de son vécu affectif, mais aussi quant à l'image (stéréotype) qui a été créée de lui. De plus, il doit gérer ce que ses camarades attendent sur le même sujet. Autrement dit, il se trouve face à une sorte de « double stress », car parfois les attentes peuvent être contradictoires. Ceci signifie qu'un individu opère un travail constant pour équilibrer ces états émotionnels en les modifiant au fur et à mesure en faisant usage des règles émotionnelles diverses.

Parallèlement, Hochschild (1979) théorise qu'il existe la possibilité de travailler avec les états d'âme. Ainsi, « le travail de gestion des émotions consiste à tenter de modifier, en intensité ou en qualité, une émotion afin de la rendre conforme aux règles émotionnelles ». À partir de cette hypothèse, travailler sur ses émotions peut signifier « soit tenter de ressentir réellement une autre émotion, soit prétendre la ressentir, agissant tantôt en profondeur (*deep acting*) et tantôt en surface (*surface acting*) ». Donc, un travailleur agricole saisonnier mexicain peut se sentir énormément déprimé au moment de téléphoner à sa famille, mais considère qu'il doit faire part seulement de son bien-être lors de ces appels. Ainsi, il pourrait soit *prétendre* d'être heureux (en agissant à la surface) ou soit travailler ses émotions en profondeur afin de tenter d'être réellement heureux (en agissant en profondeur).

À l'encontre de ce qui vient d'être dit, McKay (2007) nous offre une autre perspective pour analyser et comprendre les expériences vécues par les travailleurs migrants qui circulent entre au moins deux pays. Elle critique d'un côté les postulats de Hochschild quant aux « *global care chains* », les décrivant comme des « *draineuses* » des soins que les mères procurent à leurs enfants. Elle lance une critique sur la littérature développée autour de cette théorie qu'elle considère comme ancrée sur des notions « très organiques des mères présentes [et absentes] ».

McKay questionne aussi les résultats des études que Parreñas (2005) a réalisées auprès des mères philippines migrantes qui concluent que les transferts d'argent et les appels téléphoniques que les migrants font sont « *merely efforts to generate a 'semblance' of intimate family life across borders* » (2005:334). Limiter la reconnaissance des « vrais contacts » à ceux

qui se succèdent face à face s'avère pour McKay, l'application des concepts de la classe moyenne occidentale à des cultures non occidentales, une sorte de vision ethnocentriste des premiers anthropologues surchargée d'un regard de classe de la part des studieux du phénomène migratoire. D'après McKay, propos auxquels nous adhérons dans cet aspect, il nous semble que nous ne donnons pas la parole aux acteurs principaux du thème qui, certainement, ont leur propre perspective, soit les migrants eux-mêmes. Nous trouvons ici fort intéressant de réaliser des travaux sur le terrain afin de questionner les travailleurs migrants agricoles quant à ce qu'ils ressentent, pensent, vivent, souhaitent, etc.

Dans le même ordre d'idée, McKay propose de regarder le vécu des migrants en prenant compte plusieurs autres variables qui modifient, de façon fort intéressante, la lecture de leur expérience. Pour commencer, elle rappelle que la signification du concept « famille » englobe un éventail des formes de parenté et des liens émotionnels. Nous évoquons ici Bilbao (2002) qui a compilé 56 définitions dudit concept. Les hypothèses de Parreñas semblent affirmer qu'une mère donnera de l'affection et de l'amour à son enfant que si elle est présente physiquement, propositions qui sont issues dès la perspective linguistique de l'anglais et des concepts postvictoriens composés par les « *western norms for heteronormative, middle-class romantic and nuclear family household relationships* » (2007:179). Autrement dit, il s'agit de délaissé le rôle possible que joue la famille élargie comme pourvoyeuse des soins et d'affection.

L'affirmation de McKay postule que nous filtrons nos analyses à partir des concepts occidentaux de « famille », « intimité », « affection », « soins ». Elle questionne ainsi la présence physique comme condition *sine qua non* pour définir l'existence d'une réelle intimité, concept décrit par Berlant l'intimité comme « *having at its root an aspiration for a narrative about something shared, a story about oneself and others that will turn out in a particular way* » (2000:1). Un tel concept ouvre la porte à la reconnaissance du travail émotionnel en étant à la base des échanges intimes puisqu'il devient des actions, telles que celles de « connecter, partager, raconter des histoires, écouter, répondre » et non une qualité inhérente dans les interactions humaines. En d'autres mots, la possibilité de montrer l'affection et de créer l'intimité peut être construite.

McKay exprime dans la même étude rapportée précédemment qu'elle n'est pas d'accord avec le fait de qualifier l'éloignement avec des conséquences néfastes pour le tissu familial. Pour

supporter son questionnement, elle fait appel au résultat des études auprès des migrants équatoriens faites par Pribilsky (2004), qui ont démontré qu'ils ont développé des liens émotionnels plus profonds avec leurs enfants justement en raison du fait qu'ils n'ont pas cohabité avec eux et n'ont pas été assujettis aux « règles émotionnelles » locales qui considèrent le respect comme une composante primordiale dans les échanges enfants-pères-enfants.

En suivant les propos de McKay, nous proposons les hypothèses suivantes concernant la population des travailleurs agricoles saisonniers mexicains :

- i. Le fait de migrer hors du pays pour gagner sa vie garantit l'entretien et la responsabilité de leurs familles : ils doivent travailler pendant leurs séjours et envoyer de l'argent pour les dépenses quotidiennes de leurs familles.
- ii. Ils doivent confier l'administration de la maison et de l'argent à leurs femmes.

Ces deux hypothèses postulent que partir pour travailler dans un pays étranger peut entraîner des changements au niveau des pratiques culturelles courantes de leurs pays d'origine, ce qui va à l'encontre des résultats de recherche de Hochschild (2005).

Nous manquons de données probantes pour affirmer ce qui se passe avec les travailleurs agricoles saisonniers mexicains, mais d'après ce que nous avons pu observer pendant notre stage dans la communauté de Cerrito de Cotijarán, en plus de l'information communiquée par divers documentaires¹³, ainsi que par l'observation directe des travailleurs en St-Rémi et à l'Oratoire St-Joseph de Montréal cet été, les travailleurs profitent de chaque occasion pour téléphoner et exprimer leurs sentiments avec leurs familles et acheter des cadeaux et des souvenirs démontrant leur affection et compensant leur absence. Personnellement, par le fait même d'être témoin de ces échanges, je peux supposer en étant mexicaine qu'ils expriment de cette façon l'amour pour leurs enfants, notamment leurs fils. Ces manifestations des affects ont suscité de nombreuses questions, chez moi. Suis-je surprise de constater que mes compatriotes mexicains deviennent ainsi plus spontanés ? Quels sont les facteurs qui pourraient avoir une influence ? Semble-t-il que ces travailleurs échappent aussi aux règles émotionnelles qui répriment l'expression de l'affection entre le père et le fils au Mexique?

¹³ El Contrato (51 min) de Min Sook Lee, 2003.

Dans la recherche réalisée par McKay, elle a travaillé avec des migrants philippins. Pour faciliter la compréhension de ce que son étude a démontré, elle utilise l'exemple d'un couple afin d'illustrer que les deux conjoints utilisent le terme « *mailiw* » pour définir une émotion qui ne peut pas être traduite en anglais avec un seul mot. Cela sert à démontrer que nous ne pouvons pas généraliser et encore moins universaliser les concepts à utiliser lorsque nous essayons de comprendre, expliquer et théoriser sur la gamme d'émotions que les individus qui migrent –et ceux qui restent au pays– expérimentent. Autrement dit, tel que Skrbish et Svašek (2007) l'affirment, nous devons hésiter à formuler une théorie générale des émotions dans le contexte de la globalisation.

Les résultats permettent de valider aussi les propos que McKay avance quant aux bienfaits produits pour l'action de quitter le pays d'origine et partir travailler dans un autre qui offre possiblement de meilleures conditions. Ainsi, le salaire permettrait de combler les besoins divers de toute la famille élargie du couple utilisé comme exemple, ainsi que l'achat de la terre qui servirait comme source de revenus et de travail futur lorsque le couple déciderait de retourner dans son pays d'origine. Dans le cas qui nous préoccupe, il a été possible d'observer que la plupart de travailleurs embauchés par le PTAS ont construit leurs propres maisons et sont des piliers financiers pour la famille proche et élargie.

Un autre concept que nous trouvons pertinent à notre analyse, est l'« *emotional grammar* ». Tel que les écrits de Demorgon et Molz (1996) et de Bennett (1993) sur l'apprentissage interculturel l'exposent, les individus peuvent acquérir de nouveaux langages émotionnels. Plus précisément, d'après McKay l'apprentissage des grammaires émotionnelles implique « apprendre de nouveaux mots pour nommer de nouvelles émotions en même temps que d'apprendre comment montrer (ou supprimer) des émotions en situations sociales interculturelles données ». Cet aspect devient important si nous nous rappelons que les travailleurs agricoles saisonniers mexicains vivent dans un va-et-vient constant et qu'ils sont obligés à « apprendre et réapprendre » les codes émotionnels selon l'endroit où ils se trouvent. En paraphrasant McKay, les travailleurs mexicains déploient une multiplicité des grammaires émotionnelles afin d'entretenir l'intimité à longue distance avec leurs femmes et leurs enfants, tandis qu'ils maintiennent des relations d'empathie et de support avec leurs employeurs et leurs camarades de travail.

Finalement, autres aspects que l'on doit considérer comme faisant partie de l'émotivité des travailleurs agricoles saisonniers mexicains (TASM), ce sont les émotions ressenties pendant leur séjour au Québec dans l'interaction avec les habitants des communautés où ils travaillent et où ils se déplacent pour faire l'épicerie ou se détendre lorsqu'ils ont une journée de congé; ainsi que celles ressenties de l'incapacité d'interagir en raison du manque de connaissance ou de maîtrise de la langue française.

Certes, une des limitations que les travailleurs subissent est la méconnaissance du français, langue de communication courante au Québec. Bien qu'il y a des gens qui parlent l'espagnol et les appuient dans les démarches nécessaires pour remplir les documents, faire l'épicerie et d'autres exigences de la vie courante, les travailleurs mexicains ne peuvent pas communiquer ordinairement avec les locaux. De plus, les habitants des communautés où ils travaillent ne cherchent pas à établir des liens avec eux et ils ont des conceptions stéréotypées et parfois erronées qui peuvent mener aux actes d'exclusion et discriminatoires¹⁴. Dans leur condition d'étrangers qui ne sont considérés que comme des « travailleurs » (on leur nie le droit aux loisirs, à la vie affective, et autres), il est de toute évidence qu'il n'est pas facile pour eux de canaliser leur malaise, leur colère ou émotions similaires.

Lorsqu'on vit l'expérience à côté de ces personnes, nous pouvons constater que des *facteurs environnementaux* tels que le manque d'emploi et le processus d'acculturation et d'aspiration aux modèles de vie style américain cohabitent avec le besoin de « gagner sa vie », comme ils appellent le fait que l'on doit travailler pour survivre. C'est-à-dire, s'en aller ce n'est pas une alternative, mais la seule possibilité, la seule sortie qui est validée devant la nécessité créée d'un style de vie qui demande d'avoir une maison, une auto, un avenir : « *Oui, rester seule avec les enfants et attendre c'est dur, on souffre donc, mais...on doit "gagner sa vie" n'est-ce pas?* » ont signalé quelques participantes aux ateliers appelés « En partageant mes émotions, je me soigne¹⁵ », activités réalisées lors de notre stage au Mexique.

En paraphrasant Arlie Hoschild (2002, 2005) dans le cas des travailleurs agricoles étrangers saisonniers, celle-ci est l'activité pour laquelle « on sacrifie les enfants »... avec la

¹⁴ D'abord, ce sont des "stéréotypes" souvent volontairement entretenus par les employeurs et autres "notables" des communautés "d'accueil"

¹⁵ "Compartiendo mis emociones las voy sanando", en espagnol.

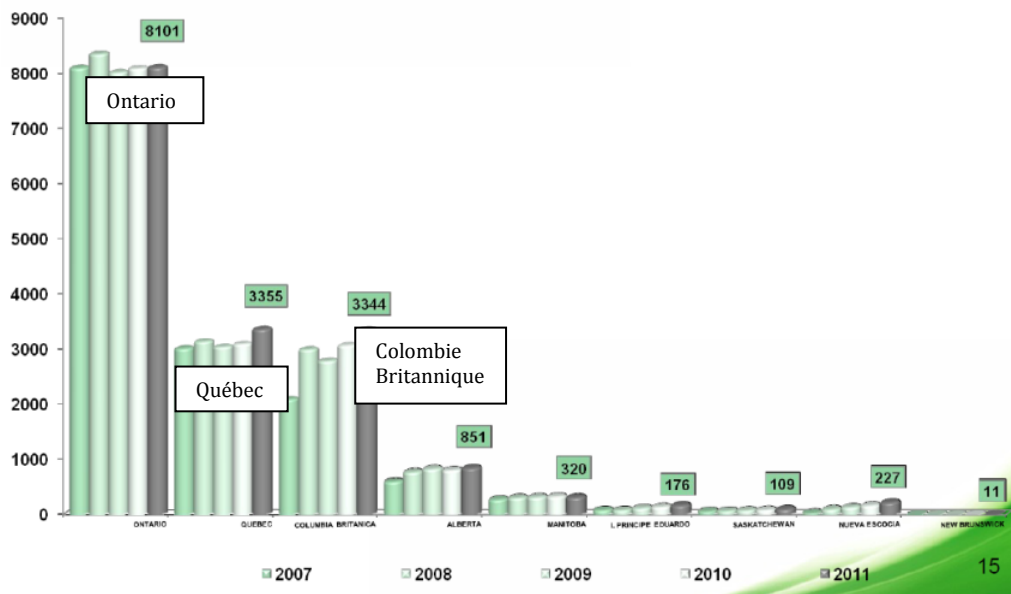
perception erronée de « *c'est moi qui me sacrifie pour mes enfants* » ou, dans les mots de plusieurs participants : « *ils ne seront pas comme nous, ils n'auront pas besoin de vivre et de faire ce que nous devons faire* ».

Tel que je l'ai mentionné auparavant, la conjonction de ces facteurs environnementaux avec les besoins réels et créés produisent des émotions telles que l'angoisse, la peur, l'incertitude, la dépression, la solitude, la préoccupation, la frustration, l'impotence... des émotions qui sont ignorées par ceux qui sollicitent les services des travailleurs et « rien d'autre ».

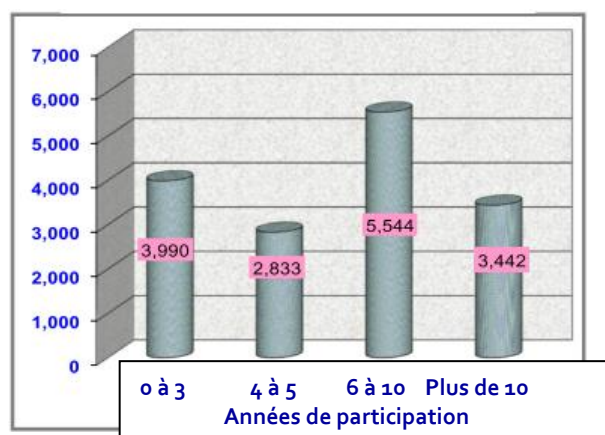
Pour résumer, d'autres études plus approfondies sont nécessaires afin de démontrer les conséquences à moyen et long terme que l'absence « temporairement permanente » de leurs foyers exerce sur la santé psychophysiologique des travailleurs et leurs familles, ainsi que les impacts sur la dynamique familiale et communautaire.

3.2 Dimension politico-juridique

Tel que noté tout au début de ce document, le programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) s'est consolidé suivant la signature d'un mémorandum d'entente entre le Canada et le Mexique. Pendant un bon moment après sa signature en 1974, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec constituent les trois provinces où étaient destinés la quasi-totalité des travailleurs agricoles saisonniers mexicains (TASM). Graduellement, les producteurs agricoles des autres provinces se sont vus faciliter l'accès à ce pool de main-d'œuvre sous conditions restrictives au Canada. Cependant, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec demeurent à ce jour les trois provinces principales d'emploi de TASM au Canada (voir graphique 2). À présent, le PTAS encadre l'emploi de Mexicains dans neuf provinces canadiennes : l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, l'Île du Prince-Édouard, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.



Graphique 2. Travailleurs envoyés par province canadienne 2007-2011
Source : Données du ministère des Affaires étrangères, Mexique.



Graphique 3. Permanence des travailleurs du PTAS
Source : Luis Munoz Carrillo, à partir des statistiques de la STPS, Mexique

La stabilité de l'emploi et la circularité du programme sont reflétées par le fait que plus de 75% des travailleurs agricoles mexicains au Canada ont entre 6 et 10 ans de participation au PTAS, tandis que moins de 25% restants travaillent au Canada depuis moins de 3 ans (voir figure 3).

Structure du PTAS et rôle de FERME

La gestion du PTAS repose sur la collaboration entre le gouvernement du Mexique et deux paliers du gouvernement canadien, par l'intermédiaire de quatre ministères : Ressources humaines et Développement des Compétences Canada (RHDCC), Service Canada, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et, au Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC)¹⁶. En termes juridiques, voici ce qui a été établi dans le Mémoire d'entente :

« Le gouvernement du Canada règlemente l'admission des travailleurs, indiquant la quantité requise, et les annulations notifiées autorisation de travail accordée. Le gouvernement mexicain recrute et sélectionne les ouvriers, intègre et traite la documentation des travailleurs et communique la date de leur arrivée au Canada. »
(Mémoire d'entente, 1974)

Du côté mexicain, c'est le Ministère du Travail qui est responsable de recevoir les demandes des employeurs canadiens de main d'œuvre et c'est lui qui sélectionne et recrute les travailleurs au Mexique. Parmi les exigences imposées pour l'admission au programme, les candidats doivent être mexicains, être âgés de 18 et 45 ans, être agriculteurs ou familiarisés avec les activités agricoles, mariés ou conjoints de fait, être en bonne santé, avoir un niveau de scolarité équivalent à la troisième année du primaire et un maximum de secondaire 4, et habiter dans les zones rurales¹⁷. Dans le cas des femmes, elles peuvent être veuves, monoparentales et/ou avec enfants à charge (chef de foyer).

Du côté canadien, les agriculteurs canadiens doivent offrir un contrat d'au moins 240 heures (six semaines), mais de maximum huit mois, fournir gratuitement un logement adéquat, et payer les travailleurs comme les autres Canadiens (selon le salaire minimum accordé par RHDCC). Ils ont également l'obligation d'assurer gratuitement le transport quotidien nécessaire au travail au Canada et couvrir 50 % du coût du transport aérien Mexique-Canada-Mexique (les 50 % restant sera déduit du revenu de l'ouvrier dans une période de moins de six à quinze jours).

¹⁶ 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 », 2010 : 30.

¹⁷ Conditions énoncées dans l'« *Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación e indicadores de evaluación y de gestión del Programa de Apoyo al Empleo* », STPS, Mexique

Les démarches administratives qui doivent être effectuées pour l'embauche des travailleurs agricoles saisonniers mexicains au Québec ont été récemment résumées dans l'avis juridique rédigé de Me Marie Carpentier et Carole Fiset entériné par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

« Quand un employeur québécois veut embaucher un travailleur étranger temporaire, l'employé et l'employeur doivent d'abord signer un contrat de travail qui deviendra effectif si les démarches administratives sont fructueuses. Ce contrat de travail sera utile pour évaluer l'offre d'emploi en vue de l'obtention d'avis relatif au marché du travail. Cette évaluation est faite conjointement par Service Canada et le [MICC] pour les demandeurs qui se destinent à cette province. L'offre d'emploi doit avoir un effet positif ou neutre sur le marché du travail afin d'être approuvée. Si les deux paliers de gouvernement s'entendent pour émettre un avis relatif au marché du travail favorable, le [MICC] évalue la demande en vue d'émettre un certificat d'acceptation du Québec. Si le certificat est accordé, l'employé présente une demande de permis de travail à [CIC], ainsi qu'un visa de résidence temporaire, s'il n'est pas le citoyen d'un État dont les ressortissants sont exemptés d'un visa de visiteur au Canada. À son entrée au Canada, un agent des services frontaliers vérifiera que le travailleur temporaire satisfait aux critères d'admissibilité » (2010:3,4).

Il très important de rappeler que, bien que pendant plusieurs années le programme était intergouvernemental, l'administration du programme a été privatisée à partir de 1987. Le Ministère du RHDCC a en effet eu recours à des organisations du secteur privé pour gérer sa mise en œuvre. Le gouvernement canadien ne se considère plus le responsable direct de la bonne gestion du PTAS au quotidien, mais s'en remet plutôt aux deux organismes, appelés FARMS (en anglais) et FERME (« Fondation d'Entreprises en Recrutement de Main d'œuvre agricole étrangère »), qui visent à combler respectivement au Canada anglais et au Québec à recruter à l'étranger pour combler les besoins de main-d'œuvre agricole. Ces organismes organisent le transport par avion des travailleurs, inspectent les logements où ils habiteront et sont responsables de la transmission des informations –notamment sur leurs remplacements, départs et transferts auprès d'un autre employeur canadien– aux autorités gouvernementales, soit aux bureaux régionaux de Service Canada.

L'organisme FERME au Québec peut ainsi être défini :

« [...] une fondation sans but lucratif issue d'un « regroupement de cinq associations de producteurs horticoles (faisant partie de l'Union de Producteurs agricoles (UPA) [...] est administrée par un conseil d'administration composé de producteurs agricoles faisant appel à de la main-d'œuvre étrangère [...] Elle a été fondée en 1989 au Québec, deux ans après la création de son homologue ontarien FARMS » (Roy-Cregheur, 2011:122)

Dans ce contexte, le gouvernement canadien s'est également déchargé de toute responsabilité liée à l'éducation en matière de droits au Canada, la surveillance des conditions de travail en territoire canadien et les garanties d'accès à la justice au Canada pour les travailleurs mexicains dont les droits au Canada n'auraient pas été respectés par l'employeur, par l'agence de placement (FERME ou FARMS) ou par un agent consulaire. Comme l'a souligné Anne-Claire Gayet en 2010, le contrat de travail rappelle cet état de fait :

« Le gouvernement du Canada n'est pas parti au contrat. [RHDCC] n'a pas le pouvoir d'intervenir dans les relations entre l'employeur et les employés ou de faire respecter les conditions et modalités d'emploi. Il incombe à chaque partie au contrat de connaître les lois qui s'appliquent à eux et de veiller à protéger leurs propres intérêts » (Gayet, 2010:39)

Ainsi, FERME est devenue *de facto*, au Québec, l'intermédiaire autorisé par le gouvernement canadien à gérer les conflits potentiels entre employeurs canadiens, agents consulaires mexicains et employés agricoles mexicains. Pourtant, d'après ce qui est établi dans les termes de sa fondation, sa mission consiste à favoriser exclusivement l'intérêt des employeurs et plus précisément à « organiser et à offrir tous les services nécessaires en vue de faciliter le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière provenant de pays étrangers pour les employeurs, membres de la fondation » (FERME, 2009).

Les producteurs agricoles qui sont membres de FERME doivent payer les frais d'administration en échange pour des services fournis par l'entreprise. FERME se charge de transmettre au Secrétariat du travail mexicain les offres d'emploi des agriculteurs, après les avoir fait valider par un centre d'emploi agricole et par les autorités québécoises et fédérales compétentes.¹⁸ Les activités commerciales de FERME se sont également développées, au profit des producteurs agricoles québécois, du côté du transport et du recrutement internationaux. En effet, *CanAg Travel*, une agence de voyages créée par FERME en 2005, administre désormais les vols d'avion et la vente de billet d'avion pour la plupart de travailleurs issus des pays avec lesquels l'organisme fait affaire, imposant des prix des billets d'avion souvent beaucoup plus

¹⁸ 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 », 2010:21.

chers que ceux offerts par les autres compagnies aériennes et agences de voyages. De plus, en parallèle de sa collaboration avec le gouvernement mexicain, FERME administre désormais directement un programme de recrutement de travailleurs dans les pays d'Amérique latine via une série de sous-traitants basés au Guatemala, au Honduras et au Salvador.

Ces faits mettent en évidence que les intérêts des producteurs agricoles sont défendus et promus par FERME, tandis que les travailleurs agricoles saisonniers en général (TAS) n'ont pas accès à un service de représentation équivalent. En effet, plusieurs lois provinciales, notamment en Ontario, au Québec et en Alberta, font directement obstacle à la syndicalisation des travailleurs agricoles. De plus, la mise à jour de l'entente Canada-Mexique et des directives administratives fédérales encadrant notamment le salaire des travailleurs au sein du PTAS a lieu chaque année sans qu'un représentant des travailleurs agricoles soit assis à la table des négociations.

Certes, FERME est devenu dans les faits la seule organisation privée avec lequel les fonctionnaires responsables du PTAS au Québec font régulièrement affaire; aucune agence gouvernementale ne s'étant donné la mission de recueillir l'information et les analyses des contreparties de FERME au niveau syndical, communautaire et non gouvernemental. L'oreille au Québec des fonctionnaires fédéraux et provinciaux aux besoins de FERME est maintenue ouverte aussi compte tenu poids politique de l'Union des Producteurs agricoles (UPA) dont un nombre croissant de membres ont rejoint la coalition des producteurs employant des travailleurs sous statut légal temporaire (FERME).

Officiellement, l'intérêt des TASM au Canada serait promu par leurs représentants consulaires qui, eux, sont invités à renégocier chaque année les termes du PTAS. Néanmoins, les agents consulaires sont, par définition, placés dans un conflit d'intérêt qui les empêchent de défendre exclusivement l'intérêt des travailleurs agricoles mexicains au Canada : ils doivent en tout temps tout se battre pour maintenir la docilité et la flexibilité extrême des travailleurs agricoles mexicains afin de conserver l'intérêt des coalitions de producteurs agricoles envers le PTAS et de minimiser la croissance du recrutement de travailleurs étrangers non mexicains via le cadre du volet agricole du PTE-PS. Les consulats mexicains au Canada doivent en théorie faire la promotion du respect des droits des TASM, mais, même s'il n'y a avait pas la nécessité de concourir contre les nouvelles possibilités pour FERME de recrutement non-gouvernemental au

Guatemala, au Honduras, au Salvador, en Colombie, etc., l'envergure de la tâche qui consiste à répondre aux besoins des milliers de travailleurs au Québec dépasse largement les possibilités des quatre agents consulaires mexicains affectés à cette tâche dans la province¹⁹.

Il va de soi que les enjeux impliqués en matière agricole au Québec sont fort complexes et d'une telle envergure qu'ils méritent une étude plus approfondie que celle que nous sommes en mesure de réaliser dans ce court essai, étant donné que ce secteur de l'économie est considéré comme fondamental pour plusieurs, voire stratégique, par l'État. Pour des références plus précises sur cet ardu sujet, voir Roy-Cregheur (2011) en ses pages 84, 87 et 98, notamment.

Les termes du contrat. Le lien entre les vécus, les émotions et la violation des droits.

Afin d'établir les liens entre le contexte politico-juridique et les conditions émotionnelles des TASM au Québec, les conditions qui leurs sont imposées par un contrat-type de travail doivent être ici précisées. (De plus, en raison de son importance sur la TASM, le contrat-type de travail pour 2013 est joint en entier en annexe 1). Plus précisément, une série d'éléments contractuels engendrent des impacts émotionnels négatifs majeurs qui, tels que nous le verrons plus loin, facilitent de façon systémique la violation de droits du travail et de droits fondamentaux des TASM, et notamment leurs droits à l'intégrité psychologique et à la dignité reconnus à ces derniers par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

1. Interdiction de changer d'employeur

L'une des clauses du contrat interdit au TASM de travailler pour un autre employeur au Canada sauf si volonté à cet effet de l'employeur :

« [Les TASM] sont assujettis à la pratique d'asservissement courante dans l'industrie agricole selon laquelle le travailleur étranger temporaire est autorisé à accepter un autre emploi si et seulement si son employeur actuel lui ordonne de le faire (et que les administrateurs du programme au sein du consulat du travailleur, de Service Canada et du Centre d'emploi agricole local n'y voient pas d'objection)» (Depatie-Pelletier (2011b:6))

¹⁹ Commentaire fait par la responsable du PTAS au Consulat mexicain dans une de rencontres organisées par la Chaire d'études du Mexique contemporain du CÉRIUM

Cette condition administrative place le TASM dans une position de vulnérabilité extrême face à l'employeur : il n'a pas la possibilité de changer librement d'employeur en cas de non-respect par l'employeur initial des termes du contrat ou des normes du travail. La subordination légale du travailleur à la volonté de son employeur peut avoir des implications majeures tant au niveau de l'intégrité psychologique du travailleur sans liberté de changer d'employeur, qu'au niveau de la dignité de ce dernier, puisque son statut légal sous-tend, encore une fois, une dévalorisation de sa personne et de ses besoins personnels fondamentaux en matière de vie privée au profit de la facilitation des activités économiques de l'employeur québécois.

2. Obligation de résider chez l'employeur

Une deuxième clause du contrat oblige le TASM à résider à l'endroit désigné par son employeur et ainsi le plus souvent, de facto, au sein de la propriété de l'employeur. Indirectement, cette clause interdit donc au TASM de changer de lieu de résidence sauf si volonté à cet effet de l'employeur. Cette condition administrative a de profonds effets sur l'expérience des TASM au Québec :

« Le fait de vivre sur la propriété de l'employeur place le travailleur dans une situation où en dehors des heures de travail, l'exercice de son droit à la vie privée, prévu à l'article 5 de la Charte québécoise, risque d'être subordonné aux droits du propriétaire (l'employeur) de limiter l'accès à sa propriété privée, à ses terres. Dans de telles circonstances, la libre circulation du travailleur ou de ses visiteurs pourrait être compromise. Cette limitation pourrait constituer une entrave à l'exercice de la liberté d'association et de la liberté d'opinion, protégées à l'article 3 de la Charte québécoise [...] L'obligation de résidence de s'applique pas aux travailleurs québécois non migrants. En ce sens, l'obligation de résidence imposée aux travailleurs agricoles saisonniers peut porter atteinte à l'exercice de leur droit à l'égalité protégé par l'article 10 de la Charte québécoise en raison de leur origine ethnique ou nationale. De plus, cette exigence stipulée au contrat peut également constituer une entrave à l'exercice de la liberté fondamentale du travailleur, mais aussi à la libre disposition de ses biens tel que prévu aux articles 1, et 6 [...]. » (Charpentier et Fiset, 2010 :3,4)

Cette deuxième condition administrative place également le TASM dans une position de vulnérabilité extrême face à l'employeur : il n'a pas la possibilité de changer de lieu de résidence en cas de non-respect par l'employeur initial des obligations en matière de logement. La subordination légale du travailleur à la volonté de son employeur à cet égard a aussi des implications majeures tant au niveau de l'intégrité psychologique du travailleur sans liberté de

lieu de résidence, qu'au niveau de la dignité de ce dernier, puisque cette condition au Québec sous-tend une dévalorisation de sa personne et de ses besoins personnels fondamentaux face à la facilitation des besoins économiques de l'employeur.

De plus, puisqu'il est tenu pour ces travailleurs d'habiter là où leur patron en a décidé, cela peut engendrer le fait de ne pas avoir le droit de recevoir certains types de visite qualifiée de « *non grata* » par l'employeur telles que celles de chercheurs, de syndicalistes, d'activistes ou d'organismes communautaires visant leur bien-être ou qui ont l'intention de les informer de leurs droits.

3. Privilège de l'employeur ou du représentant consulaire de demander le rapatriement prématuré du travailleur

Aussi, le contrat-type de travail impose au travailleur une renonciation à la possibilité de demeurer au Québécois en cas de volonté de l'employeur de le voir rapatrier au Mexique suite à la rupture du lien contractuel qui l'unissait au TASM :

« Rapatriement prématuré. Après la période d'essai prévue (14 jours), l'employeur peut, après avoir consulté le représentant du gouvernement, congédier le travailleur s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du présent contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable [je souligne] provoquant ainsi le rapatriement du travailleur [...] » (Contrat de travail 2013, p. 5)²⁰

Cette troisième condition administrative place aussi le TASM dans une position de vulnérabilité extrême face à l'employeur : il n'a pas la possibilité de demeurer au Québec (et de revenir au Québec à la saison suivante) à moins d'obtenir à cet effet le consentement de l'employeur initial.

La subordination légale du travailleur à la volonté de son employeur à cet égard a ainsi des implications majeures tant au niveau de l'intégrité psychologique du travailleur sans possibilité de préserver son droit de travailler au Québec sans le consentement de l'employeur initial, qu'au niveau de la dignité de ce dernier en termes d'autonomie personnelle (choix de carrière et d'établissement permanent au sein d'une communauté) au profit du maintien d'une

²⁰ Cet élément juridique signifie de facto que les travailleurs migrants, n'ayant pour la plupart pas de possibilité d'accéder à la résidence permanente ou à la citoyenneté, sont sujets au renvoi dans leur pays d'origine sans qu'ils puissent avoir accès à la justice au Québec et exercer un véritable droit de contestation en cas de violation de droit par l'employeur.

pratique antisyndicale archaïque (la déportation des travailleurs insatisfaits de leurs conditions de travail) appréciée par les employeurs agricoles québécois. Ces travailleurs sont en effet privés du droit de remettre en questions les conditions de travail imposées par leurs patrons, vu qu'ils couraient autrement le risque d'être catégorisé comme travailleur contestataire pouvant causer des pratiques indésirables ou inciter ses compagnons à se plaindre aussi.

Suite à cette brève analyse, nous concluons que le cadre contractuel imposé par le gouvernement fédéral et par le MICC aux TASM au Québec non seulement engendrent une condition émotionnelle particulière pour ces travailleurs, mais bien une série d'obstacles majeurs à la protection de leurs droits à l'intégrité reconnus par les chartes de droits et des libertés en vigueur au Canada et au Québec, mais aussi à la protection de leur droit à la dignité explicitement garanti par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

En conclusion, en cas d'abus, maltraitance ou conditions de résidence inadéquates, les TASM sont forcés au silence ou bien risquent d'être déportés prématurément ou d'être exclus du PTAS l'année suivante. Cela fait en sorte que ces travailleurs sont forcés à s'adapter en silence en cas de violation de droit ou de liberté. Ainsi, outre le stress général d'essayer de faire survivre financièrement leur conjoint et leurs enfants à l'étranger et de rembourser des dettes trop élevées, les TASM doivent gérer en permanence la peur de perdre leur droit de travailler au Canada, la frustration de devoir conserver le silence en cas de violation de droit, l'impuissance face à l'amélioration des conditions de travail, et dans certain cas une colère contre un régime qui les rend pratiquement propriété d'un autre être humain. Ils courent ainsi des risques de vivre des sentiments d'infériorité face aux Québécois, d'indignité, de non-respect pour eux-mêmes, d'érosion de l'estime personnelle.

Tel que McKay le stipule : « on leur reconnaît une place permanente dans l'économie, mais pas dans la nation, attitude qu'à leur égard résulte d'une conception utilitariste qui réduit leur apport en tant qu'être humain à leur force de travail » (2003:466).

Violation de l'intégrité et de la dignité en contexte d'acculturation

Il est nécessaire d'expliciter le rôle que le stress d'acculturation défini par Berry (1980, 2005) joue dans l'amplification du malaise émotionnel associé à la violation du droit à l'intégrité psychologique et du droit à la dignité subie par les TASM.

Tel qu'annoté au début de cet essai, Berry le définit comme une « réaction de stress en réponse aux événements de la vie qui sont enracinées dans l'expérience d'acculturation », concept qui offre deux possibilités, soit le *eustress* et la détresse. Cette tension entre les deux pôles donne naissance au stress d'acculturation avec lequel les travailleurs agricoles temporaires devront vivre.

Les TASM doivent s'adapter aux attentes de la vie quotidienne des communautés et villages où les FERMEs québécoises sont situées en se rappelant des habitudes, manières d'agir et les règles émotionnelles (Hochschild) acceptées comme la norme au Québec. D'un point de vue pragmatique, ils doivent aller au supermarché et au dépanneur pour faire l'épicerie, ils doivent cuisiner, faire la vaisselle, faire la lessive, le ménage et toutes autres activités nécessaires à combler leurs besoins de base. De même, ils doivent cohabiter avec d'autres hommes qu'ils ne connaissent pas, ainsi que négocier les espaces des dortoirs, de qui sera responsable de quoi, ce que l'on fera en cas d'une dispute, etc.

Lorsqu'ils sont de retour au Mexique, ils reviennent aux habitudes, manières de procéder et comportements attendus dans la société mexicaine, plus précisément à l'intérieur des communautés où ils habitent. Pour ce qui est des activités ménagères, le jeu de rôle établit que ce sont les femmes qui doivent les faire, donc ils reviendront en chef de foyer et pourvoyeurs.

Une autre facette qui mérite d'être incluse comme facteur dudit stress d'acculturation est la variation de la nourriture. Il est vrai qu'au début de l'expérience, nous pouvons assumer que les travailleurs trouveront intéressant la possibilité de manger des repas méconnus ou le fameux « *fast food* » qui existe presque partout dans le monde. Cependant, nous avons témoigné de l'expérience partagée de plusieurs travailleurs qui trouvent difficile de ne pas manger des tortillas (notamment fraîches), de la salsa et d'autres ingrédients essentiels dans la cuisine mexicaine des foyers paysans. De même, nous devons reconnaître qu'une réaction psychique inconsciente de l'être humain est celle de s'attacher à des ressources primaires ou ataviques afin de pallier une expérience stressante, voire la nourriture dans ce cas spécifique.

Passons maintenant à un autre aspect qui fait partie de cette expérience de stress d'acculturation : la discrimination, l'exclusion, la stigmatisation et l'invisibilité que subissent ces hommes travailleurs. Que ce soit la première fois qu'ils arrivent au Québec, à une nouvelle FERME, ou à un endroit public, ils feront face à des tensions nées de l'insécurité de comment agir correctement (ce qui est attendu), comment s'adresser à une personne quelconque, notamment s'il s'agit d'une femme, et quoi faire si c'est la personne qui s'adresse à lui. Ajoutons le fait que pratiquement, la plupart parmi eux ne parlent pas le français, ce qui devient un facteur-stresseur additionnel dans son séjour au Québec.

Dans nos visites à St-Rémi, nous avons pu constater qu'ils ne sont pas toujours bien vus par la population en général, notamment lorsqu'ils entrent dans les supermarchés, les dépanneurs ou les établissements commerciaux. Dans les documentaires que nous avons vus²¹, les commerçants se disent « très contents » d'avoir tout d'un coup 400 personnes qui attendent pour acheter de la viande, des légumes, du lait, etc. Nous avons également pu observer que les gens évitent de rentrer en contact avec eux. De même, nous avons parlé auparavant des violations des droits fondamentaux exemplifiées dans les exclusions qui leur sont imposées aux conditions de travail établies sur les contrats signés. Quant à l'invisibilité, de toute évidence, ils ne sont pas reconnus comme des personnes à part entière, mais que de « bras » prêts à semer, entretenir et récolter les fruits et légumes qui deviendront les aliments que nous mangeons au quotidien.

Finalement, dans les questionnements que nous nous posons, nous avons parlé de l'expérience d'une citoyenneté scindée, avec un exercice citoyen limité dans les deux pays de résidence temporaire. Dans le cas du Mexique, la période des élections fédérales se déroule pendant l'été et les élections municipales ont lieu généralement au mois du novembre. Pour ce qui est des élections provinciales, la période est plus irrégulière, dépendant de la province. Cela signifie qu'un travailleur qui est embauché entre le mois de juin et novembre n'aura jamais la possibilité d'exercer son droit du vote, action qui renvoie au sens d'appartenance nationale. Par ailleurs, en raison de l'impossibilité d'accéder à la résidence permanente ou à la citoyenneté canadienne, il ne sera jamais en mesure d'exercer ces droits politiques au pays. Il ne s'agit pas

²¹ El Contrato (51 min), Min Sook Lee, 2003 (http://www.nfb.ca/film/el_contrato) et Le deal mexicain (50 min), Bosco Arochi, 1980

négliger ce que le concept de nationalisme implique, mais nous tenons à ne pas nous éloigner de nos questionnements d'analyse, étant donné les limites imposées à ce travail de fin de maîtrise.

Violation de l'intégrité et de la dignité en contexte de séparation familiale

En plus, les stress associés aux violations de droits fondamentaux et à l'acculturation amplifieront la gamme déjà étendue des émotions négatives dues au fait de devoir rester loin de sa famille à répétition pendant de longues périodes.

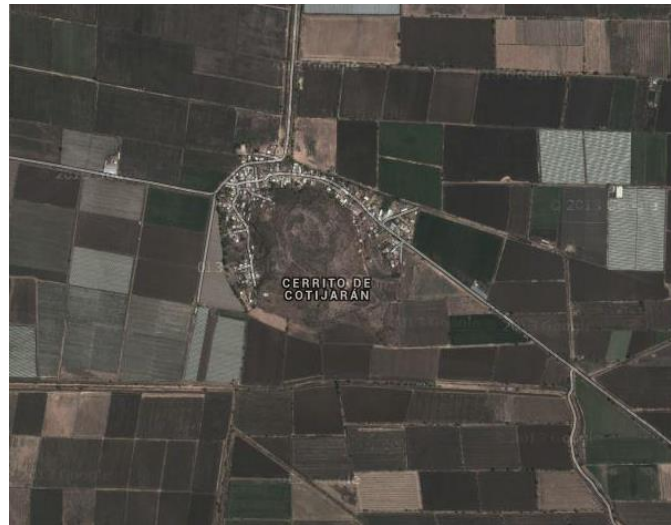
En résumé, ces expériences vécues par les travailleurs agricoles saisonniers mexicains les situent dans une sorte de limbe, un espace indéfini, flou et incertain, qui les amène à vivre la sensation d'être scindés, sans appartenance définie, ayant des impacts psychoémotionnels et ainsi physiques négatifs majeurs méritant d'être étudiés et évalués dans le long terme de façon systémique.

Compte tenu du peu d'analyses existant sur ces questions, nous sommes forcés de conclure que les parties impliquées au Québec dans le recrutement, la sélection, l'embauche, les conditions de séjour et la surveillance du bien-être des travailleurs agricoles saisonniers mexicains, notamment les agents des gouvernements mexicain, fédéral et québécois, ne sont pas intéressés à comprendre les effets du PTAS sur l'intégrité psychologique des travailleurs et des membres de leurs familles.

3.3 Le statut privilégié des TASM dans leur communauté d'origine

Les travailleurs agricoles saisonniers mexicains sont en majorité des personnes avec très peu de formation scolaire, au Mexique sous statut social précaire et sans possibilités dans leur communauté d'un emploi digne et bien rémunéré. Lors de notre séjour d'études au Mexique, nous avons eu la possibilité d'organiser des discussions de groupe, dans la municipalité de Villamar à Cerrito de Cotijarán, avec un certain nombre d'entre eux.

D'après le « Recensement de la population de 2010²² », la municipalité de Villamar compte une population totale de 16 991 personnes avec un taux de croissance diminuant, passant de -0,30% en 1990 à -1,72% en 2010, en raison de la migration vers les États-Unis. Pour sa part, à Cerrito de Cotijarán habitent 515 personnes. De façon paradoxale, tel que nous pouvons l'observer dans la figure 5, la communauté se trouve entourée par des terres cultivables dont la plupart n'appartiennent pas aux habitants de cette communauté, une des raisons qui les oblige à migrer afin d'avoir accès au travail qui leur permet de survivre.



Graphique 4. Carte de Cerrito de Cotijarán

Source : Google maps, 2013

L'activité la plus importante dans cette communauté est l'agriculture (maïs, sarrasin et pois chiche). Cependant, comme noté auparavant, les habitants de Cerrito de Cotijarán n'ont pas la possibilité d'avoir un emploi permanent au sein de leur communauté. Selon ce qui a été rapporté pendant nos rencontres, un travailleur agricole a en moyenne trois jours d'emploi par semaine dans les champs qui entourent sa communauté, avec un salaire qui oscille entre 10 et 13\$ CAD par jour.

De cette population, environ une dizaine d'hommes ont été acceptés pour travailler dans le PTAS au moment où nous avons réalisé notre stage²³. Il y avait seulement une femme qui a travaillé pendant une saison à la Colombie-Britannique, mais elle n'y est pas retournée. Environ cinq hommes de plus attendaient d'être acceptés pour l'année prochaine, soit la saison 2014.

²² Censo General de Poblacion 2010, INEGI, Mexique

²³ Notre stage a débuté le 21 janvier 2013 et finalisé le 24 mars 2013

Il va de soi que tous les membres de cette communauté considèrent la participation au sein du PTAS comme une situation enviable. Nous avons pu constater que les habitations des hommes qui travaillent dans le programme sont radicalement différentes des autres. Un des premiers investissements que les travailleurs font à partir de leur acceptation dans le PTAS est l'amélioration ou la construction de leur maison. Cela a des retombées dans la communauté, car plusieurs hommes pourront ainsi travailler dans le secteur de la construction. Ainsi, l'argent ramené ou envoyé du Canada fait marcher l'économie locale en créant des sources d'emploi temporaire pour des maçons, menuisiers, plombiers, électriciens, soudeurs, et autres, en même temps que de favoriser le commerce de matériaux de construction divers.

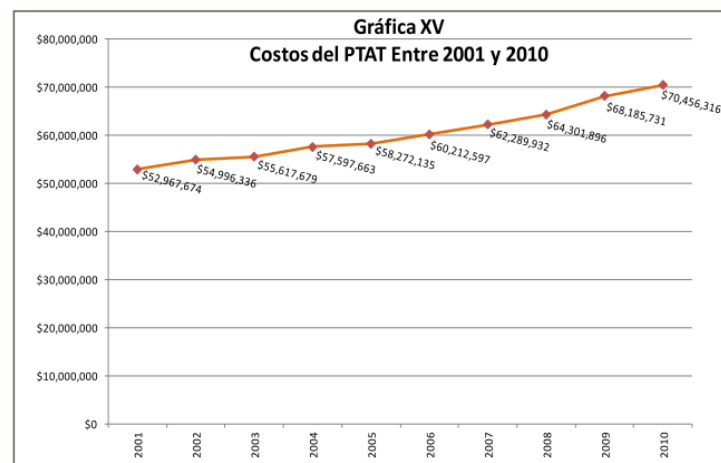
Nous avons eu l'opportunité d'être témoins du moment où plusieurs hommes de la communauté montaient avec les matériaux (tiges d'acier et ciment) qui serviraient pour construire le toit de la maison d'un des travailleurs du PTAS qui se préparait à partir bientôt vers le Québec et qui voulait faire avancer la construction avant de quitter la communauté. Cela nous a permis de constater que trois ou quatre autres habitants et leurs familles ont pu bénéficier des revenus gagnés par un seul travailleur du PTAS.

Sous un premier regard, il découle de ce qui vient d'être exposé que les attentes et objectifs du programme sont atteints. Certes, une des finalités qui justifient la mise en marche des programmes des travailleurs migrants autour du monde est qu'ils ont le pouvoir d'améliorer la distribution de la richesse et de s'attaquer à la problématique de la pauvreté qui règne dans les pays en voie de développement, comme le Mexique. Néanmoins, les critiques de la globalisation et les chercheurs qui abordent le PTAS, sous l'aspect économique, ne sont pas tout à fait d'accord à cet égard. La réalité est que les organismes internationaux (OIT, ONU), autant que plusieurs chercheurs spécialistes dans les champs de l'économie et la migration, s'accordent à signaler que ni le processus de globalisation ni les processus de migrations circulaires n'ont engendré de création d'emplois dans les communautés locales des pays moins développés, raison pour laquelle les gens continuent à se déplacer afin de trouver emploi hors frontières. Il va de soi que si l'on trouve un emploi bien rémunéré chez soi, personne ne quitterait son pays pour cette raison

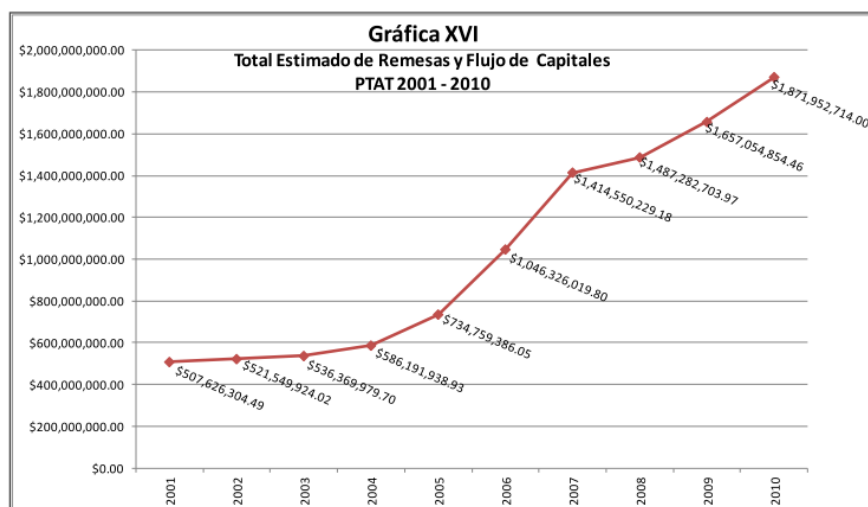
en risquant l'insécurité, les abus, l'exploitation et/ou barrières langagières ou de mobilité personnelle et de sa famille, telle que ce qui arrive aux travailleurs du PTAS, par exemple.

3.4 Dévalorisation des êtres humains au sein d'un secteur clé de l'économie

Muñoz (2011) a réalisé une étude qui a eu pour but de mettre en évidence les bénéfices économiques que le PTAS produit au-delà des controverses sur son fonctionnement et les coûts qu'il implique pour le gouvernement mexicain. Les résultats obtenus par l'économiste mexicain s'avèrent pertinents pour notre étude, étant donné qu'ils nous offrent une approche distincte pour signifier les retombées économiques que produit la présence de ces travailleurs dans les deux pays signataires de l'entente, ce qui constitue le motif notre essai. En voici les résultats condensés dans les figures suivantes :



Graphique 5. Coûts du PTAS entre 2001 et 2010 pour le gouvernement mexicain



Graphique 6. Total estimé des transferts d'argent et flux des capitaux
Source des deux tableaux : Luis Muñoz avec les données des différents ministères mexicains.

Les résultats qui découlent des données schématisées signifient que pour chaque sept pesos que le gouvernement destine pour financer les coûts de sélection, le recrutement et le suivi auprès des travailleurs agricoles envoyés au Canada à travers le PTAS, il reçoit 93 pesos (pour plus de détails sur le calcul, voir le texte de Muñoz, 2011).

Année	Travailleurs Envoyés	Estimé des revenus pour le Mexique en pesos mexicains	Coût total du PTAS en pesos mexicains	% par rapport au coût total estimé
2001	10,529	\$507,626,304	\$52,967,674	10%
2002	10,681	\$521,549,924	\$54,996,336	11%
2003	10,595	\$536,369,980	\$55,617,679	10%
2004	10,708	\$586,191,939	\$57,597,663	10%
2005	11,720	\$734,759,386	\$58,272,135	8%
2006	12,868	\$1,046,326,020	\$60,212,597	6%
2007	14,288	\$1,414,550,229	\$62,289,932	4%
2008	15,849	\$1,487,282,704	\$64,301,896	4%
2009 ⁴²	15,352	\$1,657,054,854	\$68,185,731	4%
2010	15,809	\$1,871,952,714	\$70,456,316	4%
Moyenne		\$1,036,366,405	\$60,489,796	7%

Graphique 7. Total estimé des coûts et des retombées économiques du PTAS

Source : Luis Muñoz avec données du ministère du Travail, Mexique.

Pour ce qui est du côté canadien, le chercheur avoue qu'il n'est pas possible de décortiquer les données de la même façon, en raison que le gouvernement canadien n'offre pas de statistiques qui permettraient préciser les retombées produites pour les travailleurs mexicains dans l'économie canadienne, étant donné que dans la production agricole canadienne bénéficie de travailleurs locaux et issus d'autres pays. Cependant, en tenant compte qu'en moyenne, pendant les trois dernières années, le secteur agricole où les TASM ont participé a produit 22,5 milliards de dollars canadiens et que la proportion de ces travailleurs est proche du 50 %, il est possible de conclure que les retombées économiques dues à la présence des TASM sont hautement significatives (Muñoz, 2011). Il est paradoxal de constater que le développement du secteur agro-industriel canadien n'est pas accompagné par une valorisation du travail agricole et une amélioration des conditions de travail dans le secteur et ainsi pour les TASM.

CHAPITRE IV : Vers l'intégration de médiateurs interculturels dans l'administration du PTAS?

La médiation interculturelle nous propose des façons très précises d'agir après avoir réalisé les étapes préalables (analyse et planification). Ainsi, lorsque nous devons décider les objectifs d'intervention, nous devons préciser la finalité que nous voulons atteindre, c'est-à-dire que nous avons la responsabilité de choisir ce que nous voulons changer et de justifier les raisons qui nous animent à ce faire, que ce soit améliorer, favoriser, conscientiser, accompagner, sensibiliser, etc. L'étape suivante nous amènera à la sélection d'un ou de plusieurs cadres d'action des médiations interculturelles. Ces différentes possibilités nous proposent des actions qui vont de la prévention jusqu'à la résolution des conflits (Vatz-Laaroussi et Tadlaoui, 2012).

4.1 Les expériences tirées de notre stage

Dans notre cas, nous avons décidé de réaliser une intervention qui mettait la médiatrice au cœur de l'action, voire une participation proactive qui cherchait à ouvrir un espace de dialogue entre les hommes travailleurs, entre les femmes de ces travailleurs (écouter l'autre et s'écouter eux-mêmes), ainsi qu'entre les deux différents groupes. Un troisième volet était la participation des proches et des enfants avec des finalités similaires. L'utilisation de techniques telles que le « Mandala de Jung », par exemple, a détendu et relaxé l'atmosphère et a permis aux participants de rentrer dans une étape ludique. Ensuite, nous avons posé des questions qui ont été répondues par chaque participant et qui ont facilité l'échange d'expériences de vie qui ont montré l'existence de sentiments et d'émotions similaires, là où il semblait n'y avoir aucun.

D'après nos observations, les deux parties se sont écoutées et ont pris conscience qu'autant ceux qui partent que ceux qui restent souffrent, sentent la douleur, l'angoisse, la préoccupation et la peur et que ces émotions n'ont pas de barème : la douleur c'est la douleur. Les participants, aussi bien hommes que femmes, ont reconnu qu'ils ont la capacité d'être créatifs, d'inventer de nouvelles formules pour partager et communiquer leurs émotions. En d'autres mots, qu'ils possèdent la force et le courage de modifier une réalité qui semble être adverse.

Notre expérience a donc démontré qu'il est possible d'exercer des actions de médiation (prévention et sensibilisation) auprès des travailleurs et de leurs familles, à travers la réalisation des ateliers d'intervention où les participants ont pu s'exprimer de façon indépendante (première soirée) et s'écouter mutuellement (deuxième journée). Ce partage et notre écoute attentive nous ont permis de développer un outil dont le contenu a émané des besoins exprimés par les participants eux-mêmes (voir l'annexe 2). Cet outil a été réutilisé à plusieurs reprises ainsi qu'amélioré, ce qui démontre aussi sa validité et son efficacité comme instrument de support qui peut permettre aux travailleurs et à leurs proches de libérer le stress cumulé, les émotions et ressentis vécus, ainsi que de se doter des outils de gestion des émotions afin d'améliorer la communication.

Le rôle de la médiation a donc été de « faire parler » les participants femmes et hommes et de jouer un rôle de « pont de communication » entre eux. Cette expérience, d'après nous, démontre les bienfaits que le processus de médiation interculturelle peut apporter dans le processus de recherche de solutions immédiates et d'urgence à cette problématique complexe.

4.2 L'autre côté de la médaille : producteurs agricoles, dirigeants et fonctionnaires

Compte tenu du stress extrême - dû aux conditions administratives restrictives et au contexte d'acculturation et de séparation familiale - que subissent les travailleurs agricoles saisonniers mexicains dans les serres et champs québécois, mais aussi, malgré leur statut social privilégié, durant leur séjour au sein leur communauté d'origine, nous concluons que les pratiques de tous les acteurs impliqués dans le PTAS pourraient être améliorées par l'intégration de médiateurs interculturels indépendants au sein de l'administration du programme sur le territoire québécois.

Dans les sections précédentes, nous avons expliqué aussi que le gouvernement mexicain fait face à de grands défis pour réussir à promouvoir le bien-être émotionnel des TASM au Canada, malgré leur impact économique positif pour ce dernier et pour leurs communautés d'origine, et que les Canadiens profitent grandement de l'apport économique associé au travail des TASM. Aussi, les fonctionnaires, les employeurs québécois et/ou le gouvernement mexicain

pourraient mettre l'emphasis sur la valeur des TASM et de leur santé émotionnelle à travers l'embauche de médiateurs culturels mandatés pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Du point de vue du gouvernement mexicain, le PTAS représente une sorte de valve d'échappement à de fortes pressions sociales, émergées de son incapacité à générer de l'emploi et à retenir les travailleurs au pays. Pour ce qui est du gouvernement et de l'industrie agricole canadiens, ils sont au courant que les TASM représentent un « bassin de ressources » dont ils ont besoin.

Le rôle de la médiation sera donc d'essayer de concilier les différentes perspectives et visions de l'intégration des TASM au Québec et de faire tomber les représentations sociales erronées et génératrices de stress évitables que les différents acteurs peuvent entretenir les uns envers les autres. Ceci, dans le but que le travail agricole saisonnier puisse se réaliser dans un climat d'ouverture et de respect entre les différents acteurs impliqués et souhaitant un bon fonctionnement du PTAS et permettant une intégration positive des TASM au Québec.

En effet, les efforts de médiation interculturelle visent à créer des espaces d'ouverture où l'on construit des ponts en favorisant un dialogue de tolérance, de consensus et d'engagement. Cette médiation nous offre des cadres d'action distincte de rapprochement adaptable aux différentes problématiques d'intégration telles que celle soulevée au Québec par le PTAS. Dans le cas qui nous concerne, nous parlons des cadres d'action suivant : la sensibilisation des employeurs et fonctionnaires aux besoins émotionnels particuliers des TASM et celle des TASM aux particularités culturelles des membres de leur communauté d'emploi au Québec.

L'organisme FERME est devenu l'intermédiaire entre les producteurs agricoles québécois et leurs employés mexicains. À notre connaissance toutefois, FERME n'a jamais mis en place de service de médiation interculturelle à l'intention des personnes impliquées par le PTAS au Québec.

Maître Tamara Thermitus (2003:503) nous rappelle que pendant les trois premières étapes par lesquelles la sensibilisation interculturelle passe, la résistance est la plus présente :

« L'individu a tendance à ignorer les différences [...] il s'en défend (les préjugés et les stéréotypes vont apparaître) [...] il minimise ». C'est seulement après ces trois phases que l'ouverture aura lieu (acceptation -4ème, adaptation -5ème, intégration -6ème). Aussi, il est à prévoir qu'un programme d'accès à des médiateurs interculturels ne pourrait avoir les effets positifs qu'après un certain nombre de mois sinon d'années et devrait ainsi être conçu à long terme.

Étant donné des circonstances du contexte décrit plus haut, nous concluons que tant les cadres de FERME, les producteurs agricoles que les fonctionnaires des fédéraux, québécois et mexicains impliqués dans la gestion du PTAS au Québec y gagneraient à être sensibilisés sur les effets psychoémotionnels affrontés par les travailleurs: la gestion des émotions, l'adaptation constante à des règles émotionnelles changeants, les échanges frustrés avec la communauté d'accueil, les actes possibles d'exclusion et de discrimination, la négation du droit aux loisirs et à la vie affective, la frustration des gestes de tendresse ou de colère, ainsi que l'impuissance de défendre leurs droits et d'être soumis à des conditions de travail analogues à l'esclavage²⁴.

Cette action pourrait être mise en place idéalement par les organismes gestionnaires de la main d'œuvre sous l'intérêt que l'amélioration des conditions, de la qualité de vie et du bien-être de leurs employés aura des retombées quant aux niveaux de la productivité, de la baisse des accidents de travail, des plaintes et des tensions entre les parties.

Ultimement, le recours à des médiateurs interculturels faciliterait la prise en compte du caractère humain et individuel des TASM. Ceci pourrait donner lieu à une amélioration du cadre conceptuel officiel utilisé par les différents acteurs pour référer au TASM. Par exemple, un vocabulaire plus respectueux pourrait être utilisé officiellement, tel que le souligne Wickramasekara (2008) : « *Since labour is not a commodity, the terms 'export' and 'import' should not be used in relation to movements of human beings or workers* ».

²⁴ Définition tirée des termes de la Convention pour l'abolition des institutions et des pratiques analogues à l'esclavage de l'ONU

Quant aux rôles joués par les gouvernements impliqués, il s'avère judicieux 1) que le gouvernement canadien participe plus directement et activement dans le processus d'embauche et de contrôle de la présence des travailleurs agricoles saisonniers (Mexicains dans notre cas). La non-prise en charge de l'État de son lot en la déléguant au secteur privé, fragilise plus encore la situation des TASM; et 2) que le gouvernement mexicain révise le conflit de rôle et d'intérêt auquel il est confronté en étant pourvoyeur-recruteur des travailleurs, ainsi que gardien de leur bien-être.

4.3 Enjeux éthiques et risques

Il va de soi que dans tout processus de médiation nous sommes obligés de considérer, entre d'autres :

- ◆ les décisions qui puissent être lues d'une façon erronée de part et d'autre,
- ◆ les suggestions qui impliquent des gestes avec de possibles implications « à double tranchant »,
- ◆ les actions qui compromettent l'agir éthique du médiateur.

Nous estimons devoir insister sur le fait que dans le cas qui nous concerne, il s'avère très important de souligner le risque potentiel que ces actions de médiation soient interprétées, utilisées ou prônées comme « la solution » à cette problématique. Nous avons insisté tout au long de ce travail sur le fait que la réalité du secteur agricole québécois est fortement complexe, de même que la gestion de la main-d'œuvre nécessaire à son développement, ainsi que sur le fait que des études plus approfondies et interdisciplinaires sont nécessaires.

Compte tenu de ces considérations, dans nos conclusions, nous insistons sur les décisions et modifications qui doivent être prises et mises en place pour aller à l'origine de la situation précaire dans laquelle se trouvent les travailleurs agricoles temporaires et leurs familles.

CONCLUSION

Si le développement d'un programme de service de médiateurs interculturels au profit des différentes personnes impliquées nous semble une solution simple, nécessaire et réaliste pour minimiser les effets psychoémotionnels affrontés par les TASM et ainsi sur leur rendement économique et impact social bénéfique, nous devons toutefois conclure qu'une révision en profondeur du contrat-type de travail et de la gestion administrative du PTAS est nécessaire afin de protéger la santé émotionnelle des travailleurs au Québec et, ainsi, de respecter leurs droits fondamentaux – et notamment ceux à l'intégrité psychologique et à la dignité – garantis à ces derniers par la Charte des droits et libertés et par la Charte des droits et libertés de la personne (Depatie-Pelletier 2012, CSN 2012, FTQ 2011, FDNS 2011, TUAC 2011, AWA-ATA 2013) : voire l'élimination de l'état d'exception, face aux autres travailleurs québécois, auquel sont soumis les travailleurs agricoles en général et les travailleurs agricoles migrants en particulier doit avoir lieu pour que ces derniers puissent se sentir non pas des unités de production, mais bien un être humain de valeur équivalente à celle que tous les autres travailleurs québécois.

En effet, nous sommes devant la construction d'une logique du marché mondial qui catalogue les personnes et les marchandises comme étant de la même nature, soit simplement des « ressources ». Nous rejoignons à ce sujet Dauvergne et Marsden, qui affirment que « *The framing of people as "labour" opens the way for rights abuses and exploitation* » (2011:4). L'usine globale décrite par Ianni (1996, 2009) provoque le déplacement des travailleurs vers lesdites sources d'emploi où il existera des conditions de travail désavantageuses; si le déplacement des ressources humaines continuer à permettre la croissance d'une sous-classe de travailleurs auxquels on attribue une valeur humaine moindre, la situation de discrimination systémique sera consolidée et permettra une pression à la baisse sur la valeur des travailleurs locaux et, ainsi, sur l'ensemble des conditions de travail des Canadiens.

Par ailleurs, nos ateliers d'intervention et l'analyse réalisés ont permis de constater les hypothèses suivantes :

1. Les hommes mexicains qui quittent leur communauté pour aller travailler à l'étranger (vers le Canada et les États-Unis) connaissent une foule d'émotions contradictoires nées de la nécessité de laisser leur famille pendant longtemps et sur des périodes indéterminées de temps.

2. Ces hommes sont également confrontés à une expérience émotionnelle d'angoisse, due au processus d'acculturation, dans lequel entre en jeu même leur propre sens de l'identité.

3. Les femmes ou conjointes des travailleurs migrants temporaires éprouvent toute une gamme d'émotions pendant l'absence de leurs compagnons/maris. Le bouleversement émotionnel que provoque l'absence affecte, à moyen et à long terme, le bien-être et les relations familiales en général.

4. Les enfants de travailleurs migrants souffrent de l'absence de leurs parents. La plupart du temps, ils ne comprennent pas pourquoi leur père n'est pas présent tout au long des semaines et des jours qui sont fort importants dans leurs vies. Les manifestations de cette expérience émotionnelle deviendront éventuellement des problèmes de comportement, d'agressivité, de timidité, de manipulation, etc.

5. Le manque d'alternatives pour avoir une communication viable, quotidienne, accessible et peu coûteuse entre les membres des familles transnationales (Skype, Facebook)²⁵ provoque finalement un manque de dialogue et le non partage des plaisirs et désagréments de la vie quotidienne. Celui-ci étant un vrai espace de dialogue à préserver où l'on pouvait canaliser et partager des expériences émotionnelles.

En résumé, toutes ces expériences qui seront vécues par les travailleurs agricoles saisonniers mexicains les situent dans une sorte de limbe, un espace indéfini, flou et incertain, qui les amènera à vivre une expérience d'être scindés, sans appartenance définie, avec toutes les conséquences psychoémotionnelles et physiques impliquées et pas encore suffisamment étudiées et évaluées dans le long terme. En dernière analyse, ces expériences remettent aussi en question

²⁵ On a besoin d'avoir un ordinateur et de comprendre aussi comment il fonctionne.

le manque d'éthique des parties impliquées dans le recrutement, la sélection, l'embauche, les conditions de séjour et la surveillance du bien-être des travailleurs agricoles saisonniers mexicains, notamment les gouvernements mexicain et canadien

Afin de proposer des pistes de solutions plus efficaces sur ce sujet, et de confirmer notre hypothèse sur la relation directe entre ces impacts et la santé physique et mentale de ces travailleurs ainsi que sur les accidents au travail, la réalisation de recherches plus approfondies sur la sphère psychoémotionnelle s'avère nécessaire. Ces études nous permettront de compter sur données plus précises afin de mieux comprendre ce que les migrants temporaires subissent lorsqu'ils sont soumis à des conditions de travail telles que celles permises pour le programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers.

Rappelons-nous que le Canada est présenté comme le créateur de l'un des « programmes modèles » à suivre en termes de gestion des migrations circulaires : le programme des travailleurs agricoles temporaires (PTAS). S'il est évident que les migrations internationales temporaires et circulaires vont s'accroître dans le futur et constitue désormais un incontournable du développement humain et économique mondial, nous sommes forcés de conclure que les conditions administratives des programmes de travail temporaire doivent impérativement être plus humaines que le cadre du PTAS afin de respecter la santé mentale et physique des travailleurs migrants.

De plus, étant donné qu'il existe un lien direct entre le statut légal temporaire et l'exercice limité des droits et libertés, notamment des droits du travail, l'existence d'une possibilité de demander le statut de résident permanent semble nécessaire pour garantir un réel accès à la justice et à réparation en cas de violation de droits pour tout travailleur, y compris pour les TASM admis au Québec via le PTAS. Aussi, le respect de l'intégrité de ces derniers demande non seulement plus de médiation interculturelle sur le terrain, un cadre administratif moins restreignant pour les droits et libertés des travailleurs, mais, aussi, une réforme des politiques d'immigration reconnaissant, enfin, la valeur du travail spécialisé et difficile que constitue le travail agricole et les autres emplois classifiés à tort « peu qualifiés ».

En somme, tant et aussi longtemps que les hommes et les femmes qui se déplacent de leurs pays d'origine –du Mexique dans le cas ici à l'étude – vers le Québec seront perçus et traités par les différents acteurs impliqués plus comme une force de travail que comme des personnes à part entière, ils subiront dévalorisation, sentiment d'impuissance, déprime et/ou autre émotion à risque de détruire leur intégrité psychologique de façon temporaire sinon permanente avec des conséquences indésirables sur la dynamique familiale et le tissu communautaire.

BIBLIOGRAPHIE

ALBERDI, Inés (1999). *La nueva familia española*. Ediciones Taurus, Madrid, 389 p.

BADALAMENTI, David (1999). *Foreign or domestic? I'll take foreign!* Sociology, University of Windsor. Document accessible à <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=729078541&SrchMode=1&sid=2&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1312423890&clientId=48948>

BENNETT (1993), Demorgon et Molz (1996) en T-kit « L'apprentissage interculturel », Conseil de l'Europe et Commission européenne, février 2001, 110 p.

BERNARD, Julien (2012). Groupe de travail du Laboratoire d'analyses socio-anthropologiques du contemporain (LASCO), Université Paris Ouest. Document consulté sur <http://dep-socio.u-paris10.fr/dep-sociologie/socio-anthropologie-des-emotions-326921.kjsp>

BERRY, John. *Acculturation : Living successfully in two cultures*, International Journal of Intercultural Relations. 29(2005), pp. 697–712

BRYCESON, Deborah. y Ulla VUORELA (eds.) *The Transnational family*. New European frontiers and global networks. 2002, Oxford, 276 p.

CARPENTIER, Marie; C. Fiset, (2011). Avis juridique sur la discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, 98 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2009). *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. L.R.Q. chapitre C-12. Publications du Québec.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants*, Montréal, 2010, 3-4.

DAUVERGNE, Catherine et Sarah MARSDEN. (2011). *The Ideology of Temporary Labour Migration in the Post-Global Era* en *Citizenship in a Globalized World: Perspectives from the Immigrant Democracies*, Ayelet Shachar & Geoffrey Brahm Levey, eds. Accessible à SSRN : <http://ssrn.com/abstract=1768342> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1768342>

DEL MORAL, Euclides. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales*. Foro Nacional sobre los Asuntos Internacionales de los Gobiernos Locales, 2011, México.

DEPATIE-PELLETIER, Eugénie. (2011). Normes du MICC pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires (ou comment éviter l'application des lois du travail au Québec en 2011), CERIU/REDTAC, (6), 39.

DEPATIE-PELLETIER, Eugénie. (2008). Sous pratiques légales analogues à l'esclavage selon les termes de la convention de l'ONU: les travailleurs étrangers «temporaires» «non blancs» au Canada dans les professions «peu spécialisées», Rapport de recherche, Université de Montréal, document consulté sur <http://www.cerium.ca/Sous-pratiques-legales-analogues-a>

DEVILLARD, Alexandre. Migration circulaire au-delà des promesses, quels risques, quelles opportunités? 2011, Organisation internationale des migrations.

Fondation d'Entreprises en Recrutement de Main d'œuvre agricole Étrangère, FERME, <http://www.fermequebec.com/>

FINANCIAL TIMES LEXICON, site web accessible à <http://lexicon.ft.com/Term?term=globalisation>

GAYET, Anne-Claire. (2010). *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*. Université de Montréal. Document consulté sur : https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/5107/Gayet_Anne-Claire_2010_memoire.pdf?sequence=2

GEADAH, Yolande (2007). *Accommodements raisonnables droit à la différence et non différence des droits*, vlb éditeur, Québec, 96 p.

HOCHSCHILD, Arlie (2005). *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, New York, Metropolitan Press, pp. 15-30

MCKAY, Deirdre. (2007). "Sending Dollars Shows Feeling" – *Emotions and Economies in Filipino Migration*. *Mobilities*, 2(2), 175–194. [doi:10.1080/17450100701381532](https://doi.org/10.1080/17450100701381532)

MACKLIN, Audrey, *Dancing Across Borders : Exotic Dancers, Trafficking, and Canadian Immigration Policy*, (2003), *International Migration Review*, (37),466.

MERLA, Laura. y L. BALDASSAR. (2010). «Présentation. Les dynamiques de soin transnationales entre émotions et considérations économiques », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 41(1), 2010, disponible sur : <http://rsa.revues.org/182>

MEXIQUE. Secretaría de Relaciones Exteriores. [En ligne]. <http://tratados.ser.gob.mx/tratados/B270495A.pdf>, document consulté le 14 mars 2013.

MEXIQUE. Secretaría del Trabajo y Previsión social. [En línea]. http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/acuerdo251104.pdf, document consulté le 14 mars 2013.

NOISEUX, Yanick; Luzma, NAVA (2012). *Instrumentalización y control de los trabajadores migrantes latinoamericanos en los mercados periféricos del trabajo: el caso de Quebec y Canadá*, Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, 17(28), 73–110.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES MIGRATIONS, [En ligne]. www.iom.int

ROY-CREGHEUR, M. (2011). La gestion de la main-d'œuvre dans le secteur agricole et le sous-secteur horticole au Québec entre 1638 et 2010. Gestion des ressources humaines. HEC-Montréal, 238 p.

SKRBIŠ, Zlatko (2008). *Transnational Families : Theorising Migration, Emotions and Belonging*, Journal of Intercultural Studies, 29:3, 231-246, <http://dx.doi.org/10.1080/07256860802169188>

ŠVAŠEK, Maruka et Zlatko SKRBIŠ (2007). *Passions and Powers: Emotions and Globalization*, Identities : Global Studies in Culture and Power, 14:4, 367-383, <http://dx.doi.org/10.1080/10702890701578415>

THERMITUS, Tamara (2003). Équité et diversité en milieu de travail. Pour faire de la diversité une réalité visible. 495-512, document accessible à <http://www.barreau.qc.ca/pdf/congres/2003/Thermitus.pdf>

VATZ-LAAROUSSI, Michèle et Jamal-Eddine TADLAOUI (2012). « PMI 739 Préparation au stage, jour 2 », notes de cours, maîtrise en médiation interculturelle, Université de Sherbrooke.

WICKRAMASEKARA, Piyasiri. (2008). *Globalization, International Labour Migration and the Rights of Migrant Workers*. Third World Quarterly, 29(7), 1247–1264. [doi:10.1080/01436590802386278](https://doi.org/10.1080/01436590802386278)

ANNEXE 1. Photos des participants aux ateliers réalisés en Cerrito de Cotijarán



Réalisation du Mandala

« Je travaille ici... »



« Moi, à l'Alberta... Moi, au Québec... Mon père travail au Québec »



« Tous souriants... »



Mon mari, mon fils...Il travaille ici »



Les participants et les intervenantes

ANNEXE 2. Le guide d'exercices et des techniques d'autosoutien « *Yo cuido mi bienestar emocional y el de mi familia* » (« Je prends soin de mon bien-être émotionnel, et ce de ma famille »)

Cada año, miles de trabajadores, en su mayoría varones, vienen de México, Guatemala, Honduras, El Salvador y otros países del Sur a encorvar sus espaldas, a trabajar arrodillados, de pie, sentados, con los brazos en cruz... de la manera que sea necesaria para preparar, mantener y colectar los frutos que la tierra a cielo abierto o los invernaderos quebequenses producen para satisfacer el apetito de miles de familias canadienses y de otros países a donde la producción agrícola se exporta.

Lamentablemente, las exigencias del mundo globalizado les considera solamente recursos desplazables, mano de obra eficiente e inagotable. Las implacables fuerzas del mercado, basadas en la obtención de la mayor plusvalía, les niegan el reconocimiento de seres humanos integrales, con necesidades no sólo materiales, sino también afectivas y espirituales. Por conveniencia, el sistema financiero vigente, como lo hace con lo que se ha dado en llamar "recursos humanos" -usted, tú, yo-, les niega la calidad de seres sintientes, calificándolos además de "mano de obra poco calificada" como si cultivar el campo no requiriera de habilidades que la gran mayoría no poseemos.

Esta guía pretende otorgarles algunas herramientas para paliar los efectos del estrés producido al estar lejos de sus esposas, sus hijas e hijos, sus amistades, su entorno natural y social. Esperamos lograr nuestro objetivo.

Esta guía está derivada de las experiencias, necesidades y sugerencias expresadas por las y los participantes en el Taller Vivencial "Compartiendo mis emociones las voy sanando", realizado como parte del proyecto de intervención de prácticas profesionales de la Maestría en Mediación Intercultural, mismas que tuvieron lugar en Michoacán, México, de Enero a Marzo del 2013.

Agradecemos a cada una-o de ellos el haber abierto su corazón y compartirnos sus sentires, concediendo-se la oportunidad de hablar y de compartir su cotidiano: la ausencia de los seres amados.

Linamar Campos-Flores
Université de Sherbrooke

Lore Aresti de la Torre
UAM-Xochimilco

**Cecilia Aguilar, Ofelia Becerril,
Gustavo López, Oscar Ariel
Mojica, Iván Montoya**
Colegio de Michoacán

Yo

**cuido mi bienestar emocional
y el de mi familia**

**GUÍA PARA EL BIENESTAR
Y LA SALUD EMOCIONAL**

Dirigida a los trabajadores
agrícolas temporales, a sus
esposas, sus hijas e hijos, y
sus familiares



Guía de Ejercicios y Técnicas de autoapoyo

LA BALANZA

Mi familia y yo tenemos muchas posibilidades de mejorar nuestro bienestar emocional. Aquí hay algunos ejercicios y técnicas que pueden ayudarnos a conseguirlo:

Hoy me siento tensa-o, malhumorada-o, poco tolerante, con miedo, triste, angustiada-o, sola-o, frustrada-o, deprimida-o... (puede ser alguna otra emoción o estado de ánimo)... ¡VOY A HACER EL EJERCICIO QUE ME AYUDARÁ A EQUILIBRARME!

1 Busco un lugar tranquilo, privado (recámara, cocina, baño, bodega, el campo).

2 Me paro y pongo mis manos unidas por las palmas frente a mi pecho. Cierro los ojos y me concentro. Pienso en algo agradable.

3 Mientras inspiro (meto aire) suavemente por la nariz, levanto la mano derecha por encima de la cabeza y hago descender la mano izquierda hacia mi ombligo. Ahora expiro (saco el aire) por la boca ruidosamente y uno ambas manos sobre mi pecho.

4 Repito el ejercicio comenzando con la mano derecha.

5 Lo hago de nuevo alternando ambas manos al menos unas 6 veces.

¡He recuperado mi armonía. Estoy listo-a para interactuar con mi familia!



Mi papá está enojado porque ya no quiero estudiar y porque no le obedezco



¿Y si lo que quiero es saber cómo resolver un conflicto, un problema, una diferencia?

Entonces, puedo poner en práctica estas sugerencias.

1 Antes de comenzar una conversación que tenga como finalidad encontrar la solución a un conflicto, puedo hacer "la balanza" (pág.2). Así, me aseguro que no estoy siendo ni seré impulsiva-o en mis acciones; que no comenzaré hablando en un tono de voz alto, molesto. Si estoy muy enojada-o, molesta-o, fuera de mí... puedo poner en práctica "La jícara" (pág.3)

2 Recuerdo y pongo en práctica las sugerencias para una buena escucha (pág.6). Espero mi turno, no arrebato la palabra.

3 Asumo mi responsabilidad y mi participación, aceptando que para que exista un conflicto, problema o diferencia con una persona, somos necesarios 2 al menos. Dejo así de

¡ MANOS A LA OBRA !

"echarle la culpa al otro".

4 Busco y ofrezco soluciones de corto y largo plazo. Trato de exponer lo que yo quiero y espero, para considerar arreglado el asunto, y busco comprender lo que la otra parte quiere y espera de mí.

5 Propongo fechas específicas para cumplir mis compromisos y estoy atenta-o a respetar y asumir mi responsabilidad.

6 Si la otra persona es un familiar mío, le invito a que también aplique estas sugerencias para que podamos tener una conversación tranquila y que nos dé mejores resultados.

¡Ahora estoy lista-o para trabajar sobre nuestro bienestar emocional familiar!

Yo puedo encauzar mis estados emocionales si comprendo cuál es su origen, qué los provoca... y aprendo a expresar mis necesidades y a escuchar las necesidades de los otros.

¡ SOY TODO OÍDOS !



Cuando voy a conversar sobre un tema importante con alguien, mi esposa-o, mis hija-os, mi mamá, mi papa, mis hermana-os, mis tía-os, mis prima-os, mis sobrina-os, mis amiga-os, mis vecina-os...

1 Me siento o permanezco de pie en una postura cómoda que haga sentir a la otra persona que estoy poniendo atención a lo que dice.

2 Dejo de hacer cualquier otra cosa (limpiar, barrer, lavar, cocinar, arreglar algo descompuesto, hacer algo al coche, limpiar herramientas, ver la tele, escuchar la radio...) y me concentro en lo que la otra persona me está diciendo.

3 Intento dejar de pensar en la respuesta que voy a darle, y tampoco le interrumpo con respuestas "automáticas". Me esfuerzo por no juzgar.

4 Procuro mirarle a los ojos, establecer y mantener un contacto visual durante toda nuestra conversación para hacerle saber que estoy presente, escuchándole.

5 Confirmo que lo que yo comprendo es lo que la otra persona quiere decirme. Puedo por ejemplo preguntar: "¿Lo que tú me estás diciendo es que...?" "Si entiendo bien, lo que pasó fue que..." "Cuando tú dices que... significa entonces que...?"



LA JÍCARA



Las cosas no van bien entre [mi marido y yo] (mi suegra y yo) [mi mamá/papá y yo] (mis hija-os y yo) [mi vecina-o y yo]... El capataz y yo... Mi patrón y yo...

Tengo todo tipo de emociones, pensamientos y sentimientos que me afectan negativamente. A veces siento que voy a explotar!

¡Ya sé! Voy a usar el ejercicio que me enseñaron en el Encuentro!

1 Busco un lugar tranquilo y privado (recámara, cocina, baño, bodega)

2 Agacho la cabeza. Haciendo esto evito que estas emociones se me "sigan subiendo a la cabeza". Cierro los ojos.

3 Coloco las manos abajo del ombligo, la derecha encima de la izquierda, con las palmas hacia arriba como formando una jícara. Procuro respirar naturalmente.



4 Concentro mis emociones en mi ombligo e imagino que son como un chorro de agua que brota de allí y caen sobre la jícara que hago con mis manos. Me vacío, me libero. Respiro intensamente.

5 Llevo mis dos manos a la altura de mi corazón y allí envuelvo mis emociones con amor, con una intensa luz dorada.

6 Cuando siento que es tiempo, abro mis manos hacia arriba y las lanzo hacia el universo. Estas emociones ya no están en mí, el amor las ha transformado.

7 Respiro lenta y tranquilamente al menos tres veces.

*Sólo existe alguien responsable de mis acciones: ¡YO!
Sólo tengo poder sobre una persona: ¡YO!
Puedo entonces cambiar a una persona: ¡YO!*



EL ESPEJO. LA TÉCNICA DE MARÍA

Si alguna vez me siento sola, fea, desganada, desanimada, deprimida, desvalorizada, puedo practicar la técnica que María nos compartió:

Ya que fui a dejar a los niños a la escuela, me pongo frente al espejo, me veo con aprecio, con respeto, con satisfacción de mi misma, con orgullo de mi valor de ser mamá y papá durante las ausencias de mi marido, de hacer rendir el gasto, de mantener unida a mi familia. Me digo entonces: "Mira que bella estás, que hermosa eres. Mira que eres capaz de hacer todo lo que sea necesario para que la casa funcione, la-os niños vayan a la escuela, hagan su tarea, se mantengan sana-os..." ¡Me doy un fuerte abrazo, me animo, sonrío...sigo haciendo los quehaceres de la casa!

AFLOJAR PARA VIGORIZARSE...

Busco un lugar tranquilo, el baño, bajo un árbol, un rinconcito en el invernadero... Me siento cómodamente, cierro mis ojos, relajo mi respiración, la observo, me concentro en observar cómo el aire entra y sale de mi nariz, hasta que siento que lo hago de manera natural, sin agitación.

Imagino un lugar hermoso, el bosque, la playa, la montaña, un lago... sonrío y me veo allí, reposando, sin tensión alguna. Respiro profundamente y comienzo a relajar mi cuello, mis hombros, la espalda, los brazos, las manos... continuo respirando tranquilamente y relajo ahora mi pecho, mi panza, mi abdomen, mis piernas, mis pies...mi cara, mi cabeza... todo está sin tensión alguna, flojo, flojo, flojo... Permanezco así unos minutos, disfrutando de esta paz, de esta tranquilidad, de este momento conmigo misma-o. Inhalo aire fuertemente, abro mis ojos lentamente y continuo con mi día.



EL CHANGUITO

Para relajar a toda la familia mientras nos divertimos, vamos a soltar nuestro cuerpo... doblamos un poco las rodillas y relajamos totalmente los brazos...

Comenzamos a saltar suavemente y vamos subiendo la intensidad... saltamos como si fuéramos changuitos... reímos... gozamos hasta que finalmente liberamos la energía con un grito...1, 2, 3... ¡Aaaaaah!

Jugando a los detectives



Para echar de menos a mi papá, y poder platicar muchas cosas cuando me llame por teléfono o regrese a casa, voy a aprender todo lo que pueda sobre el lugar en el que trabaja.

¿Qué país es? ¿Dónde está en el mapa? ¿Cómo es el clima? ¿Cuánta gente vive allí? ¿Qué idioma hablan? ¿Cómo se visten? ¿Cuáles son sus costumbres? ¿Tienen la misma religión que yo? ¿Qué comen? ¡Seré un excelente detective que todo lo sabrá!

Como mi papá tiene que irse a trabajar fuera muchos meses, hay algunos eventos, fiestas, momentos de mi vida y de la de mi familia que no puede compartir... mmm... ¡Hay una manera en la que yo puedo contarle lo que pasó cuando él no estuvo! Voy a hacer un álbum de memorias... un cuaderno en el que voy a escribir, a dibujar, a pegar fotos o estampitas o cosas que me recuerden lo que pasó en mi cumpleaños, en mi escuela o en algún día en especial para que yo pueda mostrárselo y al mismo tiempo le pueda contar qué hice ese día, que sentía, que estaba pensando... cómo le extrañaba... Ah! y le voy a preguntar si se acuerda de lo que pasó ese mismo día... también le voy a pedir que tome fotos de donde vive y trabaja para que formen parte de mi álbum, que me traiga alguna película que hable de su trabajo, que nos mande una postal.

Mmm... Puede escribirnos una carta a ver quién llega antes... Vamos a buscar juntos la manera de comunicarnos mejor.

ANNEXE 3. Contrat-type de travail pour travailleur mexicain PTAS 2013

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA - 2013

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique désirent qu'un emploi saisonnier soit réservé aux travailleurs agricoles mexicains au Canada, lorsque le Canada considère que l'embauche de ces travailleurs est nécessaire pour satisfaire aux besoins du marché du travail agricole canadien; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique ont signé un protocole d'entente afin que ce désir commun se réalise;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique conviennent que chacun des employeurs et des travailleurs participants signera un contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique consentent à ce qu'un représentant du gouvernement des États-Unis du Mexique, ci-après appelé le «REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT», soit posté au Canada pour faciliter l'administration du Programme;

EN CONSÉQUENCE, le présent contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada est fait en deux exemplaires ce _____ jour de _____ 2013.

[Afficher la table des matières](#)

I. PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

L'EMPLOYEUR convient d'embaucher le (les) TRAVAILLEUR(S) désigné(s) par le gouvernement des États-Unis du Mexique, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, et accepte les conditions énoncées ci-dessous en tant que partie intégrante du contrat de travail liant l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR. Le nombre de TRAVAILLEURS devant être embauchés sera tel qu'indiqué dans l'offre de mise en circulation ci-jointe.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

1.
 - a. sous réserve des conditions du présent contrat, l'EMPLOYEUR s'engage à embaucher le TRAVAILLEUR à titre de _____ pour une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit (8) mois. La période d'emploi devrait se terminer : le _____ jour de _____ 2013.
 - b. l'EMPLOYEUR doit respecter la durée d'emploi convenue avec le TRAVAILLEUR et ce dernier doit retourner dans son pays d'origine au plus tard le 15 décembre à moins de circonstances extraordinaires (p.ex. urgence médicale).
2. La journée de travail normale est de huit (8) heures, mais en cas d'urgence et à la demande de l'EMPLOYEUR, le TRAVAILLEUR peut accepter de la prolonger, et dans le cas où il est rémunéré à la pièce, pourvu qu'une telle demande soit conforme aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme et que les TRAVAILLEURS mexicains aient les mêmes droits que les TRAVAILLEURS canadiens. Les journées de travail d'urgence ne doivent pas être de plus de douze (12) heures chacune.

3. Après six (6) jours consécutifs de travail, le TRAVAILLEUR aura droit à un (1) jour de congé mais, lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, et à la demande de l'EMPLOYEUR, le TRAVAILLEUR peut accepter de différer ce congé et de le prendre un autre jour arrêté d'un commun accord.
4. L'EMPLOYEUR doit accorder au TRAVAILLEUR une période d'essai de quatorze (14) jours ouvrables à compter de la date de son arrivée au lieu de travail. L'EMPLOYEUR ne doit pas congédier le TRAVAILLEUR pendant la période d'essai à moins d'un motif valable ou d'un refus de travailler.
5. L'EMPLOYEUR fournira au TRAVAILLEUR, et sur demande au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, une copie des règles concernant la conduite, la sécurité, ainsi que le soin et l'entretien de la propriété que le TRAVAILLEUR peut être tenu de respecter.

II. LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

1. L'EMPLOYEUR devra fournir gratuitement au TRAVAILLEUR un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être conforme aux normes fixées par le représentant des autorités responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi ou, à défaut, par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
2. L'EMPLOYEUR devra fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables et, lorsque le TRAVAILLEUR prépare lui-même ses repas, lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins trente (30) minutes pour les pauses repas.
3. L'EMPLOYEUR devra permettre au TRAVAILLEUR au moins deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, la première en avant-midi et la deuxième en après-midi, payées ou non, selon les normes du travail de la province ou du territoire.

III. VERSEMENT DES SALAIRES

L'EMPLOYEUR s'engage à faire ce qui suit:

1. Rendre accessible au ministère des RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DU CANADA (RHDCC)/SERVICE CANADA ou à son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de cette entente.
2. Verser une prime de reconnaissance hebdomadaire de 4,00 \$, pour un maximum de 128,00 \$ aux TRAVAILLEURS qui auront été à l'emploi du même EMPLOYEUR pour une période de cinq (5) années consécutives, et cela SEULEMENT s'il n'y a pas de paie de vacances prévue par la loi dans la province ou le territoire d'emploi. LA DITE prime de reconnaissance est payable aux TRAVAILLEURS admissibles lorsque le contrat de travail est terminé.
3. Payer au TRAVAILLEUR, à son lieu de travail et en monnaie légale du Canada, un taux de salaire équivalant au plus élevé des trois (3) taux suivants:
 - a. le salaire minimum des TRAVAILLEURS prévu par la loi dans la province ou le territoire d'emploi;

- b. le taux de salaire déterminé sur une base annuelle que RHDCC établira comme représentant le taux de salaire courant pour le genre de travail agricole effectué par le TRAVAILLEUR dans la province ou le territoire où est effectué ce travail; ou
 - c. le taux de salaire versé par l'EMPLOYEUR aux TRAVAILLEURS canadiens effectuant le même genre de travail agricole;
- 4. la semaine de travail moyenne comptera au minimum quarante (40) heures;
 - a. si, en raison de circonstances particulières, la Section III, clause 4 ne peut être respectée, le salaire hebdomadaire moyen versé au TRAVAILLEUR pendant la durée de son emploi sera celui précisé à la Section III, clause 4, au taux horaire minimum; et
 - b. si, pour une raison quelconque, aucun travail ne peut être effectué, le TRAVAILLEUR recevra une avance de salaire raisonnable, avec un reçu signé par le TRAVAILLEUR, pour couvrir ses dépenses personnelles et l'EMPLOYEUR aura alors le droit de récupérer cette avance de fonds avant le départ du TRAVAILLEUR.

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT ET LES PARTIES conviennent de ce qui suit:

- 5. Dans le cas où l'EMPLOYEUR est incapable de localiser le TRAVAILLEUR pour cause d'absence ou de décès de celui-ci, l'EMPLOYEUR versera toutes les sommes dues au TRAVAILLEUR au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Cet argent sera gardé en fiducie par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT pour le TRAVAILLEUR. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT prendra toutes les mesures nécessaires pour localiser le TRAVAILLEUR et lui verser l'argent qui lui est dû ou, advenant le décès du TRAVAILLEUR, verser l'argent à ses héritiers légitimes.

IV. RETENUES SUR LE SALAIRE

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR:

- 1. Recouvre le coût de l'assurance médicale non professionnelle au moyen de retenues salariales régulières de 0,94 \$ par jour par TRAVAILLEUR.
- 2. Puisse retenir sur le salaire du TRAVAILLEUR un montant ne dépassant pas 6,50 \$ par jour pour les repas fournis au TRAVAILLEUR.
- 3. Puisse retenir sur le salaire du TRAVAILLEUR un montant qui tienne compte des frais des services publics associés à l'emploi du TRAVAILLEUR uniquement dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan*, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le montant de la retenue est de 2,16 \$ canadiens par journée de travail, et sera ajusté annuellement d'une année à l'autre dès le 1er janvier en fonction d'un pourcentage correspondant aux variations du salaire PTAS, tel qu'il est prévu dans la Section III, clause 3 du contrat. Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures. La retenue faite en vertu de cette section ne doit s'appliquer qu'à la période de paie en cours.

* En Saskatchewan, les travailleurs embauchés dans les serres et les pépinières sont exemptés de cette retenue.

- 4. Ne puisse faire aucune retenue autre que les suivantes sur le salaire du TRAVAILLEUR :

- a. les retenues que l'EMPLOYEUR est tenu de faire en vertu de la loi;
- b. toutes les autres retenues requises aux termes du présent contrat.

V. ASSURANCE POUR LES FRAIS MÉDICAUX PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS RELIÉS AUX BLESSURES, MALADIES ET DÉCÈS

L'EMPLOYEUR s'engage à:

1. Respecter toutes les lois ainsi que tous les règlements et arrêtés municipaux que les autorités compétentes ont établis relativement aux conditions et aux normes d'emploi, et à défaut de lois prévoyant l'indemnisation du TRAVAILLEUR pour toute blessure ou maladie découlant de son travail, contracter une assurance qui fournisse une telle indemnisation et qui soit approuvée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT;
2. Rapporter au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure que le TRAVAILLEUR a subie et qui requiert des soins médicaux.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit:

3. L'EMPLOYEUR paiera à l'avance directement à la compagnie d'assurance engagée par le gouvernement du Mexique la somme totale de la prime d'assurance calculée pour la période du séjour au Canada. Cette somme sera recouvrée par l'EMPLOYEUR à l'aide des retenues faites sur le salaire du TRAVAILLEUR conformément à la Section IV, clause 1. Dans le cas où le TRAVAILLEUR quitte le Canada avant que le contrat ne prenne fin, l'EMPLOYEUR aura droit de recouvrer de la compagnie d'assurance toute portion de la prime d'assurance non utilisée;
4. Il rapportera à l'EMPLOYEUR ainsi qu'au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.
5. La couverture d'assurance inclut :
 - a. les dépenses pour les frais médicaux non professionnels, y compris les accidents, la maladie, l'hospitalisation et les prestations de décès;
 - b. toutes les autres dépenses qui peuvent être engagées aux termes du présent contrat entre le gouvernement du Mexique et la compagnie d'assurance au bénéfice du TRAVAILLEUR.
6. En cas de décès du TRAVAILLEUR pendant la période d'emploi, l'EMPLOYEUR devra en aviser le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et, selon les directives de ce dernier, soit:
 - a. assumer les frais d'enterrement; ou
 - b. remettre au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une somme équivalant aux frais qu'aurait engagés l'EMPLOYEUR aux termes de la Section V, clause 6 a), afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du TRAVAILLEUR auprès de ses parents au Mexique.

VI. TENUE À JOUR DES REGISTRES DE TRAVAIL ET DES RELEVÉS DES GAINS

L'EMPLOYEUR s'engage à:

1. Tenir à jour et faire parvenir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT des registres de présence et des feuilles de paye convenables et exactes.
2. Fournir au TRAVAILLEUR un état détaillé de ses gains et des retenues correspondantes avec chaque paye.

VII. DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL

L'EMPLOYEUR s'engage à:

1. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller et retour du transport par avion du TRAVAILLEUR, entre le Mexique et le Canada, par le moyen le plus économique possible.
2. Prendre les dispositions suivantes :
 - a. accueillir le TRAVAILLEUR à son point d'arrivée au Canada ou le faire accueillir par son représentant, l'accompagner ou le faire accompagner à son lieu de travail, et, à la fin de l'emploi, le transporter à l'endroit d'où il quittera le Canada, et
 - b. informer le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de toutes les dispositions prises pour le transport, comme l'indique la Section VII, clause 2 a), et obtenir son approbation.

Le TRAVAILLEUR s'engage à:

3. Rembourser à l'EMPLOYEUR les coûts relatifs au transport aérien et au traitement du permis de travail.
 - a. Les coûts reliés au transport seront déduits à même les déductions normales prélevées sur la paie au taux de 10 % du salaire brut du TRAVAILLEUR à partir du premier jour complet de travail. Le montant déduit pour le transport ne doit pas excéder 589,00 \$.
 - b. Payer à l'EMPLOYEUR 150,00 \$ pour les frais de traitement du permis de travail durant les six (6) premières semaines de travail au moyen de déductions proportionnelles hebdomadaires.

Le montant total versé à l'EMPLOYEUR pour le transport et les frais de traitement du permis de travail ne doit pas être inférieur à 150,00 \$ ni supérieur à 739,00 \$.

S'il existe une entente fédérale-provinciale-territoriale sur la sélection des travailleurs étrangers qui prévoit le recouvrement des frais, les frais provinciaux et territoriaux seront remboursés à l'EMPLOYEUR à partir du chèque final de paye de vacances du TRAVAILLEUR.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

4. Si, au moment du départ, un TRAVAILLEUR désigné n'est pas disponible pour voyager, l'EMPLOYEUR acceptera, à moins d'indication contraire par écrit sur le formulaire de demande, d'accueillir un TRAVAILLEUR substitut.

VIII. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas déplacer le TRAVAILLEUR d'une région de travail à une autre, ni le transférer chez un autre EMPLOYEUR, ni prêter ses services à un autre employeur sans avoir obtenu préalablement le consentement du TRAVAILLEUR et l'approbation écrite de RHDCC/SERVICE CANADA et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
2. L'EMPLOYEUR convient que les TRAVAILLEURS approuvés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont autorisés par leur permis de travail à n'effectuer que du travail agricole pour le compte de l'EMPLOYEUR pour lequel ils travaillent. Toute personne qui, sciemment, incite ou aide un TRAVAILLEUR étranger, sans l'autorisation de RHDCC/SERVICE CANADA, à travailler pour le compte d'une autre personne ou à effectuer du travail non agricole est passible, sur reconnaissance de culpabilité, d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 \$ ou à deux (2) ans d'emprisonnement, ou aux deux (2), conformément à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (124 (i)(c) et 125).
3. L'EMPLOYEUR s'engage à ce que les travailleurs qui manipulent des produits chimiques et/ou des pesticides aient des vêtements de protection sans frais pour le TRAVAILLEUR; qu'ils reçoivent une formation de façon formelle ou non et qu'ils fassent leur travail sous supervision, lorsque la loi l'exige.
4. Selon les lignes directrices approuvées dans la province ou le territoire de travail, l'EMPLOYEUR doit faire le nécessaire pour que le TRAVAILLEUR bénéficie d'une protection en matière de santé, conformément aux règles provinciales et territoriales applicables.
5. L'EMPLOYEUR accepte et reconnaît être responsable d'organiser le transport vers un hôpital ou une clinique chaque fois que le TRAVAILLEUR a besoin de soins médicaux. Le Consulat travaillera en partenariat avec l'EMPLOYEUR pour s'assurer que les soins médicaux adéquats sont fournis au TRAVAILLEUR et ce, dans les meilleurs délais.

IX. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit:

1. 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.
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.
3. D'observer les règles établies par l'EMPLOYEUR concernant la sécurité, la discipline, le soin et l'entretien de la propriété.
4. Qu'il :
 - a. devra garder le logement fourni par l'EMPLOYEUR ou son agent dans le même état de propreté qu'il était lorsqu'il y est entré; et
 - b. sache que l'EMPLOYEUR peut, avec l'approbation du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, retenir sur son salaire le montant qu'il en coûte à l'EMPLOYEUR pour maintenir le logement dans ce même état de propreté.

5. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de RHDCC/SERVICE CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, et de l'EMPLOYEUR, sauf dans les situations 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 4.
6. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.
7. De remplir et soumettre sa déclaration de revenus. À cette fin, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT doit fournir l'information sur les manières adéquates de remplir cette obligation.

X. RAPATRIEMENT PRÉMATURÉ

1. Après la période d'essai prévue, l'EMPLOYEUR peut, après avoir consulté le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, congédier le TRAVAILLEUR s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du présent contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable, provoquant ainsi le rapatriement du TRAVAILLEUR. Le coût du rapatriement sera assumé de la façon suivante :
 - a. dans le cas d'un TRAVAILLEUR nommément désigné par l'EMPLOYEUR, le coût total du rapatriement sera payé par l'EMPLOYEUR;
 - b. dans le cas d'un TRAVAILLEUR qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a terminé au moins la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût total du rapatriement sera payé par le TRAVAILLEUR;
 - c. dans le cas d'un TRAVAILLEUR qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a travaillé moins de la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût du billet d'avion aller-retour sera assumé par le TRAVAILLEUR. Si le TRAVAILLEUR est insolvable, le gouvernement du Mexique, par l'entremise de son représentant, remboursera à l'EMPLOYEUR le montant impayé moins les sommes retenues en application des dispositions de la Section VII, clause 3 .
2. Dans le cas où, de l'avis du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, des circonstances personnelles ou la situation qui prévaut dans le pays d'origine du TRAVAILLEUR justifient son rapatriement, le TRAVAILLEUR sera rapatrié et payera le coût total du rapatriement.
3. Dans le cas où le TRAVAILLEUR doit être rapatrié pour des raisons d'ordre médical, vérifiées par un médecin canadien, l'EMPLOYEUR payera, dans une proportion raisonnable, les frais de transport et de subsistance relativement au rapatriement. L'EMPLOYEUR ne peut continuer de récupérer les coûts entraînés via les chèques émis au TRAVAILLEUR par la compagnie d'assurance. Le gouvernement du Mexique payera le coût total du rapatriement lorsque nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le TRAVAILLEUR ne quitte le Mexique.
4. S'il est établi par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, après consultation auprès de RHDCC/SERVICE CANADA, que l'EMPLOYEUR n'a pas respecté les engagements contractés en vertu des présentes, le présent accord sera résilié par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT au nom du TRAVAILLEUR, et si RHDCC/SERVICE CANADA se voit dans l'impossibilité de trouver au TRAVAILLEUR un autre emploi agricole dans la même région au Canada, l'EMPLOYEUR devra payer tous les frais de rapatriement du TRAVAILLEUR à Mexico (Mexique); en outre, si la période d'emploi

prévue à la Section I, clause 1 des présentes n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de la Section X, clause 4, l'EMPLOYEUR versera au TRAVAILLEUR une somme qui portera le total des salaires payés au TRAVAILLEUR à un montant équivalant à la somme que le TRAVAILLEUR aurait reçue s'il avait occupé son emploi pendant la période minimale prévue.

XI. Transfert de travailleurs

1. 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 AMT positif valide. En outre, le TRAVAILLEUR doit consentir au transfert et une autorisation écrite de RHDCC/Service Canada et du REPRESENTANT DU GOUVERNEMENT étranger doit être demandée avant que n'advienne le dit transfert.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

2. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ, la période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures.
3. Au moment du transfert, l'EMPLOYEUR précédent doit fournir au nouvel EMPLOYEUR un état précis de la rémunération versée et des retenues effectuées à la date du transfert. Il faut noter que cet état doit indiquer clairement les sommes devant encore, le cas échéant, être récupérées auprès du TRAVAILLEUR.
4. L'EMPLOYEUR doit accorder à un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ une période d'essai de sept (7) jours ouvrables depuis la date de son arrivée au lieu de travail. À compter de la huitième (8e) journée ouvrable, le TRAVAILLEUR est considéré comme nommément désigné par l'EMPLOYEUR et visé par la Section X, clause 1 a).
5. Si un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ n'est pas apte à remplir les fonctions attribuées par le nouvel EMPLOYEUR, ce dernier doit renvoyer le TRAVAILLEUR à son employeur précédent avant la fin de la période d'essai de sept (7) jours, et il incombera à l'EMPLOYEUR précédent de payer les frais de rapatriement du TRAVAILLEUR.
6. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ, le DEUXIÈME EMPLOYEUR pourra continuer à déduire les frais relatifs à l'exécution du programme mais seulement à partir du montant total déjà retenu par le premier EMPLOYEUR et ce, sans dépasser les montants cités dans la Section VII, clause 3.
7. Dans le cas d'un EMPLOYÉ TRANSFÉRÉ, à payer à l'avance à l'agent de voyage le coût du transport aller simple par avion du TRAVAILLEUR entre le Canada et le Mexique par le moyen le plus économique possible, tel que stipulé dans le Protocole d'entente.

XII. DIVERS

1. En cas d'incendie, la responsabilité de l'EMPLOYEUR à l'égard des effets du TRAVAILLEUR se limite au tiers du coût de remplacement de ceux-ci jusqu'à concurrence de 150 \$. Le gouvernement du Mexique assume la responsabilité relative au reste de ce coût.

2. LE TRAVAILLEUR consent à ce que tous les renseignements que le gouvernement du Canada et le gouvernement de la province ou du territoire d'emploi possèdent à son sujet, puissent être divulgués à RHDCC/SERVICE CANADA, à Citoyenneté et Immigration Canada, au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, au Service de gestion des ressources étrangères agricoles, dans le cas du Québec, à la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère, ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, afin de faciliter le fonctionnement du Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers.

Le consentement du TRAVAILLEUR est requis, entre autres, pour la transmission des renseignements suivants:

- a. les renseignements détenus en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (y compris le numéro d'assurance sociale du travailleur);
 - b. tous les renseignements relatifs à des indemnités en matière de santé, de service social ou d'accident que possède le gouvernement de la province ou du territoire d'emploi, y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province et territoire;
 - c. les renseignements et dossiers médicaux et de santé qui peuvent être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
3. Le présent contrat est régi par les lois du Canada et de la province ou du territoire d'emploi. Les versions en langue française, anglaise et espagnole du présent contrat ont toutes trois (3) force de loi.
 4. Le contrat peut être exécuté dans un nombre illimité d'exemplaires, dans la langue préférée du signataire, et conserver la même valeur que si toutes les PARTIES avaient signé le même document. Tous les exemplaires doivent être interprétés ensemble et ne constituer qu'un seul et même contrat.
 5. Les PARTIES acceptent qu'en aucun cas les termes ou conditions de cet Accord soit remplacés, annulés ou modifiés, sans la permission écrite des autorités compétentes canadiennes et mexicaines, ainsi que de l'EMPLOYEUR et son TRAVAILLEUR.
 6. À la demande du TRAVAILLEUR, le REPRESENTANT DU GOUVERNEMENT accepte d'aider le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR à remplir les formulaires de demande de prestations parentales nécessaires.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES DÉCLARENT AVOIR LU, OU AVOIR ÉTÉ INFORMÉES ET ACCEPTENT LES CONDITIONS GENERALES STIPULÉES DANS CE CONTRAT.

DATE: _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : _____

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR : _____

TÉMOIN : _____

NOM DE L'EMPLOYEUR : _____

ADRESSE : _____

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : _____

No DE TÉLÉPHONE : _____ No DE TÉLÉCOPIEUR : _____

LIEU DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR (SI DIFFÉRENT DE L'ADRESSE CI-DESSUS) :

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT : _____

TÉMOIN : _____

Le masculin est utilisé ici, sans distinction de genre, dans le seul but d'alléger le texte.

Date de modification : 2013-05-16