



**Assemblée des
évêques catholiques
du Québec**

Les travailleurs saisonniers agricoles



**Comité des affaires sociales
Assemblée des évêques catholiques du Québec
Avril 2008**

Les travailleurs saisonniers agricoles

**Comité des affaires sociales
Assemblée des évêques catholiques du Québec
Avril 2008**

Les travailleurs saisonniers agricoles

1. La production maraîchère du Québec doit compter de plus en plus sur une main-d'œuvre venue du Mexique et du Guatemala. Dès le début du printemps, quelque 4 500 hommes et femmes viennent travailler jusqu'à la fin septembre sur 350 fermes situées en Montérégie, à Laval, dans les Basses-Laurentides, dans Lanaudière, dans le Centre-du-Québec, dans l'Estrie, dans la région Chaudière-Appalaches et sur l'Île d'Orléans. Sans ces travailleurs saisonniers, un bon nombre de producteurs agricoles québécois ne pourraient pas poursuivre leurs activités commerciales¹.

2. Sans ces travailleurs saisonniers, les petites fermes familiales ne pourraient pas résister aux pressions des grandes entreprises agroalimentaires et à leurs méthodes d'exploitation agricole. Sans ces travailleurs saisonniers, nous aurions à dépenser beaucoup plus à l'achat des fruits et des légumes que nous mettons sur notre table².

3. C'est pourquoi le Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques catholiques du Québec tient à souligner l'apport indispensable de ces travailleurs dans la société québécoise. Il veut également attirer l'attention sur le phénomène des travailleurs migrants qui vivent dans la même tradition religieuse et qui partagent plusieurs mois de vie annuellement parmi nous. Comment vivent-ils? Quelles sont leurs conditions de travail? Qu'est-ce que la société et les membres de l'Église catholique peuvent leur apporter pour améliorer leur séjour au Québec? Voilà quelques questions que le Comité

¹ Le *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, au n° 299, rappelle que « Le travail agricole mérite une attention particulière en raison aussi bien du rôle social, culturel et économique qu'il continue de jouer dans les systèmes économiques de nombreux pays, que des nombreux problèmes qu'il doit affronter dans le contexte d'une économie toujours plus mondialisée, et de son importance croissante pour la sauvegarde de l'environnement. » Le Compendium ensuite réfère à l'encyclique *Laborem exercens* de Jean Paul II : « Des changements radicaux et urgents sont donc nécessaires pour redonner à l'agriculture --- et aux cultivateurs --- leur juste valeur comme base d'une saine économie, dans l'ensemble du développement de la communauté sociale. » Conseil pontifical « Justice et paix », *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, Libreria Editrice Vaticana, CECC, 2005.

² « Si nos produits deviennent plus chers à produire, ce sont encore une fois les consommateurs, en bout de ligne, qui écoperont », affirme René Mantha, directeur général de F.E.R.M.E. (la *Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère*), qui représente les 350 producteurs horticoles, dont la grande majorité sont des producteurs maraîchers. Selon M. Mantha, « si nous voulons demeurer compétitifs face aux autres pays, et protéger nos producteurs québécois, il faut absolument agir de façon responsable à l'égard du programme en place. »

s'est posé en présentant cette étude sur la situation des travailleurs saisonniers au Québec.

4. Depuis 1974, une entente entre le Canada et le Mexique permet aux Mexicains de venir et de travailler ici. Une entente semblable a été entérinée en 2002 avec le Guatemala. Ces ententes³ rapportent des avantages économiques considérables aux pays concernés. Le Canada peut compter sur une offre fiable de main-d'œuvre à faible coût, ce qui a permis au Canada de passer d'un importateur net à un exportateur net de fruits et légumes. Le développement économique du Mexique et du Guatemala est aidé par l'envoi du salaire (en devise canadienne!) que gagnent les travailleurs. Le montant du salaire ainsi que les conditions de travail sont établis par les représentants des gouvernements et des employeurs. Les travailleurs eux-mêmes sont notoirement absents de ces négociations.

5. La migration de travailleurs du Sud vers le Nord s'inscrit dans la logique de la mondialisation des économies et elle reflète le scandale des inégalités entre pays riches et pays pauvres. « Dans le monde actuel où s'aggrave le déséquilibre entre pays riches et pays pauvres et où le développement des communications réduit rapidement les distances, les migrations de personnes en quête de meilleures conditions de vie augmentent. Ces personnes proviennent des régions les moins favorisées de la terre : leur arrivée dans les pays développés est souvent perçue comme une menace, pour les niveaux élevés de bien-être atteints grâce à des décennies de croissance économique. Toutefois les immigrés, dans la majorité des cas, répondent à une demande de travail qui, sans cela, resterait insatisfaite, dans des secteurs et des territoires où la main-d'œuvre locale est insuffisante ou bien celle-ci n'est pas disposée à effectuer ce travail. »⁴

L'éloignement

6. Ces travailleurs quittent leur famille et leur pays pour une grande partie de l'année, une absence prolongée qui a des conséquences certaines sur les relations familiales et sur les dynamiques sociales de leurs communautés. La décision douloureuse de quitter

³ Ces ententes existent dans le cadre du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada*, une initiative fédérale, qui « permet à des travailleurs agricoles peu spécialisés d'entrer en toute légalité au Canada, pour une période qui peut aller jusqu'à huit mois par an, afin de combler la pénurie de main-d'œuvre dans les fermes canadiennes, durant les périodes de plantation, de culture et de récolte de certains produits agricoles ». Voir à la page 2 de l'excellente étude de ce programme, réalisée en 2006 par l'Institut Nord-Sud et disponible sur Internet au : www.nsi-ins.ca.

⁴ *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, n° 297.

famille et patrie est motivée par de fortes pressions économiques. Pour certains, c'est ainsi qu'ils pourront enfin bâtir une maison pour leur famille ou acheter une terre qui sera plus fertile que celle sur laquelle leur famille tente de survivre. Pour d'autres, les revenus générés par le travail parmi nous leur permettront de payer la scolarité de leurs enfants, afin que ceux-ci connaissent une vie moins pénible que la leur. Pour d'autres encore, le travail sur les fermes du Québec leur donnera les moyens de payer des soins médicaux, surtout lorsqu'un membre de la famille souffre d'une condition médicale débilitante. Enfin, le salaire reçu pourra parfois aussi permettre de rembourser des dettes accumulées.

7. Mais cette absence a des conséquences aussi sur le développement économique de leur pays, par le fait que ces personnes investissent leurs talents, leur énergie et contribuent par leurs services au développement d'un pays différent du leur.

8. Le dépaysement et le découragement guettent les nouveaux arrivants. Certains travailleurs, après avoir passé seulement quelques semaines ici, retourneront dans leurs pays, épuisés par l'effort d'adaptation à la pression liée à la tâche, et désorientés par l'absence des repères culturels et familiaux.

L'isolement

9. Les travailleurs sont restreints aux champs dans lesquels ils travaillent, et aux logements dans lesquels ils demeurent. Il faut signaler cependant que certains employeurs fournissent des bicyclettes ou d'autres véhicules à l'intention de leurs travailleurs. Ils organisent aussi des loisirs et des événements sociaux. Certains employeurs accompagnent leurs travailleurs à l'église. Il y a même des employeurs qui sont allés rendre visite à leurs travailleurs de longue date dans leur pays d'origine, et ont ainsi établi des liens d'amitié avec les familles des travailleurs.

10. Parmi les employeurs, peu savent parler l'espagnol ou connaissent la culture des travailleurs qui sont sous leurs ordres. Pour communiquer avec leurs patrons, les travailleurs doivent compter sur un ancien qui parle un peu français, ce qui donne à celui-ci beaucoup de pouvoir... et favorise les abus.

11. Les travailleurs sont rarement en contact avec leurs compatriotes qui travaillent sur d'autres fermes, même voisines. Ils ne se revoient que le jeudi soir quand ils prennent

l'autobus jaune pour se rendre dans la ville la plus proche, et faire les emplettes de la semaine. Ils sont finalement assez coupés du monde extérieur : l'accès au téléphone peut être difficile lorsqu'ils sont réduits à utiliser la ligne de résidence de l'employeur!

12. L'accès aux agents du consulat responsables du bon fonctionnement du programme peut paraître facile. Une carte d'affaire du consulat est remise à chaque travailleur à l'aéroport. Par contre, quand un travailleur veut prendre contact avec un agent en particulier, la prise de contact est plutôt difficile.

Les conditions de vie

13. L'employeur doit fournir au travailleur un logement qui est convenable et qui est conforme à plusieurs normes⁵. L'employeur doit également fournir aux travailleurs des repas suffisants ou bien, si le travailleur prépare lui-même ses repas, il doit lui fournir gratuitement une cuisinette, pourvue d'installations pour la conservation, la préparation et la cuisson des aliments⁶.

14. Le contrat d'embauche spécifie que le travailleur doit habiter sur le lieu du travail ou à tout autre endroit fixé par l'employeur. Le contrat rappelle que pendant la durée de son emploi, le travailleur demeure sous la supervision de l'employeur. Même si celui-ci est responsable des allées et venues des travailleurs, il devrait n'accorder que peu de contrôle sur leur vie privée. Mais, est-ce toujours le cas?

Les conditions de travail

15. Les travailleurs saisonniers sont à l'ouvrage, que ce soit sous un soleil tapant ou une pluie battante. Il n'est pas rare qu'ils ne prennent qu'une demi-journée de congé par semaine⁷. Le contrat spécifie que la journée de travail normale est de huit heures, mais les travailleurs veulent généralement réaliser beaucoup plus d'heures. À la période des semailles en mai et juin, ils peuvent travailler au champ de 6 h à 23 h! S'il est vrai que

⁵ Les normes précisent que, dans les logements destinés aux travailleurs saisonniers, il y aura une douche, un lavabo et une toilette pour six travailleurs.

⁶ Les normes spécifient que les logements devront avoir une cuisinière et un réfrigérateur pour quatre travailleurs.

⁷ Le contrat stipule qu'après six jours consécutifs de travail, le travailleur a droit à une journée de congé. Cependant, à la demande de l'employeur, le travailleur peut accepter de différer ce congé et le prendre un autre jour, arrêté d'un commun accord.

les travailleurs veulent faire le maximum d'heures, il faut se demander cependant si certains employeurs ne les poussent pas à dépasser leurs limites physiques.

16. Les travailleurs étrangers sont payés un peu plus que le salaire minimum (8,52 \$ de l'heure). S'il est vrai que les travailleurs sont prêts à faire de longues heures, ils s'attendent à ce que leur employeur les paye pour toutes les heures travaillées.

17. L'employeur paye à l'avance la somme totale de la prime d'assurance médicale calculée pour la période du séjour au Canada, mais il pourra récupérer cette somme à l'aide des retenues faites sur le salaire des travailleurs. Outre cette retenue, l'employeur ne peut réaliser d'autres retenues que celles exigées par la loi. Est-il équitable que les travailleurs soient obligés de cotiser à la caisse d'assurance-emploi, alors que l'accès à ces prestations demeure un droit inaccessible?⁸ Cette cotisation donne droit à tout le moins au congé parental pour le père.

18. Dans le contrat, l'employeur s'engage à assurer que les travailleurs, qui manipulent des produits chimiques ou des pesticides, aient des vêtements de protection et reçoivent une formation sur les dangers auxquels ces produits les exposent. Mais est-ce que cette formation est adéquate, surtout lorsque les travailleurs ne peuvent comprendre ni les instructions ni les mises en garde imprimées sur les contenants?

Plaintes et allégations

19. Même si les travailleurs bénéficient d'une assurance médicale qui couvre les dépenses en cas d'accidents, de maladie ou d'hospitalisation, ils n'ont pas toujours accès aux soins dont ils ont besoin. Pourtant les travaux agricoles sont parmi les plus dangereux au Canada. Le taux de blessures au travail est nettement supérieur à celui d'un grand nombre d'autres industries. Il n'est pas étonnant de constater que les longues heures de travail et l'exposition à des produits chimiques ont entraîné un grand nombre de cas de maladies ou de blessures, chez les travailleurs saisonniers agricoles⁹. On préfère les voir au champ plutôt qu'à la clinique.

⁸ C'est la question qui a été posée par la *Commission épiscopale des affaires sociales* de la *Conférence des évêques catholiques du Canada*, dans son message du 15 janvier 2006, intitulé « Car nous ne sommes devant toi que des étrangers et des hôtes », à l'occasion de la Journée mondiale du migrant et du réfugié. Voir au n° 15.

⁹ Voir l'étude réalisée par l'Institut Nord-Sud, page 10.

20. Les employeurs ne sont pas toujours disponibles pour emmener un de leurs travailleurs chez le médecin. Et qui pourra agir comme interprète lors de la consultation médicale et lors des démarches auprès de la CSST? Et lorsque les employeurs gardent en leur possession les cartes d'identité des travailleurs, dont la carte d'assurance-maladie et la carte d'assurance-médicaments, il est difficile pour le travailleur malade ou blessé d'aller se faire soigner¹⁰. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec enquête actuellement sur le cas d'un travailleur mexicain qui aurait éprouvé des difficultés à se faire soigner parce que son employeur consignait sa carte d'assurance-maladie. Souvent le travailleur n'osera pas se plaindre de sa maladie ou de sa blessure, de peur d'être rapatrié et de ne plus avoir la permission de revenir travailler au Canada.

21. Finalement, ces travailleurs, isolés physiquement et d'un point de vue linguistique, sont extrêmement vulnérables faces à la menace et à l'intimidation dans leur milieu de travail mais aussi, dans les collectivités qui les accueillent. Certains auraient été congédiés et rapatriés prématurément pour avoir dénoncé des injustices, des heures de travail impayées, l'insalubrité des logements, etc.¹¹ Il nous faut assurer à ces travailleurs l'exercice de leurs droits en toute égalité et en respect de la dignité humaine.

L'étude des plaintes et le règlement des conflits

22. Les agents du consulat, comme représentants du pays qui envoie des travailleurs, ont la responsabilité, selon l'entente, d'assurer que l'hébergement fourni par l'employeur respecte les normes, de surveiller les conditions de travail, de vérifier que les salaires soient bien versés, et de faire enquête lorsqu'il y a des conflits. Mais du fait qu'ils doivent tenir compte des besoins des employeurs et des intérêts de leur gouvernement (qui cherche à obtenir le plus grand nombre de postes de travail possibles), ces agents

¹⁰ Voir un article dans LA PRESSE, du jeudi 7 juin 2007, en pages A2 et A3, intitulé «La police au secours d'un saisonnier».

¹¹ « Les travailleurs migrants étrangers risquent d'être intimidés, et ce pour plusieurs raisons : ils sont isolés de l'ensemble de la collectivité, tant physiquement que sur le plan linguistique; dans bien des cas, ils ne connaissent pas leurs droits; ils seront sans doute en route vers leur pays d'origine, avant que les plaintes relativement aux normes du travail ne puissent être traitées; ils ont peur d'être qualifiés de fauteurs de troubles et d'être empêchés par la suite de participer au programme. Des mémoires présentés à la Commission soutenaient que, en conséquence, « le mauvais traitement des travailleurs étrangers n'est pas rare. » Harry W. Arthurs, président de la *Commission d'enquête sur les normes fédérales du travail*, 2006, cité dans un article d'André Noël, paru dans LA PRESSE, du 20 juin 2007.

peuvent se trouver en conflit d'intérêts¹². Alors, comment les travailleurs pourront-ils forcer leurs employeurs à respecter leurs obligations contractuelles?

23. Comme on peut le constater, la situation des travailleurs saisonniers nous invite à développer plus de solidarité et à accueillir dans l'amitié ces frères et sœurs du Sud. Plusieurs éléments de cette étude suggèrent des pistes d'action qui mériteraient d'être explorées.

Pistes d'actions

24. Il faudrait mettre en place un mécanisme ici au Québec pour accueillir les plaintes des travailleurs et pour régler les conflits entre travailleurs et employeurs. Ce mécanisme pourrait prévoir l'intervention d'un *ombudsman*, ou protecteur des travailleurs, qui serait indépendant, accessible, en mesure de faire une enquête efficace de façon à pouvoir déposer un rapport à l'intérieur d'un court délai, et ayant la capacité de faire des recommandations qui seront mises en application par les représentants des employeurs et des gouvernements. L'enseignement social de l'Église rappelle que « Les institutions des pays d'accueil doivent veiller soigneusement à ce que ne se répande pas la tentation d'exploiter la main-d'œuvre étrangère, en la privant des droits garantis aux travailleurs nationaux, qui doivent être assurés à tous, sans discrimination »¹³.

25. Tout en reconnaissant qu'il est difficile d'assurer un suivi, lorsque des milliers de travailleurs se trouvent sur des centaines de fermes, il y a lieu d'encourager les agents des consulats à devenir plus présents et plus disponibles, pour répondre aux besoins des citoyens du pays qu'ils représentent¹⁴.

¹² Les lignes directrices du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada* précisent que les représentants du gouvernement, qui fournit la main-d'œuvre, doivent « garantir le bon fonctionnement du programme pour le bienfait mutuel des employeurs et des travailleurs. » Ces représentants se trouvent davantage dans le rôle de médiateur ou d'arbitre neutre, dans les conflits entre employeurs et travailleurs. L'étude réalisée en 2006 par l'*Institut Nord-Sud* affirme cependant que l'obligation de trouver le plus grand nombre de places possibles dans des fermes pour leurs citoyens, de façon à maximiser les rentrées de devises étrangères dans leur pays, fait que ces représentants ont tendance à agir davantage selon le point de vue de l'employeur. (p. 12)

¹³ Conseil pontifical Justice et paix, *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, Libreria Editrice Vaticana, CECC, 2005, n° 298.

¹⁴ L'*Institut Nord-Sud*, dans son étude du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers au Canada*, recommande que les lignes directrices de celui-ci soient révisées « afin de préciser que même si l'agent gouvernemental a pour tâche de faciliter le bon fonctionnement du programme, son rôle consiste à représenter les meilleurs intérêts des travailleurs, en cas de conflits entre un travailleur et un employeur. »

26. Les employeurs et l'opinion publique, surtout dans les régions concernées du Québec, doivent être mieux sensibilisés à ce que vivent les travailleurs saisonniers parmi nous pour vérifier s'ils sont toujours traités adéquatement.

27. Tout en demeurant très attentifs à la réalité des pressions que subissent les employeurs qui doivent faire face à une compétition féroce au plan national et international, il faut reconnaître les efforts des organismes et des réseaux qui accompagnent les travailleurs, lorsque ces derniers revendiquent le droit à la parole, le droit à la vie privée, et le droit à des conditions de vie et de travail justes et équitables.

Pistes d'actions d'ordre pastoral

28. Prendre l'initiative d'inviter les travailleurs aux célébrations dominicales, car ils sont vraiment nos paroissiens pendant leur séjour parmi nous. De telles activités constituent un bon moyen de découvrir ces personnes qui travaillent parmi nous, de surmonter les préjugés et de sortir d'une mentalité paternaliste à leur égard.

29. Organiser une célébration à l'occasion d'une fête patronale ou en mi-été, à laquelle les travailleurs eux-mêmes contribueraient (par exemple, par des symboles, des chants, des signes de leur culture, leurs expériences, etc.)¹⁵. Une telle célébration nous permettrait de découvrir l'expérience de foi de ces travailleurs courageux et d'apprécier leur culture et leurs traditions.

30. Visiter les travailleurs sur les fermes où ils travaillent (ce qui exigera la permission de l'employeur)¹⁶. Ils apprécient et ces rencontres d'amitié leur donnent du courage.

31. Planifier une célébration festive au moment de leur arrivée pour leur souhaiter la bienvenue et au moment de leur départ, auquel moment on pourrait offrir aux travailleurs des cadeaux pour leurs familles, en signe de solidarité.

32. Mettre à la disposition des travailleuses et travailleurs des bibles ou des livres religieux en espagnol.

¹⁵ Depuis déjà plusieurs années, *Fraternité Québécoise-Mexicana* organise des activités pastorales en espagnol, notamment une célébration eucharistique à l'*Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal*, le troisième dimanche de juillet. À St-Nicolas et à l'Île d'Orléans, une messe en espagnole suivie d'une rencontre fraternelle est organisée une fois par mois, en collaboration avec les paroisses.

¹⁶ Le père Clément Bolduc p.m.é., qui depuis 1999 visite régulièrement les travailleurs, a entendu l'un de ces derniers lui dire : « Vos visites nous apportent des forces nouvelles. C'est comme une goutte d'eau qui tombe dans une terre sèche. » Voir son article « *Derrière la montagne : Coup d'œil sur la vie des travailleurs étrangers au Québec* », publié dans le bulletin *Vivre ensemble*, Volume 12, no. 43 (automne 2004)

33. Lors des célébrations, fournir les textes de la Parole de Dieu du dimanche aux travailleurs; on les trouve facilement en espagnol sur Internet.

Conclusion

34. Si la venue des travailleurs saisonniers du Sud au Québec contribue à maintenir une production compétitive face aux autres pays et protège nos producteurs québécois, nous sommes forcés de reconnaître que cette migration souligne les inégalités flagrantes entre les pays riches et les pays pauvres. Les gouvernements et les employeurs ont donc la responsabilité de faire en sorte que ces travailleuses et travailleurs aient des conditions de travail et de vie équitables dans le respect de leurs droits fondamentaux. Par ailleurs, les communautés chrétiennes sont invitées à les accompagner fraternellement dans leur cheminement de foi, en faisant en sorte que leur séjour en terre québécoise se vive dans la justice et la dignité.

Avril 2008



Comité des affaires sociales :

Mgr Gilles Lussier, Mgr Roger Ébacher, Mgr Jean Gagnon, Mgr Pierre-André Fournier, M. Pierre Côté SJ,
Mme Andrée Cyr-Desroches, Mme Denise Martel et Mme Rolande Parrot.

Avec la collaboration de la Table de pastorale sociale des diocèses du Québec.

Publication de : L'Assemblée des évêques catholiques du Québec
1225, boul. Saint-Joseph Est, Montréal (Québec) H2J 1L7
Courriel : aecq@eveques.qc.ca Site internet : <http://www.eveques.qc.ca>

Dépôt légal, 2^e trimestre 2008
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89279-111-2 (version imprimée)
978-2-89279-112-9 (PDF)