



Le recrutement saisonnier de travailleuses marocaines dans les serres de Huelva (Espagne) : deux décennies de construction légale de la vulnérabilité

Emmanuelle Hellio¹, Juana Moreno Nieto²

¹Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST, CNRS- Aix-Marseille Université) et Unité de Recherche Migrations Internationales et Société, (URMIS, Université de Nice Sophia Antipolis) ; ² Universidad de Cádiz. Contacts : manouhellio@hotmail.com et juana.moreno@gm.uca.es

Résumé

Depuis 20 ans, des ouvrières agricoles marocaines sont recrutées pour aller travailler dans la récolte des fruits rouges en Espagne. Ce dispositif a été promu par l'Union Européenne pour son utilité économique et pour maîtriser les flux migratoires. Ces contrats concernent entre 10 000 et 15 000 ouvrières agricoles chaque année (avec une baisse importante entre 2010 et 2017). L'article analyse comment ce système a été créé et a évolué, et dans quelle mesure il permet – ou non – à ces femmes de travailler dans des conditions décentes et de les protéger. Cette analyse s'appuie sur des entretiens menés sur une longue période, entre 2007 et 2023. Les femmes sélectionnées au Maroc sont principalement des mères d'enfants en bas âge, dans l'objectif de limiter les « risques » que ces femmes restent en Europe. Le salaire payé en Espagne pour les ouvrières agricoles est, sur une base journalière, bien supérieur à ce que ces femmes pourraient gagner au Maroc. Pourtant, de nombreux témoignages ont souligné les abus concernant le travail et le séjour de ces femmes : non-respect des temps de travail, des logements insalubres, non-paiement d'heures supplémentaires, harcèlement ou abus sexuels, etc. Ceci est dû à la forte asymétrie de pouvoir que le programme de migration temporaire assure entre agriculteur et ouvrières, du fait de la forte dépendance de leur employeur pour rester dans le programme, leur isolement dans les fermes, leur méconnaissance du contexte local et le contrôle exercé sur leur mobilité sur place. Également, il faut souligner la faiblesse des contrôles menées par l'inspection du travail espagnole. Ces problèmes sont récemment apparus dans les médias espagnols, mais cela n'a pas induit de changement structurel dans ce système. Derrière un discours mettant en avant le rapport « gagnant-gagnant » entre agriculteurs et ouvrières, entre le Maroc et l'Espagne, ce système de migration saisonnière aboutit de fait à une construction légale de la vulnérabilité de ces femmes.

Mots clés : contrats d'origine, migration temporaire, ouvrière agricole, vulnérabilité, Espagne

Introduction

Le système de recrutement saisonnier d'ouvrières marocaines venant récolter les fruits rouges de la province de Huelva en Andalousie a presque 25 ans (Hellio et Moreno, 2021). Durant ce quart de siècle, des milliers de saisonnières de diverses régions marocaines ont accédé au marché du travail espagnol à travers un modèle de migration circulaire subventionné par l'Union Européenne et supervisé par les autorités de chaque pays, nommée *contratos en origen* (contrats d'origine). La possibilité de gagner un salaire journalier neuf fois plus élevé qu'au Maroc convertit ces contrats en une possibilité très attrayante pour les femmes du milieu rural, cible de ce programme.

Cependant, malgré des efforts constants pour ériger ce système de recrutement en modèle de gestion éthique des flux migratoires, de nombreuses organisations syndicales, universitaires et des journalistes dénoncent depuis des années les mauvaises conditions de travail et de logement imposées aux saisonnières, ainsi que les abus sexuels et professionnels auxquelles elles se voient exposées (Castro et Pinto, 2023 ; Justicia Alimentaria, 2022 ; Women's Link Worldwide, 2019). Ce travail se propose d'explorer les logiques sous-jacentes à la gestion collective du recrutement à la source pour comprendre comme un système de migration

légal construit une main d'œuvre vulnérable à ces abus. Pour cela, il faut prêter attention aux caractéristiques du système agro exportateur de fruits et légumes frais, qui, comme dans d'autres enclaves agricoles méditerranéennes, se fonde sur l'exploitation de migrant.es du sud global, mineurs et femmes pour garantir sa rentabilité (Corrado et al., 2017). De même, il est nécessaire d'étudier les interactions entre genre et politiques migratoires pour éclairer le fonctionnement du système de migration de travail de l'agriculture onubienne¹ et comprendre les conditions de vie et de travail des saisonnières recrutées à la source.

L'article se base sur du matériel ethnographique collecté entre 2007 et 2023 par les auteures dans le cadre de différents projets de recherche. Plus précisément, il s'agit d'un mémoire de DEA, une thèse de doctorat et quatre projets de recherche nationaux et internationaux, menés entre 2015 et 2024². Au cours des différentes phases du travail de terrain, plus d'une centaine d'entretiens approfondis ont été menés avec les différents acteurs sociaux du secteur (employeurs, institutions publiques, syndicats, ONG...) et, surtout, avec les saisonnières marocaines. Les entretiens ont eu lieu à Huelva et dans les villages d'origine des travailleuses au Maroc. Dans presque tous les cas, les entretiens ont été menés en arabe dialectal avec l'aide d'un.e traducteur.rice natif.ve. Des observations ont également été réalisées sur les lieux de résidence et de travail des saisonnières, ainsi que dans le cadre des processus de sélection au Maroc. La nature intensive et

¹ Cet adjectif est aujourd'hui utilisé pour qualifier ce qui relève de la ville et par extension de la province de Huelva. Onuba était le nom du campement phénicien et tartessien remontant au moins au dixième siècle et situé à l'emplacement actuel de la ville de Huelva.

² Projet européen "TEMPER : Temporary vs Permanent migration" (Consejo superior de investigaciones científicas, Espagne, 2015); Projet "Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las

trabajadoras contratadas en origen" (Women's Link Worldwide, Espagne, 2019); Projet « Gobernanza de la calidad en las cadenas globales agroalimentarias. Un análisis comparado de los territorios agroexportadores en España» (Ministerio de Ciencia e Innovación, Espagne, 2018-2020); Projet «Crisis, dinámicas migratorias y condiciones de vida de la población migrante en España. Análisis comparado de los efectos de la Gran Recesión y la Gran Pandemia" (Ministerio de Ciencia e Innovación, Espagne, 2021-2024).

diachronique du travail de terrain nous a permis d'acquérir une connaissance approfondie du système de recrutement et de son évolution, ainsi que des expériences de migration et de travail de ces travailleuses migrantes.

La production de fraise et autres fruits rouges dans la province de Huelva

La culture de fraise dans la province de Huelva remonte aux années 1970. L'arc littoral situé entre la ville de Huelva et le Guadalquivir constitue la principale zone productrice de fruits rouges d'Espagne et d'Europe et se place au sixième rang mondial. Grâce à l'exploitation des eaux souterraines du Guadalquivir, de bonnes conditions météorologiques et l'application de fertilisants sur un sol sableux en principe improductif, les champs de Huelva ont constitué une enclave appropriée à la culture précoce de la fraise et des autres fruits rouges. Ces circonstances permettent leur commercialisation sur le marché européen dès le mois de janvier, deux mois avant les producteurs français ou italiens. La production est principalement destinée à l'exportation vers l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024).

Malgré ce que l'agro-industrie décrit comme des « avantages comparatifs » naturels : l'eau, le soleil et la disponibilité proche d'une main-d'œuvre bon marché, la culture de fraise requiert un grand investissement de capital pour acheter tous les intrants nécessaires allant du système d'irrigation, jusqu'aux plants patentés en passant par le plastique nécessaire à la couverture du sol et à la construction des serres. Ces 25 dernières années, le développement de la production s'est accompagné d'un processus

d'intensification impliquant des investissements technologiques et la mobilisation d'importants contingents de main-d'œuvre pour la récolte. Cette tendance s'est encore accrue ces dernières années avec l'introduction de la framboise et de la myrtille, très demandeuses de mains saisonnières.

Malgré l'augmentation continue des coûts, le prix du kilo de fraise a tendance à rester stable du fait du contrôle de la distribution par les supermarchés européens qui imposent les prix et conditions de vente (Lawrence et Dixon, 2016). Pour maintenir la rentabilité, les agriculteurs ont développé trois stratégies. Ils ont cherché à augmenter le rendement par hectare via l'intensification technique de la production ce qui n'a fait qu'éroder davantage la viabilité économique du modèle en terminant avec la fertilité des sols et en polluant les nappes. En parallèle, ils ont développé la culture de nouvelles baies comme la framboise, la mûre ou la myrtille permettant, dans un premier temps, des bénéfices plus importants (Reigada et al., 2021). La troisième stratégie a consisté à faire des salaires une variable d'ajustement (Hellio, 2014).

La récolte de fruits rouges suppose de disposer d'une main-d'œuvre nombreuse et flexible, entre autres du fait du caractère périssable de ce fruit, d'autant plus problématique qu'il est destiné à l'exportation. La maîtrise des coûts salariaux s'obtient par le maintien des salaires à la baisse, l'ajustement flexible de la quantité de main-d'œuvre aux besoins de la production sans majoration des heures supplémentaires et la mise en œuvre d'un système disciplinaire permettant d'intensifier le rendement tout en garantissant la qualité de la récolte (Aragón 2006 ; Moreno Nieto, 2009 ; Hellio 2014 ; Pinto et Castro, 2023). Comme dans d'autres enclaves d'agriculture intensive, ces impératifs sont à l'origine du recrutement de groupes de travailleur.ses en position subordonnée dans la structure

sociale qui accepteront les conditions de travail imposées (Thomas, 1985 ; Corrado et al., 2017). Dans le secteur, depuis les années 1990, il s'agit majoritairement de femmes et de main-d'œuvre étrangère.



Photo 1. Exploitation de production de fraises (© Hellio).

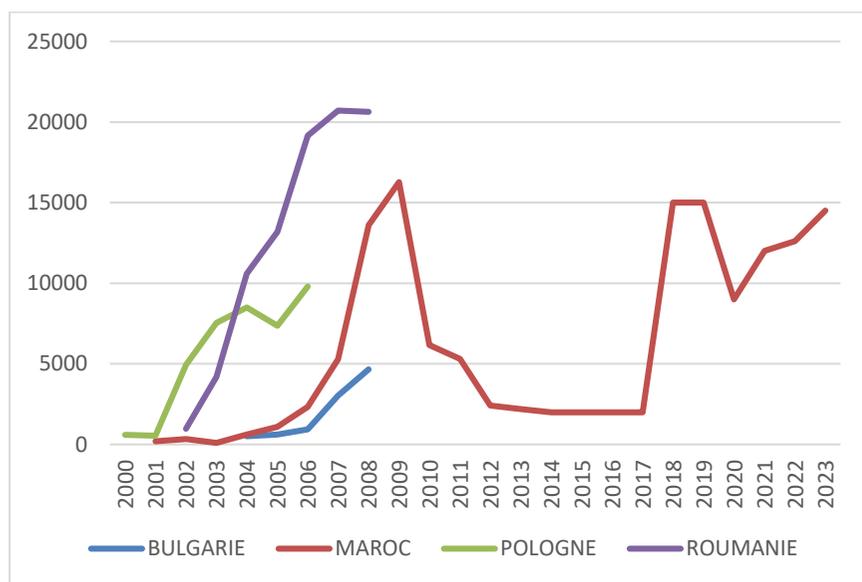
Le marché du travail de l'agriculture de Huelva

Dans les trois dernières décennies, la présence de travailleurs et travailleuses étrangères sous différents régimes migratoires a permis l'accès à une main-d'œuvre disposée à couvrir les postes saisonniers. Les différentes substitutions de main-d'œuvre typique du modèle d'agriculture californien (Berlan, 1987) ont donné lieu à Huelva à un marché du travail particulièrement diversifié aussi bien du point de vue de l'origine que du sexe. Malgré un intérêt presque exclusif ces dernières années des médias et de la société civile pour les ouvrières marocaines *contratadas en origen*, ces dernières font partie d'un système d'emploi complexe formé d'une majorité de saisonniers et saisonnières d'Europe de l'Est (surtout Roumanie), d'Espagnoles et de journaliers d'Afrique de l'Ouest et du Maghreb et dans lequel elles sont en réalité minoritaires (Hellio et Moreno, 2021).

Les familles andalouses qui réalisaient traditionnellement la récolte ont laissé la place dans les années 1990 à des hommes d'Afrique de l'Ouest et du Maghreb qui utilisent l'embauche dans cette monoculture comme une porte d'entrée sur le marché du travail malgré leur situation irrégulière. Au fur et à mesure des années, ces travailleurs seront décrits comme problématiques, des vagabonds, qui ne restent pas à la place subalterne qui leur a été assignée et s'en vont dès qu'ils obtiennent un droit au séjour (Gordo, 2002 ; Reigada, 2006). Dans ce contexte, la *contratación en origen* va constituer une réaction aux formes d'auto-mobilités spontanées que les employeurs cherchent à canaliser et gouverner (Karakayali et Rigo, 2010).

Ce n'est pas un hasard si cette forme de recrutement est créée en 2000, une année marquée à Huelva par 5 mobilisations et occupations de travailleurs maghrébins luttant pour leur régularisation et contre les conditions de travail dans le secteur agricole et la nouvelle Loi des étrangers (*Ley de Extranjería*) (Gualda et Ruíz, 2004).

Figure 1. Évolution du recrutement à la source dans la province de Huelva 2000-2018



Source : De 2000 à 2010, Direction du travail de la sous-délégation du gouvernement. De 2011 à 2023, estimations faites à partir des annonces dans la presse. Élaboration Auteurs.

La *contratación en origen* est un programme de migration temporaire géré par L'État où la sélection et la signature des contrats se réalisent dans des pays extérieurs à l'Union Européenne, que les employeurs considèrent comme ruraux et moins développés. En Espagne, ce programme est utilisé principalement à Huelva et il a été toujours dirigé vers les femmes, une préférence que nous analyserons tout au long de cet article. À Lleida (Catalogne), on utilise aussi les contrats d'origine (mais dans des proportions bien moins importantes) pour faire venir principalement des hommes latino-américains (Molinero-Gerbeau, 2020). Les travailleuses sont envoyées en Espagne pour une durée correspondant à celle de leur contrat de travail, et qui ne peut pas dépasser neuf mois. Elles doivent rentrer dans leur pays à la fin de la saison et signent à cet effet lors de leur départ un engagement de retour.

La *contratación en origen* au Maroc

La première expérience de recrutement de saisonnières marocaines pour l'agriculture dans la province de Huelva remonte à l'an 2000. Dans le cadre de la toute récente *Ley de Extranjería* qui introduisait ce principe de recrutement à la source dans les pays d'origine³, et alors que la majorité du secteur se tourne vers l'Europe de l'Est, l'entreprise Fresdeloc⁴ décide de recruter au Maroc, à Moulay Bouselham où elle est installée depuis la fin des années 1980. Recruter en interne lui permet d'obtenir des travailleuses

³ Loi 4/2000 du 11 janvier, sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale. Les recrutements à la source au Maroc s'inscrivent dans le cadre d'accord bilatéraux qui organisent l'entrée de travailleur.euses marocain.es dans l'Etat

espagnol, parmi lesquels l'Accord sur la main d'œuvre du 25 juillet 2001 (Bulletin du 20 septembre 2001).

⁴ Les noms des entreprises et des interviewé.e.s sont fictifs.

expérimentées et fidélisées par la relation antérieure avec l'entreprise. Au fur et à mesure des années, pour garantir leur retour, le directeur de la filiale ajoute des critères familiaux à la sélection (Hellio, 2014).

Six ans plus tard, les possibilités de continuer à utiliser le dispositif de *contratacion en origen* en Europe de l'est se ferment du fait de l'adhésion de la Roumanie et de la Pologne à l'Union Européenne (Reigada, 2012). Dans un contexte international de promotion de la migration temporaire par les organisations internationales et l'Union Européenne, la mairie de Cartaya (une commune de la province de Huelva) obtient de la Commission une subvention de 1 196 000 d'euros. Elle est destinée au développement d'un programme de migration temporaire entre Huelva et le Maroc, intitulé "Projet de gestion intégral et éthique de la migration temporaire de travail". Au même moment, au Maroc, l'Agence pour l'emploi marocaine (Anapec) dispose d'une enveloppe de 5 millions d'euros, prévue par le programme Meda 2, pour promouvoir la circulation légale des personnes entre le Maroc et l'Union Européenne.

En 2006, la municipalité signe avec l'Anapec un accord de collaboration et c'est le démarrage du projet Aeneas-Cartaya pour la « gestion éthique et socialement responsable des flux de migration de travail Afrique-Europe »⁵, qui entrainera l'institutionnalisation des recrutements au Maroc. Aeneas-Cartaya se présente comme un programme organisant la sélection, le recrutement, le transport et la médiation entre ce nouveau groupe de travailleuses et les fraisculteurs. Le retour des travailleuses constitue dès le lancement la pierre angulaire du programme et le principal critère

d'évaluation de son succès. Après des débuts difficiles, avec un faible taux de retour, celui-ci atteindra finalement 85% lors des campagnes de 2008 et 2009. Cela sera attribué aux critères de sélection mis en œuvre qui réserveront les contrats aux femmes mariées ou veuves ayant des enfants de moins de 14 ans à charge. Ils favorisèrent également les femmes appartenant à des familles nombreuses, ayant une expérience agricole, et venant de zones rurales et pauvres. Le contingent marocain augmente fortement jusqu'à atteindre 16 000 contrats signés en 2009.

La crise économique de 2008 et ses conséquences sonneront à partir de 2010 le reflux de ce mode de recrutement qui diminuera drastiquement jusqu'en 2012 puis plafonnera pendant 6 ans à 2000 ouvrières. Il faudra attendre 2017 pour voir le « robinet » des contrats se réouvrir. Cette année-là, le contingent sera de nouveau fixé à 15000 saisonnières marocaines, un chiffre qui s'est maintenu jusqu'à la fermeture des frontières provoquée par la crise du COVID-19 en 2020⁶ (voir graphique 1).

Cette augmentation drastique du contingent est une réponse aux demandes patronales qui ont toujours été opposées à la « congélation » des contrats (Molinero-Gerbeau, 2020). Le secteur a dénoncé de manière récurrente les difficultés à trouver une main-d'œuvre suffisante et surtout à la fixer tout au long de la saison lorsque la raréfaction des heures de travail pousse les travailleurs et travailleuses communautaires ou en recherche de papiers à reprendre la route de la « roue saisonnière », celle de l'enchaînement des différentes récoltes dans différents territoires

⁵ Achevé à l'été 2008, le relais du programme sera pris par la FUTEH (Fundación de Trabajadores Extranjeros de Huelva) avec des fonds de la mairie de Cartaya et du Ministère du Travail et de l'Immigration. L'alternance politique à la mairie de Cartaya entraîne la fin de l'appui institutionnel local impliquant une forte diminution de l'activité d'encadrement

du programme. Des 12 médiateurs interculturels employés en 2008, il ne restait plus qu'un temps complet et trois temps partiels en 2011.

⁶ Cette année-là, 20 000 contrats avaient été signés, mais la fermeture des frontières survenue en mars empêcha la venue de 11 000 saisonnières (López-Sala, 2022).

(fraises, puis fruits d'été, vendange, pommes et poires,...) (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019).

Malgré la fermeture des frontières entre l'Espagne et le Maroc qui commence en 2020 et se prolonge 2 ans, l'entrée de saisonnières n'est pas interrompue, et oscille entre 12000 saisonnières recrutées en 2021 et 14500 en 2023. Cette continuité montre le soutien sans faille des organisations patronales et des administrations publiques à ce programme de migration temporaire. Cependant, dans un contexte de refroidissement diplomatique entre l'Espagne et le Maroc, ces recrutements se sont aussi récemment tournés vers des pays latino-américains comme l'Équateur, la Colombie et le Honduras (comme cela avait déjà été le cas marginalement aux débuts du dispositif), même si jusqu'ici, leur nombre a été relativement réduit.



Photo 2. Station de conditionnement des fraises (© Hellio)

Le statut « captif » des saisonnières

La main-d'œuvre recrutée au Maroc par le secteur agricole dans la province de Huelva se distingue par deux caractéristiques : un statut juridique qui génère une situation de dépendance à l'employeur et la sélection de femmes en fonction de leur place dans la sphère domestique. Les critères de sélection sont d'avoir un enfant légitime de moins de 14 ans à charge, une expérience dans l'agriculture et d'être issue du milieu rural. On constate au sein de ce groupe une surreprésentation des femmes séparées, veuves ou divorcées. Ces critères sexistes vont à l'encontre du principe de non-discrimination établi par la constitution espagnole (Women's Link Worldwide, 2019).

Pour le dire autrement, la mobilisation saisonnière des ouvrières agricoles marocaines à Huelva se fonde sur les asymétries de genre, la précarisation juridique et la saisonnalité du contrat. Comme le conclut Collins (1995) à propos d'un autre programme de migration temporaire, ces femmes sont choisies pour ne pas mettre en question les termes du contrat. Leur situation dans le pays d'origine les rend particulièrement vulnérables aux mécanismes de contrôle et de coercition qui caractérisent les programmes de migration temporaire.

Si on reprend l'argument de Burawoy (1976) selon lequel les programmes de migration temporaire se fondent sur la construction d'une double dépendance des saisonnières envers le salariat et une économie extérieure, on fait face ici à une nouvelle configuration de l'articulation entre l'économie saisonnière et le mode de production domestique (Delphy, 1998) dans lequel sont insérées les ouvrières au Maroc. C'est parce qu'elles effectuent le gros des tâches domestiques au sein du travail

entendu dans sa définition élargie (Carrasco, 2017), celle qui intègre le travail de reproduction (Federici, 2014), parce qu'elles s'occupent matériellement d'élever les enfants et parce qu'on considère idéologiquement cette activité comme prioritaire et légitime, qu'elles sont vues comme des saisonnières idéales, travaillant dur pour leurs enfants mais rentrant s'en occuper en fin de saison. Le programme cherche à intégrer travail domestique et travail salarié à des fins de contrôle des flux. La féminité (et plus précisément certains rôles sexués : ceux de mère et d'épouse) n'y est plus seulement construite comme flexible et productive (Salzinger, 2003) mais également comme canalisable (Décosse et Hellio, 2022).

Par ailleurs, les contrats auxquels accèdent ces travailleuses les limitent à un secteur et un employeur donné, seul à même de renouveler le contrat l'année suivante. Dans d'autres latitudes, des chercheurs ont utilisé le concept de *captivité juridique* pour qualifier la situation des saisonnières recrutées dans de tels programmes (Basok, 2002 ; Bindford, 2006).

Ces contrats donnent en effet lieu à une transaction par laquelle les travailleuses cèdent une partie des libertés normalement associées au salariat. Elles n'ont pas le pouvoir de chercher un autre employeur et ne peuvent donc pas négocier leurs conditions de travail. Elles ne sont pas physiquement privées de liberté puisque leur venue résulte d'un choix et qu'elles peuvent abandonner le travail lorsqu'elles le veulent. Mais une telle décision entraîne le retour au Maroc sans possibilité d'accéder au programme dans le futur, ou, l'illégalisation une fois le contrat échu, pour celles qui décident de rester sur le sol espagnol.

Une autre caractéristique essentielle pour comprendre l'idée de captivité juridique, c'est l'absence pendant le contrat de séparation nette entre le travail et la vie privée. Les travailleuses résident souvent dans les

exploitations, éloignées des villages alentours ce qui complique leurs contacts avec la population locale et l'apprentissage de l'espagnol. Elles dépendent de l'employeur pour sortir des exploitations, qui doit normalement leur assurer un transport hebdomadaire vers un village pour les courses, les démarches bancaires et de santé ou encore les appels téléphoniques.

D'autres pratiques qui confirment la captivité des travailleuses est la pratique illégale mais habituelle de garder leurs passeports et de ne les leur remettre ainsi que leurs dernières payes qu'à la porte du bus qui les ramène au Maroc (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019). Il en va de même des pratiques de contrôle des entrées et sorties des exploitations souvent grillagées, de l'interdiction des visites masculines et des sorties nocturnes. Les saisonnières sont en outre fortement incitées à emprunter les bus affrétés par les organisations patronales pour rentrer au Maroc, ce qui accentue la canalisation de leur mobilité et complique pour celles qui décideraient rester, les possibilités de quitter les exploitations en fin de saison. Enfin, les sorties du programme sont appelées *fugas* (fuites) par les employeurs, ce qui en dit long sur la captivité introduite par ce régime de travail.

Conditions de vie et de travail

Quelles sont les conséquences du dispositif sur les conditions de vie et de travail des ouvrières en Espagne ? Dès 2006, des publications associatives et scientifiques alertaient sur les conséquences de la captivité juridique imposée par ces contrats, mettant en cause le programme (Varios Autores, 2006 ; Pinto et Castro, 2023).

En ce qui concerne le logement, les saisonnières rapportent des conditions de surpeuplement (trop de lits dans les chambres⁷, pas assez de douches, d'eau chaude, ou de feux pour cuisiner, le ratio pouvant aller jusqu'à douze femmes pour une douche) (Justicia Alimentaria, 2022 ; Molinero-Gerbeau, 2021 ; Ruiz-Ramírez et al., 2024). Elles se plaignent, pour celles qui sont logées en algéco, du froid, de la chaleur et dans certains cas d'un manque d'étanchéité à la pluie, de la saleté des espaces collectifs et du déversement direct des eaux usées au sol impliquant la formation de cloaques (APDHA et al., 2017 ; Women's Link Worldwide, 2019 ; Hellio et Moreno, 2022). Dans certaines exploitations, elles n'ont pas accès à l'eau potable. Par ailleurs, il n'est pas rare que les employeurs fassent payer les charges d'électricité et de gaz alors que l'arrêté ministériel GECCO⁸, qui régule ce type de contrat, prévoit que le logement est gratuit, charges comprises (Women's Link Worldwide, 2019; Ruiz-Ramírez et al., 2024).

En ce qui concerne les conditions de travail, celles qui viennent pour la première fois méconnaissent les conditions exactes établies par leur contrat de travail ainsi que les droits découlant de la Convention collective provinciale⁹. Au Maroc, les contrats sont signés en arabe mais beaucoup de ces femmes ne savent pas lire. En arrivant en Espagne, elles signent un nouveau contrat en espagnol qui remplace le précédent. On ne leur fournit pas de traduction écrite, ni de copie de ce contrat et pas non plus

⁷ On compte généralement quatre ouvrières par chambre de trois mètres de long sur un peu plus de deux mètres de large, et donc 8 par « algéco », alors que selon l'Ordonnance de Sécurité et d'Hygiène, la superficie lit-travailleur ne doit pas être inférieure à 4 mètres carrés.

⁸ En 2009, la Loi organique 2/2009 réformant celle de 2000 (4/2000) introduit le sigle Gecco pour "Gestion collective des Contrataciones en Origen". Ce décret ministériel, renouvelé chaque année encadre les recrutements collectifs aussi bien au Maroc que dans les autres pays de recrutement, établissant les droits et devoir des employeurs.euses et

d'information sur le Décret GECCO déjà évoqué plus haut (Women's Link Worldwide, 2019 ; Pinto et Castro, 2023).

Le travail dans les serres et stations de conditionnement se caractérise par le non-respect de la Convention collective, une grande flexibilité et un rythme de travail intensif (Justicia Alimentaria, 2022 ; Pinto et Castro, 2023). D'abord à l'échelle de la saison, les ouvrières ne savent pas quand commencera et se terminera leur contrat, ce qui permet aux employeurs de les utiliser comme un « quota de réserve » ou un « stock », les faisant venir et partir quand bon leur semble. Une travailleuse sociale signale ainsi que les employeurs parlent d'elles comme si elles étaient « des marchandises » : « *Et donc, je l'amène, je l'apporte, je la mets et je l'enlève* »¹⁰.

Par ailleurs, au jour le jour, la constitution de réserves surnuméraires de main-d'œuvre sur les exploitations permet de disposer de suffisamment de travailleuses pendant les pics de production, mais suppose des pénuries de travail au cours des 4 à 5 mois que dure la saison. On observe par exemple la privation du jour de repos hebdomadaire pendant les pics de production ou de pause pendant la journée de travail, mais aussi la diminution des

travailleur.ses. De 2012 à 2018, le décret ESS/1/2012 a été reconduit chaque année. Il a été actualisé le 26 décembre 2018 par le décret TMS/1426/2018, toujours d'actualité.

⁹ En Espagne, sur la base du droit du travail national il y a des conventions collectives par secteur et par province. La convention collective de Huelva en vigueur jusqu'en 2025 est consultable ici: <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=c772b612-b415-11ed-b5db-a12caf6438a5>

¹⁰ Entretien avec deux assistantes sociales du service social de la mairie de Moguer, juin 2011, Moguer.

heures de travail rémunérées lorsque la production ralentit¹¹. Cette flexibilité imposée va à l'encontre des intérêts des travailleuses et met en cause la rentabilité de leur séjour, car dans le secteur, on n'est payé que les jours travaillés (Pinto et Castro, 2023)¹².

En ce qui concerne la productivité des travailleuses, la quantité et la qualité des caisses ramassées sont contrôlées de manière individuelle et l'ouvrière ne ramassant pas suffisamment est sanctionnée, généralement en étant privée de travail le ou les jours suivants. En plus du contrôle direct des contremaîtres, la quantification de la productivité par badges individuels et l'affichage de listes signalant le rendement de chaque travailleuse imposent une grande pression physique et psychologique sur ces femmes qui voient leur temps de travail voire leur maintien en Espagne compromis par un faible rendement (Pinto et Castro, 2023). De la même manière, celle qui ramasse beaucoup est récompensée par des heures supplémentaires, ce qui incite à la compétition et donc au rendement au sein du collectif.

Il arrive aussi que les employeurs en fin de saison passent à un salaire au rendement ou à la tâche. Ces rythmes de travail particulièrement intensifs

entraînent une impossibilité pour certaines saisonnières (les plus âgées ou celles qui viennent d'accoucher) de tenir la cadence.

Cette pression a des répercussions générales sur leur santé physique et mentale comme cela a pu être observé dans d'autres enclaves d'agriculture intensive (Holmes, 2013). On constate la présence d'affections liées à la posture et au rythme de ramassage comme les douleurs ostéo-musculaires, à l'effort dans la chaleur des serres, comme les maux de tête ainsi que des troubles émotionnels liés aux conditions vécues dans les exploitations et dans les communes de monoculture fraisicole (Mozo et al., 2022). Elles souffrent également de l'absence de leurs enfants. Dépendantes de l'employeur, elles ont généralement des difficultés à accéder au système de santé. Il n'est pas facile d'obtenir la *tarjeta sanitaria* (équivalent de la carte vitale) qui conditionne l'accès aux soins et elles ont de plus des difficultés à se déplacer pour accéder au centre de santé, puisqu'elles travaillent durant les horaires d'attention. Même une fois tous ces obstacles dépassés, elles restent confrontées à la barrière linguistique (Mozo et al., 2022; Pinto et Castro, 2023).

Par ailleurs, les heures supplémentaires ne sont pas payées comme telles (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019 ; Pinto et Castro, 2023). Ne

11 Alors que l'ordre GECCO prévoit qu'on doit garantir aux travailleuses « l'activité continue pendant la période de validité de l'autorisation demandée. Dans le secteur agricole, l'activité est considérée comme continue si elle représente au moins 85 % du temps de travail normal dans le secteur. » C'est à dire cinq jours sur six par semaine. (Art. 3, Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-26742)

12 En Espagne, les salaires et les conditions de travail sont régulés par des conventions collectives par secteur et région. Les salaires versés changent même par type de production. Ainsi les salaires des ouvrières de la fraise ne sont pas les mêmes que celles des ramasseuses de framboise. Dans la convention collective de Huelva pour la fraise en 2024, on paye la

journée pour les ouvrières agricoles autour de 51 euros par jour pour 6h30 de travail. Les jours non travaillés ne sont pas payés. La première heure supplémentaire est rémunérée à 25 % de l'heure normale, les autres à 75 % de l'heure normale. Les jours commencés sont normalement dus en entier puisque la convention collective prévoit que tout.e ouvrier.e ayant passé plus de deux heures dans les champs doit se voir rémunérer « el jornal », c'est-à-dire une journée complète de travail (Cf Article 11 de la convention collective : « Suspension du travail »). Mais ces conditions sont rarement respectées. Par ailleurs, le décret GECCO indique que le logement et les dépenses de la maison sont payés par l'employeur tandis que la nourriture par les ouvrières.

sachant souvent pas lire, encore moins des documents écrits en espagnols, les saisonnières peuvent difficilement contester les écarts constatés entre leur salaire et le réel travaillé¹³. Elles subissent également des traitements vexatoires tant durant le travail qu'en dehors, des punitions visant à faire l'exemple et maintenir la discipline dans l'exploitation, et des traitements discriminatoires qui visent à diviser les groupes de différentes origines pour mieux régner (Reigada, 2012 ; Hedio, 2014).

Malgré ce contrôle de la force de travail, les saisonnières développent des stratégies de résistance et de solidarité quotidiennes (Scott, 1985) comme par exemple lorsqu'elles placent une feuille de fraisier dans leur tablier à chaque caissette récoltée pour éviter ensuite de voir leur rendement sous-évalué ou lorsqu'un.e travailleur.se aide son collègue de rangée à tenir la cadence en complétant sa cagette. Il en va de même des techniques de sabotage de la récolte, comme le fait de mal nettoyer les rangs cultivés, ce qui met en péril la récolte à venir.

Lever la chape de plomb : mobilisations et résistances dans les serres de Huelva

Au printemps 2018, le pacte de silence autour des conditions de vie et de séjour des saisonnières étrangères dans la province de Huelva a enfin été

¹³ À cet égard voir, par exemple, la plainte déposée en 2022 contre une banque qui, de 2013 à 2019, aurait retenu entre 28 et 200 euros par mois sur la paye de saisonnières marocaines d'une grande entreprise du secteur pour une assurance santé qu'elles méconnaissaient. Voir *La mar de Onuba*, 26 juin 2022 : <https://revista.lamardeonuba.es/el-fraude-con-seguros-de-salud-a-las-trabajadoras-marroquies-contratadas-en-origen-contaba-con-la-complicidad-de-caixabank-y-del-gigante-de-los-frutos-rojos-atlantic-blue/>

localement rompu. Deux faits caractérisent le recrutement de la campagne 2017, qui la différencient des campagnes antérieures. D'abord, les autorités ont enregistré un taux élevé d'abandon du programme. On estime qu'environ 1500 travailleuses ne sont pas rentrées au Maroc à la fin de la saison¹⁴.

Il est possible que la baisse abrupte du nombre de contrats pendant la crise économique de 2008 qui a bloqué des milliers d'ex-saisonnières au Maroc pendant des années, ait miné la confiance des travailleuses dans le programme, poussant nombre d'entre elles à tenter leur chance en Espagne de peur que la situation de voir leur contrat non renouvelé ne se reproduise. Ensuite, la campagne a été marquée par une série de dénonciations publiques des abus sexuels et de travail soufferts par les saisonnières marocaines en particulier.

Suite à la publication au printemps 2018 d'un reportage¹⁵ qui recense les abus sexuels soufferts par les ouvrières agricoles dans les enclaves agricoles intensives à Huelva, en Italie et au Maroc, des manifestations ont été organisées localement. Une grève spontanée a dans la foulée éclatée dans le domaine Doñana 1998, le 3 juin. La tentative par l'employeur d'organiser le retour forcé des ouvrières au Maroc avec le concours de la *Guardia Civil*, relayée sur les réseaux sociaux a provoqué l'indignation et entraîné le soutien d'associations et de syndicats locaux qui ont réussi à bloquer le transfert au port d'Algeciras.

¹⁴ *El País*, 3 octobre 2018: https://elpais.com/politica/2018/10/03/actualidad/1538591585_286390.html

¹⁵ Prandi S et Mueller P «Violadas en los campos de Europa», BuzzFeed.news y Correctiv.org, 18 mai 2018.

Malgré le renvoi, quelques jours plus tard, de la plupart des grévistes au Maroc, treize plaintes ont pu être déposées par 10 saisonnières qui avaient réussi à quitter l'exploitation. Elles dénoncent des violations du droit du travail et des libertés fondamentales, des délits de traite et d'atteinte à la liberté sexuelle pointant pêle-mêle l'absence de contrat de travail, le non-versement des salaires, des conditions d'hébergement insalubres, le non-accès aux services de santé, des traitements vexatoires et des pratiques de harcèlement et de violence à caractère sexuel¹⁶. Lors de la saison 2019, une plainte a également été déposée par quatre saisonnières marocaines contre l'entreprise *Las Posadillas* pour exploitation et harcèlement sexuel¹⁷. Un procès traitant de faits similaires avait pourtant été gagné en 2014¹⁸ et l'exploitation et les violences à caractère sexuel ont été documentées dès la création du dispositif (Hellio 2014 ; Pinto et Castro, 2023 ; Reigada 2012).

Il aura malgré tout fallu vingt ans pour que les violations du droit réalisées dans le cadre de ce programme érigé en exemple à suivre en matière de gestion migratoire, soient connues du grand public. Jusque-là, les intérêts économiques du secteur, la distance sociale entre populations locale et migrante (fondée sur un regard raciste qui empêche la population locale de ressentir de l'empathie pour les souffrances de ces femmes « pauvres » et migrantes, provenant des pays du Sud) et le soutien des institutions

internationales et de l'Union Européenne avaient prévalu et contribué au maintien du statu quo (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019).

Encore aujourd'hui, malgré le soulèvement de la « chape de plomb », les stratégies de dénigrement de ces résistances s'appuient sur une double rhétorique raciste et sexiste. Les plaignantes sont accusées d'inventer les plaintes pour essayer de rester en Espagne. Les abus sexuels sont pris à la légère, décrits comme des faits exceptionnels ou renvoyés à la responsabilité des saisonnières elles-mêmes. Lorsqu'ils sont reconnus, ce sont généralement des hommes étrangers (contremaîtres marocains ou roumains) qui en sont tenus responsables¹⁹.

Après ces plaintes et mobilisations, c'est paradoxalement durant l'année de la pandémie en 2020, que les processus d'auto-organisation des travailleuses marocaines et espagnoles d'un côté et des travailleurs africains de l'autre se sont consolidés (López -Sala, 2022; Castillero, 2022). Le collectif *Jornaleras de Huelva en Lucha (Journalières en lutte de Huelva)* émerge comme acteur clé de la dénonciation et de la visibilisation des conditions imposées aux travailleuses dans les serres et entrepôts de Huelva. Après avoir participé à une médiation syndicale, quelques saisonnières espagnoles et marocaines résidentes sur place virent la nécessité de s'organiser elles-mêmes pour défendre leurs droits. "Nous

¹⁶ *La mar de Onuba*, 13 octobre 2019 : «Tiempo de matar fresas: radiografía de argumentos y pruebas que la judicatura onubense no trata».

¹⁷ *La mar de Onuba*, 19 mai 2019 : «Pesadilla en Las Posadillas: una denuncia de cuatro temporeras por explotación y acoso sexual cuestiona los protocolos acordados tras el escándalo del año pasado».

¹⁸ Cf Audiencia Provincial de Huelva, Sección 3ª, Sentencia 142/2014 de 24 april 2014.

¹⁹ Ainsi, le Plan de responsabilité éthique et du travail (PRELSI) du groupement Interprofessionnel du secteur, Interfresa, publié en juillet 2018, en réaction aux scandales médiatiques autour des abus sexuels et de travail. Ce Plan concentre deux de ses trois axes principaux sur ce qu'il appelle les « cadres intermédiaires », c'est-à-dire les contremaîtres, qui sont souvent des hommes étrangers. Il établit un protocole de vérification des casiers judiciaires des cadres intermédiaires et un programme de formation à leur intention. Le troisième pilier serait un service de médiation sur le terrain assuré par des consultants en intégration (Moreno Nieto et al, *in press*).

avons décidé que c'est nous qui devons mener la lutte, nous sommes celles qui la connaissent et la vivent²⁰.

Le noyau le plus actif du Collectif *Journalières en lutte de Huelva* est un petit groupe de saisonnières, mais il est désormais un point de référence dans le secteur lorsqu'il y a des problèmes de travail ou autres. Parmi ses membres, on trouve des travailleuses roumaines, marocaines et espagnoles. Le collectif, désormais constitué en syndicat, assure la médiation, l'information et le conseil en matière de droits du travail. Les autres champs d'action sont la médiation syndicale, l'impact politique, la dénonciation publique et le soutien mutuel. Comme le souligne l'une des porte-paroles, réussir à mettre en lumière et à médiatiser les conditions de travail et de vie des travailleur et travailleuses du secteur est sans aucun doute l'une des principales réussites du collectif²¹.

Preuve en est l'annonce, en 2020, par la ministre du travail, qui avait précédemment rencontré ce collectif, d'un plan visant à renforcer les inspections du travail dans le secteur agricole²². Une équipe mixte d'inspecteurs et de forces de sécurité de l'État enquêterait désormais sur les effets des « situations d'économie irrégulière » sur les travailleur.se, ainsi que sur la « garantie du respect de leurs conditions de vie, de travail, de santé et de sécurité, y compris le contrôle des conditions de logement mises à disposition par l'employeur », des situations se référant clairement à la *contratación en origen*²³.

²⁰ Entretien avec une de ses responsables 18 février 2021.

²¹ Entretien avec une de ses responsables 18 février 2021.

²²

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/290621-jornaleras.aspx>

Discussion et conclusions

Dans cet article nous avons essayé de décrire le régime de *contratación en origen* mis en œuvre à Huelva et de montrer que ce programme de migration temporaire promeut, légalise et subventionne un système de gestion de main-d'œuvre discriminatoire, allant simultanément à l'encontre des droits des femmes, des étranger.es et des travailleur.se.

Depuis 2000, cette biopolitique discriminatoire du travail temporaire (Becerril Quintana, 2007) utilise le genre pour transformer des ouvrières étrangères en intrants supplémentaires d'un système productif extractiviste. On assiste ici à une sexuation de l'utilitarisme migratoire (Morice, 2004), cette représentation comptable de la migration en termes de coûts et profits (Sayad, 1991). Afin de réduire pendant la saison ces travailleuses au travail, le programme mobilise et met en œuvre un contrôle de la reproduction des travailleuses permettant à la fois de disposer de manière sûre et flexible du contingent désiré tout en externalisant hors saison (et hors nation) les coûts de reproduction de la main d'œuvre de cette monoculture. Nous soulignons le rôle central joué par la politique migratoire entre Europe et pays tiers dans la rentabilité de cette monoculture intensive. Dans ce contexte spécifique, la frontière offerte par l'État au capital apparaît comme un filtre spatio-temporel

²³ Selon les données du ministère, en 2021, les inspections du travail dans le secteur agricole ont été multipliées par cinq par rapport à l'année précédente. *InfoLibre*, 21 mai 2021 : https://www.infolibre.es/economia/yolanda-diaz-multiplica-cinco-numero-inspecciones-trabajo-campo-halla-fraude-tres_1_1197830.html

flexible et genré (Harvey, 1989) servant l'intégration subordonnée des femmes du Sud par le Nord.

Pour arriver à comprendre les dynamiques qui fondent le système de *contatos en origen*, il faut déconstruire plusieurs discours qui compliquent la compréhension de ce système migratoire et donc sa transformation. En premier lieu, le paradigme de gestion globale des migrations promu par les institutions internationales et l'Union Européenne qui défend l'idée que les migrations temporaires seraient bénéfiques à tous les acteurs du phénomène migratoire et permettrait de protéger les travailleur.es migrant.es et de développer les pays d'origine. En second lieu, le discours patronal dominant qui s'obstine à présenter les abus professionnels et sexuels commis dans le secteur comme des pratiques isolées. Enfin, certaines catégorisations racistes et sexistes qui font retomber la responsabilité des violences sexuelles et du harcèlement sur le patriarcat marocain, producteur d'hommes violeurs, de trafiquants, et de femmes soumises, incapables de prendre des décisions par elles-mêmes.

Comme nous l'avons montré dans ces pages, malgré la nature légale de cette migration, les travailleuses subissent de nombreux abus et le non-respect du droit du travail et de l'ordonnance de la GECCO est très répandu. Ceci est lié au fait que certaines des caractéristiques du programme de recrutement à l'origine contribuent à la construction d'une main-d'œuvre vulnérable. Il s'agit notamment de la «captivité juridique» qui fait que leur séjour en Espagne, ainsi que la possibilité de retour, dépendent de la volonté d'un employeur particulier, ce qui rend très difficile toute

protestation ou négociation des conditions de travail. Cette situation peut parfois être renforcée par une «captivité matérielle» résultant de la rétention illégale des passeports par les employeurs ou d'un contrôle strict de leurs déplacements à partir des fermes où elles habitent.

Dans tous les cas, l'isolement résidentiel de ces travailleuses et le caractère temporaire de la migration rend difficile le contact avec la société civile locale et l'accès aux droits. Ainsi, la méconnaissance de la langue et du contexte juridique local affaiblit leur position. En outre, malgré les progrès mentionnés auparavant, le nombre d'inspecteurs du travail et leurs visites sur les lieux d'hébergement et de travail restent insuffisants dans le secteur agricole, comme le montrent les données officielles²⁴, et le service de l'inspection de travail de Huelva ne dispose pas de traducteurs pour communiquer avec les travailleuses étrangères²⁵.

Tout en soulignant que la différence de salaire entre l'Espagne et le Maroc rend ces contrats très attirants pour les travailleuses et que, dans les cas où elles parviennent à travailler les jours convenus, ils constituent un revenu important pour leurs ménages, nous avons essayé de démontrer comment ce système de contrats cherche à satisfaire, avant tout, les besoins des producteurs agricoles à travers une politique migratoire européenne cherchant à importer une main-d'œuvre bon marché tout en refusant l'accès aux droits aux personnes qui la constituent. Comme nous l'avons signalé au début de cet article, l'agriculture intensive des fruits rouges dans le sud de l'Espagne fonde sa rentabilité sur la compression des

²⁴ Le service d'inspection du travail de Huelva comptait au total 22 inspecteurs en 2022 (Ministère du travail et de l'économie sociale, 2022), dont 10 à 12 seraient affectés au secteur agricole (entretien avec une responsable de *Journalières en lutte de Huelva*, septembre 2024). La faible présence de l'inspection du travail durant la saison des fruits

rouges à Huelva coïncide avec les tendances nationales qui montrent qu'en 2022, seulement 4,4% du nombre total de visites de l'inspection du travail ont été effectuées dans le secteur agricole (Ministère du travail et de l'économie sociale, 2022).

²⁵ Entretien avec une responsable de *Journalières en lutte de Huelva*, septembre 2024.

coûts de main-d'œuvre et demande des travailleurs.euses vulnérables qui acceptent les conditions offertes.

Cependant, un système de travail migrant n'est pas figé. Au printemps 2018, les mobilisations collectives de saisonnières marocaines se sont organisées autour de la dénonciation des conditions de vie, de travail et l'existence d'abus sexuels remettant en cause ce modèle de recrutement érigé durant des années comme un exemple de migration éthique et ordonnée. À la fin de cette saison, différents acteurs ont par ailleurs rapporté qu'un nombre important d'ouvrières n'était pas rentré au Maroc à la fin du contrat. Nous lisons ces formes de résistance collectives et individuelles, *voice et exit* (Hirschmann 1970), grèves et échappatoires, comme des signes de l'érosion de ce programme qui a déjà plus de vingt ans.

Références

Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA), Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad (ASNUCI), Cáritas, Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), Fundación Europea para la Cooperación Norte-Sur (FECONS), Huelva Acoge y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), 2017. [Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva](#). Rapport.

Aragón MA, 2006. "El "oro rojo" en las tierras de Huelva. La extracción y explotación es siempre todavía". Chapitre du livre collectif *¡Qué hace esa fresa en tu mesa! La situación de l@s trabajadores de la fresa en Huelva*. Ed. Atrapasueños, Séville, pp. 115-143.

Basok T, 2002. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press.

Becerril Quintana O, 2007. [Lucha cultural por la dignidad y los derechos humanos. Transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo el género, la sexualidad y la identidad](#). Thèse de doctorat, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapala.

Berlan JP, 1987. La agricultura mediterránea y el mercado de trabajo: ¿una California para Europa? *Agricultura y Sociedad*, 42.

Bindford L, 2006. [Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos](#). *Migraciones Internacionales* 3 (3).

Burawoy M, 1976. [The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the U.S.](#) *American Journal of Sociology* 5: 1050-1087.

Carrasco C, 2017. [La economía feminista: Un recorrido a través del concepto de reproducción](#). *Ekonomiaz* 91: 53-77.

Castillero S, 2022. El colectivo de trabajadores africanos ante la geopolítica del fruto rojo. In: Martín López M (ed.) *Desafíos, necesidades y oportunidades para el mundo rural. La llamada a la aplicación de los derechos de los campesinos y otras personas que trabajan en el ámbito rural*. Ed Dykinson, pp. 599-617

Collins J, 1995. Gender and Cheap Labor in Agriculture. In: McMichael P (ed.) *Food and Agrarian Orders in the World-Economy*. Greenwood Publishing Group, pp. 217-232.

Corrado A, Castro, Carlos de C, Perrota D (Edss), 2017. *Migration and Agriculture: Mobility and change in the Mediterranean Area*. Routledge, Londres.

Décosse F, Hellio E, 2022. [Utilitarisme migratoire et programmes de migration temporaire. Une étude comparée des contrats OFII \(France\) et des contratos en origen \(Espagne\)](#). *Revue européenne des migrations internationales*, 38 (3-4) : 67-90.

Delphy C, 1998. *L'Ennemi principal. Economie politique du patriarcat*. Editions Syllepse.

Federici S, 2014. *Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*. Ed. Entremonde.

Gordo M, 2002. *Mercado de trabajo agrícola e inmigración extranjera en la provincia de Huelva*. En II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía. Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 73-88.

Gualda E, Ruiz García M, 2004. [Migración femenina de Europa del este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España](#). *Migraciones Internacionales* 4(2): 36-65.

Harvey D, 1989. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell.

Hellio E, 2014. *Importer des femmes pour exporter des fraises? Le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*. Thèse de Doctorat. Urmis, Université de Nice Sophia Antipolis.

Hellio E, Moreno Nieto J, 2017. [Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común](#). *Navegar* 5(3): 21-46.

Hellio E, Moreno Nieto J, 2021. [La ecología-mundo bajo plástico: un análisis de la articulación entre la explotación de la naturaleza, el racismo y el sexismo en la producción de frutos rojos de Huelva](#). *Relaciones Internacionales*, 47: 125-142.

Hirschman AO, 1970. *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. London Harvard University Press.

Holmes S, 2013. *Fresh Fruit, Broken Bodies: Migrant Farmworkers in the United States*. University of California Press, Berkeley et Los Ángeles.

Justicia Alimentaria, 2022. [El ingrediente secreto. Explotación laboral en la alimentación española](#). Rapport, Justicia Alimentaria.

Karakayali S, Rigo E, 2010. Mapping the European space of circulation. In De Genova N, Peutz N (Eds.), *The deportation regime: sovereignty, space and the freedom of movement*. Duke University Press, pp. 123-144.

Lawrence G, Dixon J, 2016. The political economy of agri-food: Supermarkets. In: Bonnano A, Lawrence G (Eds), *Handbook of the International Political Economy of Agriculture and Food*. Ed Edwar Elgar Publishers, Cheltenham, Northampton, pp. 213–231.

López-Sala A, 2022. [Voices from the fields. Migrant agriculture workers during Covid-19 in Spain and new forms of activism for dignity](#). *Estudios Geográficos* 83 (293).

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2024) [Análisis campaña 2023/24 de frutos rojos](#).

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022. [Informe anual 2022 de la Inspección de trabajo y Seguridad social](#).

- Molinero-Gerbeau Y, 2020. [Dos décadas desplazando trabajadores extranjeros al campo español: una revisión del mecanismo de contratación en origen](#). *Panorama Social* 31: 141–153.
- Molinero-Gerbeau, Y, 2021. [The Problem is not Covid-19, it's the Model! Industrial Agriculture and Migrant Farm Labour in the EU](#). *EuroChoices* 20(3): 69–74.
- Moreno Nieto J, 2009. [Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense](#). *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos* 7: 58-78.
- Moreno Nieto J, Reigada, A, Mozo C. In press. El plan de responsabilidad ética y laboral de la patronal de los frutos rojos en Huelva ¿una alternativa local de certificación?
- Morice A, 2004 [Le travail sans le travailleur](#). *Plein droit* 61(2): 2-7.
- Mozo C, Moreno Nieto J, Reigada A, 2022. [Health as an Emerging Value in the construction of quality of berries in Huelva \(Spain\)](#). *International Sociology* 37(6): 698-715.
- Pinto A, Castro N, 2023. *Abramos las cancelas. La lucha de las jornaleras de Huelva por otro modelo de agricultura*. La Laboratoria Sur de Europa.
- Reigada A, 2006. De Vueltas al Campo. El Trabajo de las Mujeres en una Agricultura Globalizada. Chapitre du livre collectif *¡Qué Hace Esa Fresa en Tu Mesa! La Situación de L@s Trabajadores en la Fresa en Huelva*. Sevilla, Ed. Atrapasueños, pp. 49-86.
- Reigada A, 2012. [Más allá del discurso sobre la 'inmigración ordenada': contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía](#). *Política y Sociedad*, 49(1): 103-122.
- Reigada A, Moreno Nieto J, Mozo C, 2021. [Innovación y distinción bajo el objetivo de la calidad en la producción de frutos rojos en Huelva](#). *Revista Española de Sociología* 30 (1).
- Ruiz-Ramírez C, Castillo-Rojas-Marcos J, Molinero-Gerbeau, Y. 2024. [Esenciales pero invisibles y explotadas](#). Oxfam Internacional.
- Salzinger L, 2003. *Genders in production: making workers in Mexico's global factories*. University of California Press.
- Sayad A, 1991. *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. 1, L'illusion du provisoire*. De Boeck Université.
- Scott, J, 1985. *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Thomas, R. 1985. *Citizenship, Gender and Work: Social Organization of Industrial Agriculture*. University of California Press.
- Varios Autores, 2006. *L@s trabajadores de la fresa en Huelva*. Editorial Atrapasueños.
- Women's Link Worldwide, 2019. [Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen](#). Rapport.