



Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

16-2 | 2014

Travailleurs immigrants et santé et sécurité du travail

Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières

Measures of health and safety at work from temporary foreign workers in seasonal businesses

Medidas de seguridad y salud en el trabajo entre trabajadores extranjeros temporales en negocios estacionales

Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3912>

DOI : 10.4000/pistes.3912

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 16-2 | 2014, mis en ligne le 01 avril 2014, consulté le 02 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3912> ; DOI : 10.4000/pistes.3912

Ce document a été généré automatiquement le 2 mai 2019.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières

Measures of health and safety at work from temporary foreign workers in seasonal businesses

Medidas de seguridad y salud en el trabajo entre trabajadores extranjeros temporales en negocios estacionales

Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy

Introduction

- 1 Depuis plusieurs décennies, le Canada, comme bien d'autres pays, connaît des problèmes de recrutement de personnel dans les secteurs d'activité où les postes saisonniers¹ sont pénibles, astreignants et mal rémunérés. Les entreprises ont alors recours à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires (TÉT). L'augmentation rapide des demandes de permis de travail pour les TÉT suscite maintes préoccupations liées à l'équilibre du marché du travail dans les secteurs saisonniers, entre l'embauche des TÉT et des travailleurs locaux, et surtout l'application équitable des mesures de protection envers tous les travailleurs. Maints travaux ont documenté le respect des droits des TÉT en matière de conditions de travail, de santé et de bien-être, d'hébergement, d'accès à la résidence permanente, mais très peu se sont consacrés aux pratiques de santé et de sécurité au travail (SST) adaptées à cette main-d'œuvre. Les résultats de cette étude se veulent une contribution au développement d'une approche équitable des pratiques de SST, laquelle comprend une approche interculturelle de la SST.

1. Contexte

- 2 Depuis des années, l'embauche des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) est une stratégie importante encouragée par l'État et retenue par les employeurs pour combler la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole au Canada, comme dans bien des pays (Alberta Federation of Labour, 2009 ; Gravel et coll., 2010a). Entre 2000 et 2009, le nombre de TÉT embauchés par l'intermédiaire du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers*² (PTAS) a presque triplé, passant de 16 710 travailleurs à 43 028 (CIC, 2009 ; Statistique Canada, 2009). Ce succès a éveillé de l'intérêt chez des producteurs d'autres secteurs saisonniers, dont ceux de la transformation alimentaire et de l'horticulture ornementale (CSMOTA, 2009 ; Horticompetences, 2010). Un nouveau programme, plus souple, le *Programme d'embauche des travailleurs étrangers - Volet des professions peu qualifiées* (PTÉT) a permis à d'autres pays que le Mexique et ceux des Caraïbes de proposer leur main-d'œuvre.
- 3 Bien que le PTAS procure des avantages aux travailleurs, dont la possibilité d'assurer un revenu relativement décent et stable aux familles — ce qui contribue à une meilleure qualité de vie et au prolongement des études de leurs enfants —, il y a encore place à l'amélioration (Carvajal, 2009 ; Hanley et coll., 2012 ; Verduzco et coll., 2003). En 2003, six équipes se sont associées à l'Institut Nord-Sud (INS) pour recueillir les témoignages des travailleurs agricoles étrangers et des employeurs ayant recours au PTAS et analyser les contrats de travail et autres documents légaux relatifs au recrutement et au séjour des travailleurs au Canada (Russell, 2003 ; Downers et coll., 2003 ; Verduzco et coll., 2003 ; Griffith, 2003 ; Verma et coll., 2003 ; Weston et coll., 2003). L'INS critique certaines pratiques, dont les méthodes de recrutement, le transfert des travailleurs d'une ferme à une autre, les bas taux de rémunération, la gestion du temps de travail et de repos, les freins à la syndicalisation et aux relations avec les communautés locales. Verduzco et coll. (2003), qui ont interrogé plus de 360 travailleurs mexicains retournés dans leur pays, proposent d'améliorer les démarches administratives de préembauche, de mieux circonscrire les critères d'embauche, de bonifier les conditions salariales, de faciliter les relations avec l'employeur et avec les communautés d'accueil, de surveiller les retenues salariales exigées par les autorités canadiennes et mexicaines et de pallier les difficultés liées au transfert de fonds à l'étranger.
- 4 Malgré sa popularité auprès des employeurs et des TÉT, le PTAS présente des lacunes sur le plan juridique. Bien que le Canada n'ait ratifié aucune des conventions portant sur les travailleurs migrants, il demeure que les ententes administratives relatives à l'arrivée de ces travailleurs ne s'inscrivent pas dans le cadre normatif prévu aux traités internationaux (Verma et coll., 2003). La représentation consulaire semble, à maintes occasions, être en conflit d'intérêts, minimisant l'importance des difficultés vécues par les TÉT pour maintenir et voir croître les ententes d'embauche de TÉT par les employeurs (Verma et coll., 2003). La syndicalisation, mal venue auprès des employeurs et objet de multiples contestations devant les tribunaux (Faraday et coll., 2012 ; Coiquaud, 2011), pourrait justement être utile pour ajuster les échelles salariales selon l'ancienneté et les responsabilités (Verma et coll., 2003 ; Gibb, 2006).
- 5 Plusieurs problèmes ayant déjà été identifiés dans le PTAS inquiètent étant donné le déploiement du programme d'embauche des TÉT peu qualifiés vers d'autres secteurs d'activités (Brem, 2006). Ces inquiétudes existent principalement parce que le cadre de

référence prescrivant les conditions de travail, de logement et de transport serait moins avantageux pour les TÉT que les ententes signées dans le cadre du PTAS, bien qu'elles soient de façon générale conformes aux normes du travail provinciales (RHDCC, 2010). Par exemple, dans les secteurs non agricoles, les logements sont rarement à proximité des lieux de production. Devrait-on spécifier les conditions de transport des TÉT d'un lieu de travail à l'autre ? Les travailleurs sont-ils protégés au cours de leurs déplacements ? Leur temps de déplacement est-il rémunéré ? Selon le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale (2010) et celui des entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille (2009), permettre aux TÉT d'accéder à la résidence permanente pourrait être une solution au problème chronique de pénurie de la main-d'œuvre dans ces secteurs. Mais l'établissement de ceux-ci dans les régions périphériques n'est pas réaliste sans l'offre d'emplois complémentaires hors saison. Ces emplois saisonniers n'assurent pas un revenu annuel, et les réseaux sociaux des immigrants se déploient généralement en milieu urbain.

- 6 L'INS (Brem, 2006) s'inquiète également de l'émergence d'agences indépendantes privées de recrutement, sans coordination avec des associations patronales sans but lucratif. La Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (F.E.R.M.E. ; 2010), qui regroupe cinq associations de producteurs horticoles, est la principale agence de recrutement établie au Québec. Expert-conseil en recrutement de la main-d'œuvre étrangère, elle coordonne l'ensemble du transport aérien des TÉT, assure l'inspection des installations sanitaires et de logement, rédige les ententes contractuelles (normes salariales, conditions de travail et de logement et assurances), joue un rôle de courtier d'assurance-maladie, etc. Elle conclut des ententes administratives avec les pays pour faciliter le processus de recrutement. En 2009, F.E.R.M.E. desservait 565 entreprises clientes, dont les nouvelles œuvraient dans les secteurs de la transformation alimentaire, l'aménagement paysager, les buanderies, les services de recyclage de déchets industriels, etc. (F.E.R.M.E., 2010). Cette agence recrute essentiellement au Guatemala, au Honduras et au Salvador pour occuper une part du marché délaissée par le PTAS et conclut des ententes avec des pays dont la main-d'œuvre est considérée moins revendicatrice que celle accoutumée à venir en tant que TÉT dans le cadre du PTAS, probablement parce qu'elle est moins bien organisée et compte tenu des tentatives de syndicalisation impliquant des salariés mexicains (Choudy et coll., 2009 ; Preibisch, 2012). Cette diversification répond aussi aux demandes de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), une organisation internationale non affiliée à l'ONU, agissant comme intermédiaire au recrutement, pour briser l'exclusivité des ententes d'embauche des TÉT avec le Mexique et les Caraïbes (OIM, 2008). De façon secondaire, cette diversification permet de limiter les conséquences des directives frontalières repoussant l'arrivée des TÉT pour des raisons sanitaires ou de sécurité (MacLaren, 2008). Par exemple, lorsqu'une épidémie est déclarée dans un pays d'où proviennent une très grande majorité de TÉT embauchés et que les autorités sanitaires canadiennes suspendent leur visa, les employeurs compromettent une partie de leur récolte.
- 7 La diversification des pays sources de recrutement amène également d'autres soucis aux défenseurs des droits des TÉT dont les pratiques abusives, notamment celles des frais d'inscription à l'embauche pour les TÉT par des services de recrutement de l'État des pays d'où sont issus les TÉT (Nakache et coll., 2010 ; Verduzco et coll., 2003). De plus, les examens médicaux chargés par les agences de recrutement et les frais administratifs

imposés par les administrations publiques aux TÉT pour être inscrits sur une liste de candidats semblent trop souvent se transformer en endettement.

- 8 Une partie des travaux précités témoigne des avantages réciproques des programmes pour les travailleurs du Sud et les employeurs du Nord et de leur contribution à la redistribution des richesses. D'autres portent plutôt un regard critique sur le PTAS et le PTÉT. Nous constatons cependant que ces études abordent de façon secondaire les pratiques préventives de SST.

2. Problématique

- 9 Outre les travaux portant sur les contrats de travail et les obligations des employeurs, il y a une littérature émergente sur les conditions de santé et de bien-être des travailleurs immigrants et des TÉT (Gravel et coll., 2011 ; Hanley et coll., 2010 ; Bore et coll., 2010 ; Amar, 2009 ; Anthony et coll., 2009 ; Grzywacz et coll., 2009 ; Ward, 2008 ; Maureen et coll., 2009 ; McLaughlin, 2009 ; Hennebry, 2008 ; Chen et coll., 2010). Plusieurs problèmes sont ciblés dont la malnutrition, les troubles musculo-squelettiques et la dépression liée à l'isolement social. D'autres travaux se sont attardés aux droits garantis aux TÉT et par le fait même à leur incapacité de les exercer (Baske, 2003 ; Charpentier, 2010).
- 10 Service Canada suggère de suivre les lignes directrices générales émises par la CSST relatives aux lésions professionnelles chez les travailleurs. En résumé, ces directives suggèrent la procédure normale de déclaration des lésions professionnelles, à savoir qu'en cas d'accident il faut rédiger le rapport d'accident à la CSST, accompagner le travailleur chez le médecin pour recevoir le traitement médical approprié et, dans le cas requis, assurer la procédure de réclamation des indemnités.
- 11 Selon ces directives, les TÉT sont protégés comme tous les travailleurs, sans égard à leur statut. Or, dans la littérature en SST, les travailleurs migrants, résidents ou non, sont considérés parmi les travailleurs les plus vulnérables. Cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs étrangers temporaires au Québec. Les mesures préventives auprès des travailleurs migrants sont généralement déficitaires (Henshaw, 2002). Lorsqu'ils se blessent, ces derniers accèdent difficilement aux programmes d'indemnisation (Kosny et coll., 2011 ; Gravel et coll., 2009, Brown et coll., 2002). Maints travaux ont fait état des barrières chez les travailleurs migrants victimes de lésions professionnelles qui empêchent une mise en œuvre efficace des normes en matière de SST : la méconnaissance de leurs droits, les difficultés de communication et la crainte de représailles dont celle de perdre leur emploi ou le droit de parrainer les membres de la famille pour les travailleurs migrants résidents (Smith et coll., 2010 ; Gravel et coll., 2006). Pour certains, ces barrières ne sont pas spécifiques aux travailleurs migrants, mais une manifestation des contraintes de gestion présentes, principalement, dans la petite entreprise qui embauche des migrants et qui est aux prises avec les fluctuations économiques du marché. Les petites entreprises (PE) consacrent peu de temps et de moyens aux pratiques préventives de SST, et laissent cumuler plusieurs facteurs de risque (Eakin et coll., 2000 ; Lansdown et coll., 2007). Puisqu'elles sont moins assujetties aux mesures de surveillance pour la mise en œuvre de la réglementation, plusieurs études de différents pays démontrent que les PE sont peu soutenues par les associations sectorielles ou patronales (Quinlan et coll., 2000 ; Lansdown et coll., 2007 ; Mendeloff et coll., 2006). Malheureusement, ce sont les sanctions et les amendes qui motivent les PE à se conformer aux normes et règlements (Amodu, 2008).

- 12 À la suite d'un tragique accident de la construction au Canada en 2009, un groupe d'experts en SST a réalisé des entretiens auprès de travailleurs étrangers (Kosny et coll., 2011a). Leurs résultats démontrent des lacunes dans l'information, la communication et la formation. À partir de ces constats, les auteurs ont suggéré aux autorités publiques de SST d'adapter le matériel d'information et de formation pour les travailleurs migrants permanents et temporaires, particulièrement pour les immigrants récents et allophones. Ils ont aussi proposé de modifier les formulaires de demande d'immigration pour y inscrire des informations sur les droits et obligations en matière de SST. À l'exemple des services publics de SST de la province de la Colombie-Britannique, les auteurs ont recommandé de créer des bibliothèques en ligne offrant des modules d'information sur la SST en diverses langues (Kosny et coll., 2011b ; WCB update, 2008).
- 13 Ces travaux sur la SST des travailleurs étrangers soulèvent bien des préoccupations à la fois sur l'exposition, la déclaration, l'indemnisation et les mesures préventives qui sont adaptées à leurs besoins. À l'image des travaux de Thébaud-Mony et coll. (2012) sur les cancers pulmonaires causés par le travail, il faut protéger les travailleurs étrangers sans supposer à tort que leur condition de santé est nécessairement associée à des expositions antérieures à la maladie dans leur pays d'origine, comme la tuberculose.
- 14 En résumé, la littérature indique que les pratiques de SST ne sont pas adaptées aux besoins des TÊT. Les formations en SST semblent rarement traduites, les initiations à la tâche ne semblent pas avoir été adaptées aux expériences et aux compétences des TÊT, notamment lorsqu'il s'agit de manipuler des outils, des machines, des pesticides ou des insecticides non utilisés dans leur pays d'origine. Par ailleurs, si les TÊT sont appréciés par les employeurs pour leur grande capacité de travailler avec des contraintes physiques sous des températures élevées en période estivale, ils s'acclimatent moins bien aux contraintes thermiques du printemps et de l'automne. Méconnaissant leurs droits en tant que travailleurs et étant soumis à un système de réembauche nominatif d'une saison à l'autre, tributaires de la décision patronale de les rappeler au travail, les TÊT hésitent à déclarer une lésion professionnelle évitant ainsi de déplaire à leur employeur. Mais, puisque les employeurs cherchent désespérément à stabiliser leur main-d'œuvre, incluant les TÊT, peut-on espérer qu'ils aient adopté des initiatives visant l'adaptation des pratiques de SST ? Si tel est le cas, quelles sont ces initiatives ? Sont-elles répandues ? Sont-elles un succès ? Voici les questions auxquelles cet article se propose de répondre.

3. But et objectifs de la recherche

- 15 L'équilibre entre les besoins, les contraintes de production des employeurs et les droits et protections des TÊT soulève des enjeux. Le projet de recherche dans lequel s'insère cet article tente de documenter ces enjeux en ayant comme fil conducteur les deux grandes questions suivantes : 1) *Quels sont les avantages et les limites de recourir aux programmes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires pour combler les besoins de main-d'œuvre dans les secteurs de la transformation alimentaire et de l'horticulture et sous quelles conditions ?* 2) *Comment les droits, l'intégrité et le bien-être des TÊT sont-ils protégés ?*
- 16 Plus précisément, les objectifs du projet de recherche sont :
- 17 1. De documenter les enjeux de gestion du point de vue des employeurs :
- Le recrutement, la pénurie et la stabilité de la main-d'œuvre dans ces secteurs.
 - Les avantages et les inconvénients économiques d'embaucher des TÊT.

- Les impacts de l'embauche des TÉT sur le recrutement et le développement des compétences chez la main-d'œuvre locale.
- 18 2. De documenter les enjeux des conditions de travail et de qualité de vie des TÉT :
- En matière de santé et de sécurité, de bien-être, de conditions de travail, de rémunération équitable et de droits de la personne.
 - En matière de relations avec la communauté locale et de relations entre les TÉT originaires de divers pays et les travailleurs locaux.
- 19 Dans le présent article, nous abordons le droit à la santé et la sécurité au travail et les pratiques préventives en regard des TÉT, considérant que ces salariés répondent à un besoin urgent et crucial de main-d'œuvre. Ainsi, le but de cette étude est de documenter les enjeux en matière de SST liés au recours aux TÉT, dans le cadre du PTÉT, pour combler les besoins de main-d'œuvre dans les secteurs de la transformation alimentaire et de l'horticulture ornementale. Par conséquent, dans le présent article, seuls les résultats portant sur les enjeux de SST de notre projet de recherche sont traités.

4. Méthodologie

- 20 Cette étude exploratoire s'est appuyée sur deux sources de données : a) les entrevues menées auprès des chefs d'entreprise et d'informateurs-clés (comprenant des représentants d'organismes non gouvernementaux, de commissions de protection des travailleurs et des représentants gouvernementaux) ; b) les *focus groups* auprès des TÉT. Les spécificités méthodologiques sont présentées par sources de données.

4.1 Entrevues menées auprès d'employeurs et d'informateurs-clés

- 21 De septembre 2009 à juin 2012, 46 entreprises privées et 54 organisations gouvernementales, paragouvernementales et ONG œuvrant notamment dans les secteurs de la Montérégie Est et Ouest, de Lanaudière, du Centre du Québec et de l'Outaouais-Laurentides ont été sollicitées.
- 22 Les entreprises sollicitées devaient, au cours de la dernière année, avoir embauché au moins un TÉT pour au moins une saison. Ces entreprises devaient œuvrer dans d'autres secteurs d'activité que le seul secteur agricole. La liste des entreprises à solliciter a été dressée à partir de la liste des membres de la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (F.E.R.M.E.). La stratégie d'échantillonnage a été celle de la « boule de neige » (*snowball sampling*) : un entrepreneur nous conseillait de solliciter une autre entreprise voisine avec qui il avait bien souvent partagé des conseils de gestion sur l'embauche des TÉT. La sélection des informateurs-clés s'est faite à partir de la fonction occupée par ceux-ci au sein de leur organisation. Les répondants devaient avoir une expérience minimale d'une année en lien avec les TÉT.
- 23 Le taux de participation des employeurs est de 37 % (17/46) et de 44 % chez les informateurs-clés (23/54). Dans les entreprises privées, le directeur général, le directeur des ressources humaines ou le professionnel assigné à l'embauche et la supervision des TÉT ont été interrogés.
- 24 Dans les autres entreprises, les entrevues ont été réalisées avec les professionnels assignés au PTAS ou au programme d'embauche des TÉT peu qualifiés. Les participants ont été classés en quatre catégories selon la mission de leur entreprise en regard des TÉT :

4.1.1 Employeurs (n = 17).

- 25 Ces employeurs sont des chefs d'entreprise œuvrant dans divers secteurs d'activité. L'échantillon compte 17 entreprises employeurs : une entreprise porcine d'élevage, une entreprise avicole spécialisée dans l'attrapage de poulets, cinq entreprises de la transformation alimentaire, dont un abattoir de porcs et un de poulets, et une usine de mise en conserve de fruits et légumes, sept entreprises d'aménagement paysager dont quatre productrices d'arbres, de plantes et de semis, une entreprise de gazon, deux entreprises d'aménagement de jardins, dont une spécialisée dans l'aménagement de terrains de golf, trois entreprises maraîchères productrices de légumes, une buanderie spécialisée dans la lessive d'hôtel et une entreprise de soudure.
- 26 Au total, ces 17 entreprises engagent annuellement 698 TÉT. Les grandes entreprises de plus de 300 travailleurs en embauchent plus de 115 par saison, alors que les petites entreprises de moins de 50 travailleurs embauchent entre cinq et dix TÉT par saison. En moyenne, les TÉT représentent entre 35 % et 50 % de la main-d'œuvre saisonnière. Mais plusieurs employeurs soutiennent qu'ils pourraient embaucher davantage de TÉT si plus de logements étaient disponibles pendant les saisons de production.
- 27 Ces 17 entreprises embauchent des hommes, sauf la buanderie qui recrute à la fois des hommes et des femmes. La durée des contrats est très variable, allant de deux mois à deux ans, mais en général l'embauche des TÉT est pour une période d'environ sept mois, d'avril à octobre. Dans les grandes entreprises, celles qui embauchent plus de 115 TÉT par année, 35 % de cette main-d'œuvre a des contrats partagés avec d'autres employeurs qui ont besoin d'une main-d'œuvre saisonnière pour une très courte période, de six à huit semaines, comme les pomiculteurs.
- 28 Ces 17 entreprises embauchent des TÉT en moyenne depuis six ans, certaines depuis deux ans et d'autres depuis vingt ans. C'est donc une expérience qu'elles renouvellent d'année en année, toujours en augmentant de 15 à 25 % le nombre de TÉT recrutés.

4.1.2 Organisations non gouvernementales (n = 13)

- 29 Les représentants des organisations non gouvernementales œuvrent au sein de comités de main-d'œuvre sectoriels (n = 3), de syndicats de l'alimentation (n = 2), ou sont employés par les centres de l'Union des producteurs agricoles (UPA) (n = 5), des agences privées de recrutement des secteurs agricole, horticole et de soudage (n = 3). Parmi ces représentants on compte autant d'hommes que de femmes, qui sont à l'emploi depuis un certain nombre d'années. Les représentants de l'UPA des diverses régions occupent leur poste depuis des décennies, et sont des témoins importants de cette croissance fulgurante de l'embauche des TÉT.
- 30 4.1.3 Commissions de protection des travailleurs (n = 3)
- 31 Ces représentants travaillent pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Ils sont des professionnels, hommes et femmes, mandatés depuis quelques années pour traiter les dossiers des TÉT, soit les plaintes ou les requêtes d'inspection.

4.1.3 Représentants gouvernementaux (n = 7)

- 32 Ces personnes sont représentantes des services consulaires (n = 3), des programmes d'embauche des TÉT à Service Canada (n = 2) ou des ministères de la province de Québec concernés par ces programmes d'embauche des TÉT (n = 2) (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et celui de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec).
- 33 Les entrevues d'une durée moyenne de 75 minutes ont été menées par les membres de l'équipe de recherche sur les lieux de travail des participants. Une grille d'entrevue semi-dirigée adaptée à la vocation de l'entreprise a guidé les entretiens sur trois thèmes principaux en lien avec les exigences gouvernementales pour l'embauche des TÉT³ :

a. Ententes d'embauche des TÉT

- 34 Contrats ; conformité avec la législation provinciale du travail (Loi sur les normes du travail) ; mécanismes de suivi et de surveillance des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de l'hébergement, du transport, de la gestion équitable entre les travailleurs locaux et les TÉT ; problèmes fréquents (santé, adaptation, communication, etc.) ; etc.

b. Ressources disponibles pour la mise en œuvre de ces programmes

- 35 Ressources pour les employeurs ; ressources à la disposition des TÉT pour comprendre les termes de leur contrat de travail, pour les aider en cas de difficultés (parrainage, groupes communautaires, église ou syndicat).

c. Transfert des programmes d'embauche des TÉT vers d'autres secteurs de production

- 36 Évaluation des programmes par l'entreprise ; transfert vers d'autres secteurs de production ; embauche des TÉT comparativement aux travailleurs locaux, etc.
- 37 Les noms des entreprises et des personnes participantes sont confidentiels. Tous les entretiens ont été retranscrits et codifiés avec le logiciel Nvivo9. Les entrevues semi-dirigées menées auprès des informateurs-clés sont la source de données ayant apporté les informations les plus précises sur la fréquence et la nature des lésions professionnelles et sur les mesures préventives.

4.2 Focus groups auprès des travailleurs étrangers temporaires

- 38 De novembre 2011 à février 2012, quatre *focus groups* ont été menés avec la participation de six à douze TÉT à chacun des *focus groups*. Au total, 31 TÉT d'origine guatémaltèque et hondurienne ont participé. Les *focus groups* ont été animés en espagnol par des membres hispanophones de l'équipe, à l'aide d'une grille incluant les thèmes suivants :

- Relations des travailleurs du Sud avec les employeurs du Nord et avec les collègues locaux.
- Conditions de travail (durée du contrat de travail, rémunération, heures de travail, périodes de repos, transport, accidents du travail, etc.).
- Conditions de vie (logement, nourriture, accès aux soins de santé, loisirs, libre circulation, etc.) et de cohabitation.

- Acquisition de nouvelles capacités et de compétences, et reconnaissance de celles-ci.

39 Chaque groupe était composé de TÉT employés par une même ou par deux entreprises avicoles, horticoles, de culture maraîchère ou d'aménagement paysager. Toutes ces discussions de groupe ont été retranscrites en français et codifiées avec le même logiciel Nvivo9. Tout comme pour les données d'entrevues, seules les informations spécifiques à la SST sont traitées dans cet article.

5. Résultats

- 40 Ce sont surtout les chefs d'entreprise, les représentants syndicaux et les fonctionnaires consulaires qui ont abordé les mesures préventives en SST auprès des TÉT. Cinq dimensions sont traitées : la fréquence et la nature des problèmes de SST ; la sous-déclaration des lésions ; les pratiques préventives, l'accès aux indemnités ; l'information et l'initiation à la tâche ; l'indemnisation et les autres mesures de protection, ainsi que les divers problèmes de santé autres que les lésions professionnelles. Ces thèmes ont été retenus parce qu'ils ont été abordés de façon récurrente, surtout par les employeurs et par certains informateurs-clés comme les représentants syndicaux, les professionnels des commissions de protection des travailleurs et les représentants régionaux de l'UPA.
- 41 Outre ces cinq dimensions liées à la SST, mentionnons que le projet traite d'autres thèmes qui font l'objet de publications en cours de rédaction ou d'édition. Parmi ces autres thèmes, il y a : 1) les défis de la gestion de la diversité liés à l'embauche des TÉT ; 2) les coûts-bénéfices estimés par les employeurs embauchant des TÉT ; 3) les écarts quant au respect des droits des TÉT selon la législation relative aux droits et libertés de la personne ; 4) les pratiques collectives pour soutenir l'intégration des TÉT dans les communautés situées à proximité des lieux de travail et de résidence ; 5) les infractions aux normes du travail commises par les entreprises embauchant des TÉT. Notons également qu'un mémoire de maîtrise portant sur la résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers notamment agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires a été complété (Ostiguy, 2014).

5.1 Fréquence et nature des problèmes de SST

- 42 Selon les employeurs, les problèmes de SST les plus fréquents chez les TÉT sont les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés aux mouvements répétitifs associés aux tâches de cueillette, de sarclage et de dépeçage, ainsi que les coupures. Ce sont les membres supérieurs, soit les bras, les coudes, les épaules et le dos qui sont les plus atteints. Les autres problèmes importants sont les réactions thermiques, les coups de chaleur pour ceux qui travaillent aux champs et les engelures pour les dépeceurs de viande. Ce sont des problèmes communs aux secteurs agricole, horticole et de la transformation alimentaire. Un seul cas grave de déshydratation causée par des problèmes de consommation de boissons énergisantes a été mentionné.
- 43 La manipulation des pesticides soulève aussi des inquiétudes, non plus sur le plan de la fréquence, mais bien de la gravité. Les consulats ont porté à l'attention des services d'inspection de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) leurs inquiétudes quant à l'exposition des TÉT aux pesticides. Or, au cours des dernières années, la CSST n'a pas enregistré de cas d'exposition à des pesticides impliquant des TÉT.

Par mesure préventive, les services d'inspection ont visité certains employeurs ayant de la difficulté à faire respecter les normes de sécurité lors de la manipulation des pesticides. Ne pouvant conclure à un danger, les services d'inspection font appel à la responsabilité bienveillante des producteurs :

« [...] je n'ose pas croire qu'il y a des gens aussi irresponsables. Ce sont des insecticides qui ont des effets sur le système nerveux. Il y a un haut risque de toxicité, les gens peuvent développer des tics, des troubles nerveux permanents. On n'a jamais eu de plaintes à cet effet. »

- 44 Pourtant, un des représentants syndicaux interrogés déplore avoir défendu un TÉT afin qu'il puisse faire reconnaître comme maladie professionnelle ses

« problèmes cutanés qu'on soupçonnait reliés aux pesticides, mais l'employeur disait qu'il avait été piqué par un insecte dans son pays ».

- 45 Les observations des acteurs ne vont pas dans le même sens, alors que la dangerosité de telles expositions aux pesticides est incontestable.

- 46 Les représentants consulaires et ceux des syndicats ont aussi soulevé les accidents routiers impliquant des véhicules qui transportaient des TÉT de leur lieu d'hébergement à celui du travail, ou d'une ferme à l'autre. Un des plus graves accidents routiers a impliqué huit TÉT. Tous ont été hospitalisés, l'un d'eux a été plongé dans un coma pendant quelques semaines, et un autre est décédé des suites de ses traumatismes. Tous ont reçu les soins appropriés et bénéficié des indemnités prévues aux travailleurs. Néanmoins, ces répondants s'interrogeaient sur les mesures de sécurité entourant le transport des TÉT, l'expérience de conduite dans des conditions routières propres au Québec et les heures de travail accumulées pouvant engendrer la fatigue. Certains représentants syndicaux s'inquiétaient que les

« TÉT blessés soient [précipitamment] retournés au Guatemala. Était-ce pour éviter des poursuites et qu'ils reviennent ? »

- 47 Ni les chefs d'entreprise ni les représentants consulaires n'ont rapporté d'accidents entraînant des limitations fonctionnelles permanentes. Pourtant, les travailleurs participant aux *focus groups* en ont été témoins :

Un [TÉT] s'est fait prendre la jambe dans une machine qui tire les patates et les passe à travers des rouleaux pour enlever les tiges. Lorsque la machine bloquait, le travailleur est monté sur les rouleaux pour faire pression avec ses pieds. Il donnait des coups. Une fois son pied a été entraîné par les rouleaux. Il a été hospitalisé, il a eu des opérations et de la thérapie, et grâce à Dieu il est encore là. Sa convalescence a duré un an. Quand son état de santé s'est amélioré, il est rentré au Mexique. Quand je suis revenu au Canada, je l'ai retrouvé. Maintenant il marche avec raideur, mais il marche.

- 48 Les professionnels liés aux commissions de protection des travailleurs reconnaissent que la nature de l'emploi expose les TÉT aux TMS, ils manifestaient de nombreuses préoccupations quant aux maladies professionnelles découlant de l'exposition aux pesticides. Il en va également d'un représentant syndical qui suggère « [o]n dit souvent, s'ils ont un examen de santé pour venir, ça serait intéressant qu'ils fassent un examen à leur retour. [...] Être malade là-bas, on s'appauvrit [...] ».

5.2 Sous-déclaration des lésions

- 49 Certains chefs d'entreprise s'inquiètent de la sous-déclaration des lésions. Ils sont conscients que les TÉT craignent des représailles comme une réduction des heures travail

ou la compromission de leur réembauche l'année suivante. À cet effet, un chef d'entreprise mentionne « qu'il est difficile de surmonter ces craintes et faire valoir l'importance de déclarer leur lésion ». Le souci de ces employeurs est proportionnel aux difficultés de recruter un travailleur saisonnier et encore plus de le remplacer lorsqu'il est blessé. En cours de saison, les employeurs n'ont aucun espoir de recruter localement un travailleur. Retourner un TÉT chez lui à la mi-saison pour des raisons de santé se traduit en pertes de productivité et en coûts. Une minorité d'entrepreneurs s'avouent incapables de corriger cette mauvaise perception de la déclaration : « [...] j'ai vu des TÉT travailler deux semaines avec un doigt cassé. Ils ne voulaient pas me le dire de peur de se faire mettre dehors. C'est à nous de leur enlever cette peur ».

- 50 Certaines entreprises sont accompagnées dans leur gestion des ressources humaines par un parrain hispanophone, un mentor recruté à l'extérieur de l'entreprise. Ces entreprises, par l'intermédiaire de ce mentor, ont fait valoir le bénéfice de la déclaration auprès des TÉT. Dans les milieux où la confiance règne,
- « lorsque les TÉT sont fatigués, ils demandent une journée de congé, il n'y a pas de problème. [...] ça n'arrive pas souvent, ils sont généralement à bout de souffle ». Dans le cadre d'un focus group, les TÉT confirment que « [s]i une personne ne peut pas travailler à cause d'une diarrhée continue, par exemple, il n'ira pas travailler. Il envoie par écrit ou mandate un camarade de dire au patron pourquoi. On va nous écouter, pour un ou deux jours ».
- 51 Dans les grandes entreprises agricoles, cette confiance semble faire défaut. Selon les représentants syndicaux, les menaces de non-réembauche à la suite de la déclaration de lésions professionnelles seraient plus présentes dans la grande entreprise.
- 52 L'ignorance des TÉT quant aux manifestations de symptômes peut contribuer à la sous-déclaration. Un représentant syndical relate qu'au cours de l'année précédente
- « il y a eu une formation sur les pesticides donnée par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Les TÉT qui ont participé étaient apeurés. Il y en a un qui posait des questions sur son bras devenu blanc, [...] c'étaient des pesticides. »

5.3 Pratiques préventives de SST

- 53 Les pratiques préventives sont de tous les ordres, des plus minimalistes aux pratiques les mieux adaptées. En vertu des règlements 68 et 69 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), les entreprises sont tenues de former un comité de SST dans une entreprise de plus de vingt travailleurs si elle appartient à un secteur d'activité considéré à risque de lésions par les autorités de SST, ou encore si les travailleurs (entreprises de moins quarante salariés) en font la requête. Elles doivent également, sans égard à leur taille, fournir un programme de prévention et un programme de santé spécifique à l'entreprise selon les mesures préventives prescrites par les lois à leur secteur d'activité. Dans les plus petites entreprises, le mode de gestion familiale, souvent paternaliste, est le moteur pour implanter de telles mesures.
- 54 Certaines entreprises consacrent les premiers jours de travail à la formation pour l'opération des machines, surtout les équipements lourds, tranchants et percutants. Or, les pratiques de SST dans les petites entreprises qui embauchent des TÉT présentent diverses lacunes liées aux contraintes de production et sont susceptibles d'être perçues comme étant en conflit avec le désir des TÉT de travailler le plus possible. Selon les répondants de la CSST, les emplois offerts aux TÉT comportent quasi exclusivement des

tâches manuelles et répétitives, à haut risque de TMS. Selon les propos de ces répondants :

« dans nos guides de prévention de la SST, pour diminuer le taux de lésion et les expositions, on réduit le temps de travail et impose la rotation dans les tâches. Alors que les TÉT veulent le contraire, ils veulent plus d'heures de travail, pour gagner plus d'argent ».

- 55 Il incombe aux employeurs de trouver un juste équilibre entre leurs impératifs de production, la prise en compte de la préoccupation des TÉT d'accumuler des heures rémunérées et le maintien en santé des travailleurs.
- 56 D'autres pratiques minimales de SST consistent à résumer oralement en espagnol les mesures sécuritaires inscrites dans le manuel des employés. Ce résumé est transmis par un hispanophone de la localité agissant comme parrain auprès des TÉT ou par un des TÉT parmi les plus anciens. D'autres entreprises transmettent les directives dictées par l'agence de recrutement, F.E.R.M.E., qui décrivent les procédures à suivre en cas d'accident pour déclarer la lésion, pour consulter un service de santé et faire une réclamation si nécessaire. D'autres s'en remettent aux « [...] secouristes de l'entreprise, mais sans réels programmes de formation ni pour les employés réguliers, ni pour les Guatémaltèques ». De façon générale, ces pratiques déficientes de SST sont à l'image de celles observées dans les petites entreprises.
- 57 Dans certains cas, ces chefs d'équipe bilingues français-espagnol sont des TÉT à l'emploi depuis de nombreuses années. Pour être plus efficaces, certaines entreprises ont embauché de façon permanente un superviseur hispanophone, résident permanent au Canada, qui connaît les modes de gestion, notamment la participation paritaire des travailleurs aux divers comités. Aux dires d'un employeur,
« nous avons invité le leader parmi les TÉT à agir comme relayeur pour les mesures de SST. On l'a également invité au comité de relations de travail afin qu'ils [TÉT] aient leur mot à dire ».
- 58 Par contre, certains travailleurs guatémaltèques et honduriens rencontrés lors des *focus groups* ont des réserves à être supervisés par un concitoyen occupant le poste de contremaître :
« Il vaut mieux travailler avec des Mexicains ou des gens du Québec, ils nous traitent mieux. Dans une autre ferme, les contremaîtres mexicains nous ont bien traités, pas de pression, ils nous demandent juste de travailler consciencieusement. Par contre, avec des contremaîtres du même pays [...]. »
- 59 D'autres entreprises ont payé, durant la basse saison, des cours d'espagnol à leurs directeurs et contremaîtres afin qu'ils puissent initier eux-mêmes les TÉT aux mesures de SST et superviser leur travail. C'est une pratique de mentorat dont elles sont fières. Les entreprises ayant adopté la formule du compagnonnage entre contremaîtres maîtrisant l'espagnol et les TÉT ont de bons résultats lors de l'initiation à la tâche. Enseigner l'espagnol aux contremaîtres leur est plus avantageux que de franciser les TÉT :
« Franciser les TÉT en cours de saison est impossible. Ils sont trop fatigués le soir pour avoir des cours, durant les seules journées de congé, ils ont le droit de se reposer. Sinon, il faut les faire venir deux semaines avant le début de la saison. Mais les employeurs ne sont pas prêts à assumer cette dépense. Ni le programme fédéral d'embauche ni le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) ne payent des cours de français aux travailleurs. »
- 60 Un des représentants syndicaux

« a demandé à un employeur [embauchant plus de 100 TÉT] si on pouvait démarrer un programme de francisation dans l'entreprise, la réponse a été non [...] parce que l'employeur ne veut pas investir ».

- 61 Les problèmes de communication ne sont pas négligeables lorsque les TÉT « travaillent sur des chantiers avec des travailleurs d'autres compagnies. Ils doivent pouvoir se faire comprendre pour leur sécurité et le bon fonctionnement du chantier », c'est notamment des TÉT œuvrant en aménagement paysager ou les soudeurs.
- 62 Certaines entreprises ayant des consignes d'hygiène et de SST très strictes, dont les entreprises de la transformation des viandes, choisissent d'embaucher des TÉT de pays francophones, comme des Mauriciens, pour surmonter les obstacles de la langue. Si, toutefois, ils embauchent des TÉT de pays non francophones « [...] comme les Philippines, les agences de recrutement du pays traduisent le manuel des employés, les consignes de SST et d'hygiène ». Cependant, ces guides ne font pas l'objet d'une retraduction pour valider la qualité des enseignements.
- 63 Outre la barrière de langue, plusieurs informateurs-clés, dont les chefs d'entreprise, constatent des barrières culturelles. Les TÉT sont issus de pays où l'application des normes de SST est quasi inexistante ou elles sont peu appliquées, et où les instances publiques de protection des travailleurs sont souvent inopérantes pour des raisons économiques et de gouvernance. À cet effet, un des chefs d'entreprise, qui embauche plus d'une centaine de TÉT depuis plusieurs années, mentionne :

« On a des normes d'hygiène aux champs très sévères que les travailleurs intègrent difficilement. Par exemple, j'essaie d'éviter qu'ils se déplacent en "boîte de truck", mais ils ne comprennent pas ».
- 64 Certaines mesures de SST et d'hygiène semblent étranges aux yeux des TÉT, par exemple,

« il y a une formation sur l'hygiène et la cruauté animale. Même s'ils sont tous informés, certaines règles ne sont pas comprises ».
- 65 Tous les employeurs assurent qu'ils fournissent les équipements de protection individuelle (ÉPI) appropriés aux risques, affirmation contestée par les représentants syndicaux : « Il n'y a pas toujours l'équipement nécessaire. Dans une des fermes visitées, on a vu des TÉT travaillant 16 heures par jour dans une chambre froide à moins dix degrés, avec aucun équipement spécial ». Les coûts des ÉPI sont parfois partagés entre les travailleurs et les employeurs. « L'employeur paye les bottes, les gants, les filtres des masques, mais le masque est acheté par les travailleurs pour qu'ils en prennent soin et ne l'oublient pas ». Toutefois, certains TÉT méconnaissent aussi le fonctionnement des outils de travail, comme le rapporte un chef d'entreprise en aménagement paysager qui admet avoir renvoyé un autochtone d'origine guatémaltèque parce que celui-ci « était effrayé par le marteau-piqueur. Il n'en avait jamais vu dans son village ». Ce sont des situations qui incitent à revoir les pratiques d'initiation à la tâche.
- 66 Cela dit, nous devons souligner que les TÉT ne font pas partie des groupes ciblés par les instances publiques de surveillance et de protection du Québec.
- 67 Annuellement, il y a une semaine de prévention en agriculture au cours de laquelle on développe du matériel. On organise un colloque provincial où on invite des gens de la CSST, du domaine de la santé, de l'UPA et aussi des gens des centres de formation en agriculture. Par la suite, on compte sur ces relayeurs d'information pour travailler en région et organiser des ateliers de formation et de sensibilisation à la sécurité en milieu agricole. Environ mille agriculteurs sont rencontrés dans le cadre de ces activités

régionales. On a des plans d'action en construction, sécurité des machines, mais pas en agriculture.

- 68 Dans certaines régions, où on a constaté plusieurs accidents impliquant des travailleurs locaux et des TÉT, des initiatives ont permis de développer des programmes spécifiques auprès de ces derniers. Selon les représentants des commissions de protection des travailleurs « [...] il y a quelques années, il y a eu 4-5 décès dans des silos. Ça devenait inacceptable et il y a eu des interventions ciblées ». Ces actions ont été entreprises à la suite de dénonciations anonymes.
- 69 Les entreprises soumises à des normes sanitaires particulières, comme les entreprises avicoles pour l'attrapage de poulets, ont consenti des efforts pour adapter leur formation aux TÉT. Ainsi, aux dires d'un employeur :
- « [...] on est en train de filmer dans les bâtiments pour que la personne qui arrive puisse voir le travail, la façon de se préparer. Car on ne peut pas rentrer dans un bâtiment si on n'a pas les vêtements et les ÉPI requis. Il faut se tremper les pieds avec du désinfectant, il ne faut pas rentrer de microbes de l'extérieur, il ne faut pas rentrer dans un [camion] contaminé, il ne faut pas y rentrer si tu n'as pas enlevé tes souliers, etc. On enseigne des choses pour la biosécurité des aliments canadiens ainsi que les normes de sécurité pour les travailleurs. On n'a pas beaucoup de cas de CSST, parce qu'on fait de la prévention justement ».
- 70 Certaines entreprises, assujetties aux normes prescrites par leur secteur d'activité, comme celui de l'aménagement paysager, semblent appliquer rigoureusement les mesures de SST, lesquelles s'apparentent en partie à celles de la construction. Ainsi, des travailleurs rapportent que
- « ceux qui travaillent en construction, ils doivent porter des lunettes, des coquilles pour les oreilles, etc. [...] Ils suivent un cours de trente heures sur les méthodes de travail. Le patron a embauché un professeur hispanophone. On sait ce qui peut arriver et comment prévenir, on n'a pas d'excuse pour dire qu'on ne savait pas. [...] »
- 71 Bien que les pratiques préventives de SST auprès des TÉT soient souvent déficitaires et non adaptées, plusieurs entreprises ont fait preuve d'initiative pour surmonter les barrières linguistiques et culturelles. Avec le soutien des organismes sans but lucratif de certains secteurs d'activité comme les UPA et les centres de formation comme Agricarières et Horticompetences, il est possible d'accompagner les employeurs et les contremaîtres dans leur rôle de préventionniste. À titre d'exemple, nous pouvons mentionner les cours d'espagnol et les outils d'enseignement sur les pratiques préventives adaptées aux TÉT, et ce, dans un cadre de compagnonnage.
- 72 Toujours dans le domaine de la prévention, quelques rares entreprises ont fait appel à des conseillers externes pour initier les TÉT aux pratiques sécuritaires et, dans certains cas, adapter leur matériel de formation. Des conseillers d'une mutuelle ainsi que les conseillers en prévention des centres d'emploi des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture – Agricarières et Horticompetences – et de la CSST ont contribué au développement d'outils promotionnels s'adressant aux TÉT. Certains centres de l'Union des producteurs agricoles (UPA) offrent annuellement aux producteurs des formations collectives sur les pratiques de SST s'adressant aux TÉT. Lors de ces formations, divers outils sont utilisés : des pictogrammes illustrant des mouvements répétitifs, des dépliants en espagnol sur les consignes du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et des vidéos sur la manipulation des volailles. Puisque

chaque entreprise a une vocation particulière avec des tâches spécifiques, les chefs d'entreprise souhaitent que le matériel soit adapté à leur contexte d'entreprise.

5.4 Accès aux indemnités et aux mesures de protection

- 73 Lorsqu'il s'agit d'un accident selon les termes de la loi, c'est-à-dire lorsque la lésion survient à la suite d'un événement imprévu et soudain à l'occasion du travail, les procédures de consultation, de déclaration et de réclamation suivent normalement leur cours. Certains employeurs constatent avec soulagement que les consultations médicales se déroulent aisément : « On les amène à l'hôpital de Joliette avec leur carte d'assurance-maladie. Ça arrive même que des médecins parlent espagnol ». Si, aux yeux des employeurs, les procédures suivent leur cours normal, les travailleurs sont déçus, voire étonnés du temps d'attente dans les hôpitaux :

« [...] l'an passé, il [un TÉT] a dû attendre 36 heures pour qu'on prenne soin de lui. Et on lui a juste fait l'examen et on lui a prescrit des médicaments qu'il paye de sa propre poche. Je ne sais pas si c'est normal... Au Guatemala, pays pourtant pauvre, on attend, mais seulement 2 à 3 heures avant d'être servi. Les médicaments sont gratuits. On nous donne les médicaments pour un nombre précis de jours, puis on prend un nouveau rendez-vous ».

- 74 Outre ces plaintes liées aux délais d'attente dans les services médicaux, délais auxquels tous les Québécois sont contraints, les TÉT sont préoccupés par les pertes salariales lorsqu'ils doivent s'absenter, et par les procédures de réclamations auprès de l'assureur :

« J'ai cette carte [en montrant la carte de la RAMQ]. Mais si tu vas à l'hôpital, tu perds ta journée entière, ça coûte beaucoup. Le patron ne paye pas ta journée ».

- 75 Si des conditions personnelles antérieures à la lésion sont décelées, les choses se compliquent et s'expliquent difficilement aux TÉT :

« Il a reçu pendant une longue période des prestations de la CSST qui a finalement conclu que la maladie datait d'avant son arrivée. Ça ne pouvait pas s'être produit d'un seul coup. Comme il souffrait et ne pouvait pas de toute façon travailler, il est retourné chez lui ».

- 76 Retournés dans leur pays, les TÉT perdent trop souvent les avantages de leur indemnisation, car ils se retrouvent dans des situations complexes où le sens de la continuité médicale et administrative s'embourbe et se brouille.

- 77 La situation est encore plus complexe pour les TÉT blessés ayant un contrat partagé entre deux employeurs, une pratique qui permet à ces derniers de cumuler des semaines de travail pour atteindre le seuil minimal requis afin de déposer une requête de main-d'œuvre temporaire au MICC et à Service Canada. C'est notamment le cas pour les pomiculteurs qui s'associent avec des entrepreneurs paysagers afin de proposer des contrats aux TÉT les plus longs possibles, allant du mois d'avril au mois d'octobre. De tels contrats impliquent de partager les frais de transport, d'assurance et de logement et les cotisations à la CSST. Certains employeurs souhaiteraient que le partage se fasse en cours de saison, à la semaine. « Le problème c'est le calcul des cotisations à la CSST. Si un incident arrive sur une autre ferme, qui est imputable ? »

5.5 Information et initiation à la tâche lors du recrutement

- 78 Plusieurs chefs d'entreprise souhaitent que les connaissances en matière de SST soient évaluées lors de l'embauche.

« Avant d'arriver ici, le travailleur devrait connaître sa fonction dans l'entreprise, qu'elle lui soit bien expliquée en espagnol. On devrait aussi avoir un programme d'essai là-bas. Chaque entreprise pourrait contribuer pour bâtir par exemple un petit poulailler et leur montrer la tâche afin que les travailleurs sachent quelles tâches ils auront à exécuter, et s'assurer qu'ils pourront faire le travail sans trop de risques. »

- 79 C'est notamment le cas pour les travailleurs des abattoirs. Lors du recrutement, les TÉT sont interrogés sur leurs connaissances des techniques pour abattre et dépecer un animal de grande taille comme le porc. Mais comme le souligne la directrice des ressources humaines d'une porcherie embauchant plus de 135 travailleurs et abattant plus de six cents porcs par jour, « il y a une différence entre faire boucherie une fois par année et travailler dans un abattoir à grand volume ». Certaines entreprises ont exigé de l'agence de recrutement, F.E.R.M.E., que les travailleurs démontrent leurs capacités à manipuler des poids. Il ne s'agit pas de faire une évaluation ergonomique des postures pour exécuter les tâches, mais d'apprécier la capacité des TÉT à la manutention.

5.6 Autres problèmes courants de santé liés à l'adaptation

- 80 Les TÉT sont, au départ, en bonne santé. Lors de l'embauche, seul l'examen médical général est requis, un examen que les TÉT doivent payer. Les travailleurs rencontrés lors des *focus groups* rapportent ceci :
- « Nous payons approximativement 2 500 quetzales (environ 325 \$ canadiens)⁴ pour les frais médicaux, ce qui n'est pas trop cher. On paye environ le même montant pour le passeport. L'examen médical est complet avec une radiographie pulmonaire et des analyses sanguines, etc. »
- 81 Bien que les TÉT arrivent en bonne santé, les informateurs, employeurs, fonctionnaires consulaires, professionnels des ONG et ceux des programmes gouvernementaux ont tous observé des problèmes de santé en cours de saison qui seraient des manifestations de problèmes d'adaptation.
- 82 Les fonctionnaires consulaires ont à maintes occasions décrit le désarroi des TÉT. Dans bien des cas,
- « c'est la première fois qu'ils participent au programme, qu'ils s'éloignent de leur famille, quittent le pays, vivent des changements de température. Ils montent dans un avion pour la première fois. La distance crée un état émotionnel difficile. Certains réussissent à le surmonter, d'autres pas ».
- 83 Pour certains TÉT, les préoccupations envers les membres de leur famille restés au pays génèrent des troubles anxieux. Ainsi, un salarié
- « [...] avait des troubles d'angoisse, on l'a hospitalisé, le médecin lui a prescrit des anxiolytiques. Comme il s'ennuyait beaucoup de sa famille, il a demandé de quitter son travail avant la fin de la saison ».
- 84 Selon les travailleurs, le phénomène de la dépression les guette surtout durant les périodes froides, en début ou en fin de saison, lorsque leurs déplacements sont limités.
- « Nous avons une télévision, une cuisine, tout. Mais voir trop de télévision c'est désespérant et ennuyant, nous voulons sortir courir, prendre de l'air, mais nous sommes à la fenêtre à regarder les voitures passer en hiver. »
- 85 Alors que certains TÉT ont vécu des bouleversements au sein de leur famille, les chefs d'entreprise déplorent que le consulat et l'agence de recrutement n'aient posé aucun geste de soutien :

« [...] l'enfant d'un travailleur est mort : on a appelé le personnel du consulat, qui se défendait de ne pouvoir rien faire ; on a appelé F.E.R.M.E., même réponse. On a donc payé le billet d'avion du travailleur en espérant qu'il revienne, ce qu'il a fait ».

- 86 Parmi les problèmes d'adaptation, les informateurs-clés soulignent que les TÉT, essentiellement des hommes, doivent assumer de façon autonome les tâches domestiques qu'ils n'ont pas l'habitude d'accomplir : cuisiner, faire les courses et entretenir le logis et les vêtements. Ils doivent également apprendre à cohabiter et à travailler avec d'autres TÉT. Cette cohabitation nécessite habituellement quelques jours d'adaptation. Ceux pour qui la cohabitation s'est bien passée, chez qui une solidarité s'est créée, sont quasi assurés d'être réembauchés.
- 87 Les TÉT sont extrêmement soucieux de faire de leur séjour de travail au Canada une opportunité pour améliorer de manière substantielle le revenu de leur famille. La poursuite de cet objectif fait en sorte qu'ils sont prêts à faire d'importants sacrifices, même aux dépens de leur santé. Par exemple, un entrepreneur agricole raconte le cas d'un salarié qui « se nourrissait très mal pour envoyer le plus d'argent possible [à sa famille] ». Au dire de ce même répondant, il y a « des travailleurs qui ont perdu 18 livres en l'espace de trois semaines parce qu'ils envoyaient tous leurs sous à leur famille ».

6. Discussion et conclusion

- 88 Notre travail de terrain révèle une réalité inquiétante et confirme la présence de problèmes ayant déjà été identifiés par d'autres auteurs. Ainsi, nous constatons que les TÉT ne font pas suffisamment l'objet d'une attention particulière par les autorités de SST, alors que les entreprises aspirent à recourir davantage à eux pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- 89 Les problèmes de SST chez les TÉT des secteurs ici étudiés, soit l'horticulture et l'aménagement paysager, s'apparentent à ceux du secteur agricole. Deux problèmes méritent une attention particulière : la manipulation des pesticides et les accidents routiers. Il est connu depuis de nombreuses années que le taux de cancer des voies respiratoires et des muqueuses est supérieur chez les travailleurs mexicains des fermes de la Californie (Frumkin et coll., 1999). Dans notre étude, les observations relevées par les fonctionnaires consulaires et les représentants syndicaux suggèrent de revoir les formations sur la manipulation sécuritaire des pesticides, et de les imposer à toutes les entreprises, peu importe leur taille. Dans le même sens, si les TÉT détenteurs d'un permis de conduire sont plus autonomes professionnellement, une formation sur la conduite automobile spécifique aux conditions hivernales semble s'imposer, incluant toutes les mesures de sécurité comme le port de la ceinture, le nombre de passagers, la signalisation, etc.
- 90 La fréquence des lésions chez les TÉT ne semble pas susciter de préoccupations particulières, et elles ne sont pas documentées. S'il est possible de surveiller les lésions professionnelles par secteur d'activité, par genre, par âge, par membres atteints, par diagnostic, pourquoi ne peuvent-elles pas être documentées par catégorie de travailleurs, comme les travailleurs immigrants résidents, temporaires, etc. ? Les arguments voulant protéger les travailleurs de toutes formes de discrimination sont vains. D'autres services publics comme les services policiers et les services de protection de l'enfance et de la jeunesse traitent des informations sur l'origine de leurs clients, mais sans jamais les

diffuser (Gravel et coll., 2010b). Ils peuvent ainsi cibler des groupes vulnérables en raison de difficultés d'intégration ou autres, sans que cela leur porte préjudice.

- 91 Documenter la fréquence des lésions chez les TÉT, c'est se buter à nouveau aux limites des pratiques préventives dans les petites entreprises (PE). Comme le soulignent Champoux et Brun (2010), même « trente ans après la promulgation de la LSST, les mécanismes essentiels pour implanter les pratiques préventives rencontrent d'importantes difficultés d'application dans les PE qui constituent la majorité des milieux de travail au Québec ». Les capacités de gérer la SST dans les PE sont limitées. À cela se greffe tout un discours selon lequel le risque fait toujours partie intégrante du métier et les travailleurs sont en grande partie responsables des comportements inappropriés à l'occasion de l'exécution de leurs tâches, alors que, dans les faits, les travailleurs n'osent pas discuter entre eux des pratiques sécuritaires. Pourtant, tel que le démontre l'étude de Major et coll. (2011) sur les travailleurs saisonniers de la transformation du poisson, le collectif de travail est important pour soutenir des stratégies de gestion de la douleur causée par les troubles musculo-squelettiques (TMS) aggravés par les horaires de travail excessifs. Dans cette industrie, où la saison ne dure que quelques semaines, les employés cumulent jusqu'à 85 heures de travail par semaine, outrepassant largement les recommandations quant aux périodes de repos pour prévenir les TMS liés aux mouvements répétitifs. C'est un contexte de travail qui s'apparente souvent à celui des TÉT. Or, on peut supposer que les TÉT constituent un collectif de travail qui peut également développer des stratégies de gestion des douleurs et autres.
- 92 Les résultats indiquent que les pratiques préventives de SST dans les entreprises qui embauchent des TÉT sont inégales comme dans la plupart des petites entreprises (Champoux et coll., 1999). Toutefois, cette tendance n'est pas une règle absolue ; les petites entreprises de l'échantillon contraintes à des normes de sécurité ou d'hygiène prescrites par leurs secteurs d'activité ont fait des investissements remarquables (vidéos, simulations, formations adaptées en espagnol, pictogrammes) afin que les TÉT acquièrent les mêmes compétences que tous les travailleurs du secteur. La formule du compagnonnage avec un contremaître bilingue est une alternative louable dans les petites entreprises ne disposant pas de structure pour initier les nouveaux employés. Par contre, les entreprises qui se contentent de résumer en espagnol les consignes de SST inscrites dans le guide des employés devraient être pointées et accompagnées par des instances régionales de SST. Des formules collectives de formation et d'initiation à la tâche en espagnol ou à l'aide d'outils imagés devraient être développées pour accompagner ces entreprises, et particulièrement celles qui embauchent des TÉT guatémaltèques d'origine autochtone qui ne maîtrisent pas ou peu l'espagnol.
- 93 Comme le soulignent Champoux et Brun (2010), une aide active d'intervenants en SST, inspecteurs de la CSST ou conseillers d'associations sectorielles paritaires (ASP), est nécessaire pour mettre sur pied un collectif de travail qui pourrait veiller à l'élaboration de pratiques préventives fondées sur le métier et les impératifs de production dans les secteurs saisonniers. Les représentants des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux au sein des comités interministériels pour l'embauche des TÉT devraient soutenir de telles pratiques d'information et d'initiation à la tâche lors du recrutement. Qui plus est, il serait souhaitable que les ONG dédiées à la formation et au développement de compétences dans les secteurs saisonniers s'impliquent dans le développement de pratiques préventives adaptées aux TÉT.

- 94 Nous retenons de cette étude quelques pratiques préventives exemplaires qui, selon nous, devraient être généralisées à l'ensemble des PE qui embauchent des TÉT :
1. Enseigner les consignes de sécurité en espagnol aux contremaîtres, durant la basse saison, afin que ceux-ci puissent exercer une supervision adéquate de l'exécution des tâches des TÉT.
 2. À l'instar des entreprises porcines et avicoles, faire un montage vidéo de la tâche comme premier outil d'initiation, et ce, afin que les TÉT recrutés connaissent la nature des postes et des tâches qu'ils occuperont.
 3. Développer un système de pictogrammes des consignes de sécurité dont celle du SIMDUT accessibles à tous les TÉT, indépendamment de leur niveau d'alphabétisation et compréhensibles dans un contexte interculturel.
 4. Prévoir une période d'initiation à la manipulation des outils et des produits dangereux en présence d'un interprète.
 5. Recruter des inspecteurs de la SST hispanophones afin qu'ils se spécialisent dans la surveillance de ces secteurs.
 6. Inciter les milieux d'accueil, villages et communautés, à mettre à la disposition des TÉT des parrains qui pourraient veiller à ce qu'ils puissent exercer leurs droits de SST en toute légitimité.
- 95 Cette étude comporte des limites méthodologiques. D'abord, la taille de l'échantillon pour chacune des deux sources de données est limitée. Les informateurs-clés et les TÉT ont participé sur une base volontaire, sans contraintes, mais plusieurs ont accepté de participer pour faire contrepoids aux informations diffusées dans les médias qui les accusaient, de façon générale, sans nuances, de mauvais traitements envers les TÉT. Cette motivation a sans doute introduit un biais d'échantillon, excluant les entreprises fautives d'un mode de gestion non équitable. Rappelons que cette étude ne visait pas à recenser les bonnes et les mauvaises pratiques de SST dans les entreprises embauchant des TÉT.
- 96 Malgré les limites de l'étude, les résultats suggèrent des améliorations intéressantes des pratiques de SST auprès des TÉT. Toutefois, ces pratiques seront bonifiées si les acteurs, les institutions, les syndicats et les employeurs reconnaissent que les TÉT font partie intégrante de la composition de la main-d'œuvre des entreprises saisonnières.
- 97 En fait, c'est toute l'industrie saisonnière, avec tous les secteurs d'activité confondus, comprenant un nombre important de PE, qui devrait être mise à l'étude. Qui compose cette main-d'œuvre ? Quelle est la proportion de travailleurs locaux (travailleurs réguliers et d'agence) et de TÉT ? Quel est l'impact de l'embauche des TÉT sur l'embauche en général ? Quels sont la fréquence et les motifs de réclamations des TÉT et des travailleurs saisonniers locaux ? Quelles sont les initiatives qui ont été mises en place pour adapter culturellement les pratiques pour former et informer les TÉT des pratiques de SST, et pour les accompagner lorsqu'ils sont victimes de lésions professionnelles ? Bref, une étude basée sur un échantillon représentatif des PE dans les secteurs agricole, horticole, de l'élevage, de la transformation alimentaire (viande, poisson, fruits et légumes), de la coupe de bois et de la construction, qui interroge à la fois les employeurs et les employés sur ces pratiques, est nécessaire. Une telle étude serait fort pertinente pour circonscrire les enjeux de SST dans le contexte actuel de la mondialisation du marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Alberta Federation of Labour (AFL). (2009). *Entrenching Exploitation : The Second Report of the Alberta Federation of Labour Temporary Foreign Worker Advocate*. AFL ; accès en ligne : <http://www.afl.org/upload/TFWReport2009.pdf>
- Amar, M., Roberge, G., LaRue, A., Gélneau, L., Leanza, Y. (2009). Rapport de recherche-évaluation : les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'île d'Orléans, Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé. Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale. www.cssvc.qc.ca/telechargement.php?id=655
- Amodu, T. (2008) *The determinants of compliance with laws and regulations with special reference to health and safety. A literature review*. London School of Economics and Political Science for the Health and Safety Executive (HSE), Report RR-638, 58 p.
- Anthony, M.L., Martin, E.G., Avery, A.M., Williams, J.M. (2010). Self Care and Health-Seeking Behavior of Migrant Farmworkers. *Journal of Immigrant Minority Health*, 12, 634-639.
- Basok, T. (2003). *Human Rights and Citizenship : The Case of Mexican Migrants in Canada*. The Center for Comparative Immigration Studies. University of California. www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg72.pdf
- Borre, K., Ertle, L., Graff, M. (2010). Working to Eat : Vulnerability, Food Insecurity, and Obesity Among Migrant and Seasonal Farmworkers Families. *American Journal of Industrial Medicine*, 53, 443-462.
- Brem, M. (2006). Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada. Institut Nord-Sud. www.nsi-ins.ca/fran/pdf/MigrantWorkers_Fre_Web.pdf
- Brown, M.P., Domenzain, A., Villoria-Siegert, N. (2002) California's Immigrant Workers Speak Up About Health and Safety in the Workplace. Health & Safety Policy Brief, Labor Occupational Safety and Health Program (LOSH), 4 p.
- Carvajal, L. (2009). *Farm-level impacts in Mexico of the participation in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program*. Thèse de doctorat présentée à l'Université de Guelph.
- Champoux, D., Brun, J.-P. (1999). *Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises des secteurs de l'habillement et de la fabrication de produits en métal*. Études et recherches IRSST (Rapport R-226), Montréal, 98 p.
- Champoux, D., Brun, J.-P. (2010). Dispositions, capacités et pratiques de SST dans les petites entreprises : opinions de patrons, d'employés et d'intervenants en SST au Québec. *PISTES*, 12, 2, <http://pistes.revues.org/2525>
- Chen, C., Smith, P., Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity and Health*, 15, 6, 601-619.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2009). *Canada, Faits et Chiffres : Aperçu de l'immigration, Résidents permanents et temporaires*. CIC ; accès en ligne : www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2009.pdf

- Comité sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale (Horticompétences), (2010). Portrait de la main-d'œuvre du secteur. Horticompétences ; accès en ligne : <http://horticompetences.ca/pdf/2010/synthese-diagnostic-avril-2010.pdf>
- Comité sectoriel de la main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA), (2009). Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans les entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille. CSMOTA ; accès en ligne : [www.csmota.qc.ca/csmota_fichiers/file/CSMOTA_ViandeVolailles_RAPPORT_FINAL_090213\(1\).pdf](http://www.csmota.qc.ca/csmota_fichiers/file/CSMOTA_ViandeVolailles_RAPPORT_FINAL_090213(1).pdf)
- Downes, A., Odle-Worrell, C. (2003). Canadian Migrant Agricultural Workers' Program Research Project : The Caribbean Component. Institut Nord-Sud – University of West Indies.
- Eakin, J., Lamm, F., Limborg, H.J. (2000). International perspective on the promotion of health and safety in small workplace. Dans K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan et T. Wilthagen (dir.), Systematic occupational health and safety management : perspectives on an international development (p. 227-247), Oxford, Pergamon Press.
- Faraday, F., Fudge, J. Tucker, É. (eds), Constitutional Labour Rights in Canada : Farm Workers and the Fraser Case. Toronto, Irwin law, 2012, 322 p.
- Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (F.E.R.M.E) (2010). Réalisations et témoignages. FERME ; accès en ligne : http://www.fermequebec.com/realisations_temoignages.html
- Frumkin, H., Walker, E.D., Friedman-Jiménez, G. 1999. Minority Workers and Communities. *Occupational Medicine*, 14, 3, 495-517.
- Gibb, H. (2006). *Farmworkers from afar : Results from an international study of seasonal farmworkers from Mexico and the Caribbeans working on Ontario farms*. Institut Nord-Sud. www.nsi-ins.ca/english/pdf/Farmworkers_Eng.pdf
- Gravel, S., Germain, A., Leclerc, E. (2010b). Les données ethniques dans les services publics : dilemmes de gestion de la diversité et protection de la vie privée. In Barth I., Falcoz, C. (2010). Nouvelles perspectives en management de la diversité ; égalité, discrimination et diversité dans l'emploi. Chapitre 6 : 119-137. Collection gestion en liberté, EMS, Paris.
- Gravel, S., Rhéaume, J., Legendre, G. (2011). Strategies to develop and maintain occupational health and safety measures in small businesses employing immigrant workers in metropolitan Montreal. *International Journal of Workplace Health and Management*, 4, 2, 164-178.
- Gravel, S., Villanueva, F., Leclerc, E. (2010a). La mise en œuvre des programmes d'embauche au Québec des travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole. *Nos diverses cités – Métropolis*, 7 / printemps, 110-116.
- Gravel, S., Vissandjée, B., Lippel, K., Brodeur, J.M., Patry, L., Champagne, F. (2009). Ethics and Compensation of Immigrant Workers for Work-Related Injuries and Illnesses. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12, 5, 707-714.
- Gravel, S. (2006). *Analyse du parcours d'indemnisation de travailleurs immigrants victimes de lésions professionnelles*. Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures de l'Université de Montréal, pour l'obtention d'un Ph. D. en santé publique.
- Griffith, D. (2003). *The Canadian and United States Migrant Agricultural Workers Programs : Parallels and Divergence Between two North American Seasonal Migrant Agricultural Labor Markets with respect to "Best Practices"*. Institut Nord-Sud. www.nsi-ins.ca/english/pdf/csawp_griffith_final_report.pdf

- Grywacz, J.G., Alterman, T., Muntaner, C., Shen, R., Li, J., Gabbard, S., Nakamoto, J. (2010). Mental Health Research with Latino Farmworkers : A Systematic Evaluation of the Short CES-D. *Journal of Immigrant Minority Health*, 12, 652-658.
- Hanley, J., Premji, S., Lippel, K., Messing, K. (2010). *Action Research for the Health and Safety of Domestic Workers in Montreal : Using Numbers to Tell Stories and Effect Change*. New Solutions.
- Hennebry, J.L. (2008). *Vulnerability, Transferability & Risk : A study of migrant agricultural workers in Ontario*. International Migration Research Centre, Wilfrid Laurier University.
- Henshaw, J. (2002). *Testimony : Occupational Safety and Health Administration's Efforts to Protect Immigrant Workers*. United States Seattle Subcommittee on Employment Safety and Training, Washington DC, Occupational Health and Safety Administration (OSHA).
- Kosny, A., Lifshen, M., Maceachen, E., Smith, P., Jafri, G.J., Neilson, C., Pugliese, D., Shield, J. (2011b). *Delicate Dances : immigrant workers' experiences of injury reporting and claim filing*. Institute for Work and Health. Study report, 38 p.
- Kosny, A., Lifshen, M. (2011a). *Review of safety resources for recent immigrants entering the Canadian workforce*. Institute for Work and Health, Study report, 57 p.
- Lansdown, T.C., Deighan, C., Brotherton, C. (2007). *Health and safety in the small to medium-sized enterprise. Psychosocial opportunities for intervention*. Heriot Watt University for the Health and Safety Executive (HSE), Report RR-578, 100 p.
- MacLaren, B. (2008). *Creation Opportunities for Temporary Foreign Workers and Their Communities : Innovation in Capacity Building and Skills Transfer in Latin America*. Fondation canadienne pour les Amériques – FOCAL.
- Major, M.-È., Vézina, N. (2011). Élaboration d'un cadre de référence pour l'étude des stratégies : analyse de l'activité et étude de cas multiples dans deux usines de crabe. *PISTES*, 13, 2. <http://pistes.revues.org/1786>
- Maureen, A., Martin, E., Avery, A., Williams, J. (2009). Self Care and Health-Seeking Behaviour of Migrant Farmworkers. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12, 634-639.
- McLaughlin, J. (2009). *Social Determinants of Health of Migrant Farm Workers in Canada*. International Migration Research Centre, Wilfrid Laurier University .
- Mendeloff, J., Nelson, C., Ko, K., Haviland, A. (2006). *Small Businesses and Workplace Fatality Risk - An Exploratory Analysis*. Kauffman-RAND Center for the Study of Small Business and Regulation (TR-371), 104 p.
- Nakache, D., Kinoshita, P.J. (2010). The Canadian temporary foreign worker program : Do short-term economic needs prevail over human rights concerns ? IRPP Study, n° 5, 47 p.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM). (2008). *Segunda evaluación : Programa de trabajadores agrícolas temporales a Canadá*. Ministère des Affaires étrangères du Guatemala, ministère de l'Emploi du Guatemala, OIM.
- Ostiguy, E. (2014). *La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires*. Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sciences de la gestion, UQAM.
- Preibisch, K. (2012). Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 19, 1, 62-82.

Quinlan, M., Mayhew, C. (2000). Precarious employment, work re-organisation and the fracturing of OHS management. Dans K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan et T. Wilthagen (dir.), *Systematic occupational health and safety management : perspectives on an international development* (p. 175-198), Oxford, Pergamon Press.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). (2010). Programme des travailleurs étrangers temporaires. RHDCC. ,www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml

Russel R. (2003). *Jamaican Workers Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers Rural Home Communities*. Institut Nord-Sud.

Smith, P., Mustard, C. (2010). The unequal distribution of occupational health and safety risks among immigrants to Canada compared to Canadian-born labour market participants : 1993-2005. *Safety Science*, 48, 10, 1296-1303.

Statistique Canada. (2009). *Programme des travailleurs étrangers temporaires. Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail*. Statistiques annuelles archivées 2005-2008. www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/stats/archive/annuel2005-2008/tableau9a.shtml

Thébaud-Mony, A. (2012). Risques industriels, effets différés et probabilistes : quels critères pour quelles preuves ? Dans Thébaud-Mony A., Daubas-Leterneux, Frigul N., Jobin P. 2012. *Santé au travail, approches critiques*. La découverte, Rechercheurs, Paris, 358 pages.

Coiquaud, U. (2011) La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 66, 4, 631-654.

Verduzco, G., Lozano, M.I. (2003). *Mexican Farm Workers' Participation in Canada's Seasonal Agricultural Labour Market and Development Consequences in their Rural Home Communities*. Institut Nord-Sud – El Colegio de México.

Verma, V. (2003). *The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program : Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices, and the Future of the Program under Unionization*. Institut Nord-Sud – Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, Avocats. www.nsi-ins.ca/english/pdf/csawp_verma_final_report.pdf

Ward, L.S. (2010). Farmworkers at Risk : The cost of Family Separation. *Journal of Immigrant Minority Health*, 12, 672-677.

WBC Update. (2008). *Developing Safety Resources for Immigrant Workers : The Manitoba Immigrants' Safety Initiative (MISI)*.

Weston, A., Scarpa de Masellis, L. (2003). *Hemispheric Integration and Trade Relations : Implications for CSAWP*. Institut Nord-Sud.

NOTES

1. Les postes saisonniers sont des emplois à périodes déterminées allant de quelques semaines à quelques mois, indépendamment de la saison. Dans le présent contexte, la saison peut débuter à l'automne comme pour la période des sapins de Noël, très tôt au printemps pour la préparation des semis, ou encore tardivement à l'automne pour la cueillette des pommes. Les programmes d'embauche des TÉT prévoient un terme minimal de huit semaines.

2. PTAS : Permet à des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) venant du Mexique et de certains pays des Antilles d'entrer au Canada pour répondre de façon structurée aux besoins saisonniers des producteurs canadiens œuvrant dans certains secteurs agricoles durant les périodes de

pointe où ils manquent de main-d'œuvre. Ces secteurs/produits de base sont, entre autres, les suivants : légumes, fruits fragiles, tabac, pommes, ruchers, ginseng, pépinières, légumes de serre et gazon (Emploi et Développement social Canada, www.rhdcc.gc.ca).

3. Pour accéder au programme d'embauche des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés, les employeurs doivent répondre à certaines exigences. Sommairement, les services Emploi et Développement social Canada (anciennement RHDC) exigent des entreprises qui demandent des permis de travail pour des TÉT de :

Œuvrer dans un secteur économique ayant produit un avis du marché du travail (AMT) démontrant la présence d'une pénurie de main-d'œuvre (ex : agroalimentaire).

Démontrer qu'elles ont procédé sans succès à l'affichage des postes à combler dans les services locaux de recrutement.

Assumer les frais de transport aérien et terrestre, les assurances de santé pour le délai de carence avant l'obtention de la carte d'assurance-maladie provinciale et les frais pour le permis de travail. Ces derniers frais peuvent être retenus sur le salaire des TÉT.

Assurer un logement décent à proximité des lieux du travail ou facilement accessible, et répondant aux normes d'installation. Une somme maximale prévue par la législation provinciale peut être prélevée sur le salaire des TÉT.

Assurer un contrat de travail d'un minimum de quarante heures de travail par semaine pour huit semaines au taux horaire du salaire minimum, avec un ajustement du taux horaire pour le temps supplémentaire selon le secteur d'activité.

Donner aux TÉT les mêmes conditions de travail que celles prévues dans la Loi sur les normes du travail (temps de repos journaliers et hebdomadaires) et selon les normes de santé et de sécurité au travail (formation, initiation à la tâche, équipement de protection individuelle, etc.).

Assurer le transport aérien pour le rapatriement en cas d'urgence, même avant la fin du contrat.

4. Le taux de change utilisé pour cette estimation est celui en vigueur au début de mars 2012, soit 7,7 quetzales pour 1 dollar canadien.

RÉSUMÉS

Une analyse des pratiques préventives en santé et sécurité au travail (SST) a été faite dans le cadre d'une étude portant sur les enjeux de gestion ainsi que les conditions de travail et de vie des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) employés dans les secteurs de l'horticulture, de la transformation alimentaire et autres secteurs non agricoles. Cette analyse qualitative s'est basée sur deux sources de données. Des entrevues individuelles ont été menées auprès d'employeurs (n = 17), de représentants d'organismes non gouvernementaux (n = 13), de commissions de protection des travailleurs (n = 3) et des représentants gouvernementaux (n = 7). Quatre focus groups ont été réalisés avec des TÉT (n = 31). Selon les répondants, la fréquence des lésions chez les TÉT ne suscite pas de préoccupations particulières, bien que les instances publiques de surveillance de la SST ne soient pas en mesure de documenter la situation des TÉT. Les résultats de l'analyse indiquent que les pratiques préventives de SST sont inégales, allant des pires (résumé en espagnol des consignes inscrites dans le guide des employés) aux meilleures pratiques (vidéos, simulations, formations adaptées en espagnol, pictogrammes) incluant le compagnonnage avec un contremaître hispanophone ou bilingue. Selon les représentants consulaires et syndicaux, deux problèmes de SST méritent une attention particulière : la manipulation des pesticides et les accidents routiers. Plusieurs pratiques de SST auprès des TÉT

devraient être améliorées, notamment les formations sur les manipulations sécuritaires des pesticides, pratique qui devrait être imposée à toutes les entreprises, grandes et petites. L'adaptation des mesures de protection de la SST est une obligation morale envers les TÉT qui font partie intégrante de l'économie québécoise.

An analysis of practical occupational health and safety at work (OHS) was conducted as part of a study on the management issues and working and living conditions of temporary foreign workers (TFW) employed in horticulture, food processing, and other non-agricultural sectors. This qualitative analysis was based on two data files. Individual interviews were conducted with key stakeholders: employers (n = 17), representatives from non-governmental organizations (n = 13), representatives from a workers' protection commission (n = 3), and government officials (n = 7). Four focus groups were conducted with the TFWs (n = 31). According to the key stakeholders, the frequency of occupational injuries among TFWs is not particularly worrying, although government OHS watchdogs are not able to document the situation of TFWs. The results of the analysis indicate that preventive OHS practices are uneven, ranging from worst (Spanish summary of instructions included in the employee handbook) to best practices (videos, simulations, tailored training in Spanish, pictograms), including companionship with a Spanish-speaking or bilingual foreman. According to consular and union representatives, two OHS issues deserve special attention: handling of pesticides and road accidents. Several OHS practices among TFWs should be improved, including training for safe handling of pesticides, which is a practice that should be imposed on all businesses, large and small. Adaptation measures for OHS protection are a moral obligation to the TFWs, who are part of the Quebec economy.

Un análisis de las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) se realizó como parte de un estudio sobre problemas de gestión y condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores extranjeros temporales (TET) empleados en los sectores de horticultura, transformación de alimentos y otros sectores no agrícolas. Este análisis cualitativo se basó en dos fuentes de datos. Entrevistas individuales fueron llevadas a cabo con la participación de empleadores (n=17), representantes de organizaciones no gubernamentales (n=13), comisiones de protección de los trabajadores (n = 3) y funcionarios del gobierno (n=7). Cuatro grupos de discusión fueron realizados con TET (n = 31). Según los encuestados, la frecuencia de las lesiones de los TET no suscita una preocupación en particular, aunque los mecanismos de vigilancia de los organismos públicos en SST no son capaces de documentar la situación de los TET. Los resultados del análisis indican que las prácticas de prevención en SST son desiguales, yendo desde lo peor (resumen en español de instrucciones incluidas en el manual del empleado) hasta las mejores prácticas (vídeos, simulaciones, formación adaptada en español, pictogramas) que incluyen el acompañamiento con un contra maestro bilingüe o hispanófono. Según los representantes consulares y sindicales, dos cuestiones de SST merecen una especial atención: el manejo de plaguicidas y los accidentes de tráfico. Diversas prácticas de SST con TET deben ser mejoradas, especialmente la formación en cuanto al manejo seguro de plaguicidas, práctica que deberá imponerse a todas las empresas, grandes y pequeñas. La adaptación de medidas en SST es una obligación moral para con los TET que forman parte de la economía de Quebec.

INDEX

Palabras claves : trabajadores extranjeros temporales, trabajadores migrantes, seguridad y salud en el trabajo, prácticas preventivas, lesiones profesionales

Mots-clés : travailleurs étrangers temporaires, travailleurs migrants, santé et sécurité au travail, pratiques préventives, lésions professionnelles

Keywords : temporary foreign workers, migrant workers, health and safety at work, preventive practices, and occupational injuries

AUTEURS

SYLVIE GRAVEL

École des sciences de la gestion, UQAM

FRANCISCO VILLANUEVA

École des sciences de la gestion, UQAM

STÉPHANIE BERNSTEIN

Faculté de science politique et de droit, UQAM

JILL HANLEY

École de service social, Université McGill

DANIEL CRESPO

Faculté de science politique et de droit, UQAM

EMMANUELLE OSTIGUY

École des sciences de la gestion, UQAM