

Travailler ici et vivre là-bas : les travailleurs étrangers temporaires



Entrevue avec Sylvie Gravel
Professeure, École des sciences de la gestion, UQAM
Chercheure de l'équipe METISS
par Andréanne Boisjoli

L

'embauche des travailleurs étrangers temporaires, par rapport aux autres types d'immigration, connaît une croissance exponentielle depuis quelques années. Sylvie Gravel, professeure à l'École des sciences de la gestion de l'UQAM, a voulu mieux comprendre ce phénomène.

« Les entreprises utilisent maintenant cette main-d'œuvre, soi-disant temporaire, pour planifier la croissance de leur entreprise. Elle est devenue une garantie de stabilité », explique la chercheure au terme d'une recherche entamée en 2009.

Ce projet, financé par le CRSH, a été mené de concert avec ses collègues Jill Hanley, professeure en travail social à l'Université McGill, Stephanie Bernstein, professeure de sciences juridiques à l'UQAM, et Francisco Villanueva, également à l'École de sciences de la gestion de l'UQAM. Plus habitués de se porter à la défense des droits des travailleurs, les membres de la petite équipe se penchaient pour la première fois sur le point de vue des employeurs, afin de mieux comprendre les dynamiques de gestion dans les entreprises qui embauchent les travailleurs étrangers temporaires. Ils voulaient savoir pourquoi on embauche cette main-d'œuvre. Quelle est sa plus-value par rapport à la main-d'œuvre locale, et qu'est-ce que ce phénomène implique en termes de gestion des ressources humaines, de santé et sécurité au travail, de respect des normes du travail, mais aussi en quoi consiste la vie, au quotidien, de ces travailleurs?

Les entreprises étudiées dans le cadre de cette recherche, situées en Montérégie, en Outaouais et dans Lanaudière, ont des activités de production dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture ornementale (sylviculture et aménagement paysager) et de la transformation alimentaire



(notamment l'élevage et les abattoirs). Les travailleurs étrangers temporaires qui y sont employés, majoritairement des hommes, proviennent surtout du Mexique, du Honduras et du Guatemala. Ils viennent travailler au Québec pour des périodes de six, sept ou huit mois par année. En vertu d'une entente particulière, les Mexicains œuvrant dans les cultures maraichères peuvent revenir année après année. Les autres travailleurs sont assujettis à un maximum cumulé de quatre années.

Pour explorer ce phénomène en expansion, Sylvie Gravel et son équipe ont rencontré, dans un premier volet, 42 personnes, soit des employeurs et des

informateurs clés de ce milieu. L'Union des producteurs agricoles, des syndicats, des organismes de développement de main-d'œuvre comme Horti-compétence et AGRICarières, F.E.R.M.E. (Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère - la principale agence de recrutement de ces travailleurs), mais également les consulats du Mexique et du Guatemala, des représentants des ministères provinciaux et fédéraux responsables de ce dossier, ainsi que des membres de la

l'accueil et l'accompagnement du personnel.

Or, dans un contexte où il s'agit d'emplois pénibles et mal rémunérés en regard du coût de la vie au Québec, les travailleurs locaux qui se rendent disponibles pour ces postes sont souvent des personnes éprouvant des difficultés dans d'autres sphères de leur vie, notamment des problèmes de toxicomanie, qui les rendent instables. Résultats : avec un taux de roulement de 90 % à 150 %, la totalité des employés

« Pour la majorité des entreprises saisonnières, c'est la solution idéale ».

Commission des droits de la personne, de la Commission des normes du travail et de la Commission de santé et sécurité au travail.

Les discours des personnes interrogées convergent vers la même idée. « Pour la majorité des entreprises saisonnières, explique Sylvie Gravel, c'est la solution idéale ». Après avoir essayé diverses stratégies de recrutement : les étudiants, les personnes à la retraite, les travailleurs d'agence, les travailleurs des régions éloignées, la réponse la plus rentable qu'ils ont trouvée à la pénurie de main-d'œuvre, c'est l'embauche des travailleurs étrangers temporaires. « C'est une main-d'œuvre qui est compétente, stable et loyale », précise Sylvie, ajoutant qu'elle est aussi captive, un atout pour des employeurs, mais pas forcément un plus en termes de défense des travailleurs.

« Un des résultats qui nous a le plus déconcertés, explique-t-elle, c'est que pour la plupart des répondants, employeurs et informateurs-clés, ce n'est pas une question d'économie de salaire ». En effet, si on ajoute la prise en charge du billet d'avion, de l'hébergement, des assurances santé et du transport local, le travailleur étranger temporaire peut coûter entre 2,50 \$ et 4,00 \$ de plus par heure. Davantage si l'entrepreneur embauche un coordonnateur des ressources humaines hispanophone, pour faciliter

locaux, dans ces entreprises, abandonne la saison avant la fin. Au point où un préjugé tenace s'est installé chez les employeurs, vis-à-vis de la main-d'œuvre locale, perçue comme peu fiable.

Les travailleurs étrangers temporaires, quant à eux, risquent peu de désertir à la mi-saison. Le salaire, peu attrayant pour le travailleur d'ici, est nettement plus avantageux pour un travailleur étranger, qui le dépensera essentiellement dans son pays. Les conditions de travail, bien que pénibles, peuvent parfois se comparer avantageusement à celles dont il bénéficierait dans son pays d'origine.

Les entreprises, fortes de la stabilité apportée par ces employés venus du sud, sont plus à même d'augmenter leur volume de production et de prendre de l'expansion. De mesure d'appoint, la main-d'œuvre étrangère est devenue la pierre d'assise de leur développement. Une grosse ferme, qui embauchait la même main-d'œuvre depuis plusieurs décennies, est allée jusqu'à s'associer avec un contremaître mexicain et à investir pour développer une entreprise dans son village d'origine. La plupart du temps cependant, on parle surtout de petites entreprises qui ont commencé par employer sept ou huit travailleurs étrangers temporaires, pour augmenter, au fil des années, leur recours à cette main-d'œuvre. La limite de quatre ans imposée à la plupart des travailleurs déplaît aux employeurs, qui jugent plus

Pour en savoir plus :

Gravel, S., Villanueva, F., Leclerc, E. (2010). La mise en œuvre des programmes d'embauche au Québec des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole. *Nos diverses cités*, (7), 110-106 [Lien](#)

Gravel, S., Raynault, MF. (2010). Équité en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs migrants temporaires. No. spécial Temporary Foreign Workers/ Travailleurs étrangers temporaires, *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, Association d'études canadiennes, printemps 2010, 68-72. [Lien](#)



efficace le personnel de longue date.

En termes de pratiques de santé et sécurité au travail, les conditions sont très disparates. Pour adapter l'information à une main-d'œuvre hispanophone, certaines entreprises se contentent de traduire à haute voix les consignes. D'autres, notamment dans les industries soumises à des normes d'hygiène strictes, ne peuvent se permettre des risques de contamination. Celles-ci développent parfois des pratiques exemplaires, comme la réalisation d'une vidéo en espagnol dans laquelle la tâche à effectuer est simulée et où les consignes sont indiquées.

Malheureusement, souligne Sylvie, les petites entreprises n'œuvrent pas dans des secteurs économiques prioritaires pour la Commission de la santé et sécurité au travail, et ne sont pas soumises à la même surveillance que les secteurs de la métallurgie, de la coupe de bois, etc. « Et pourtant, on va quand même manipuler des pesticides, des outils, de la machinerie percutante, tranchante, et il n'y a pas nécessairement des pratiques de santé et sécurité au travail qui sont adaptées. L'utilisation des pesticides, surtout, est assez préoccupante », déplore-t-elle.

L'expansion de cette main-d'œuvre a impliqué des modifications dans la façon de faire, et ce, à plusieurs niveaux. Les entreprises ont dû s'adapter à un processus d'embauche assez long qui implique, notamment, de faire la preuve que la main-d'œuvre locale n'est pas disponible pour ces emplois. Elles ont aussi la responsabilité d'héberger les employés, de les accompagner dans leur installation (ouvrir un compte en banque, faire une déclaration de revenus), et parfois dans leurs démarches pour obtenir

des permis de conduire, d'opérateur de machines, etc. Par ailleurs, les cours de francisation n'étant pas disponibles pour cette catégorie de travailleurs, de nombreux chefs d'entreprise et contremaîtres ont eux-mêmes appris l'espagnol.

Du côté des Associations sectorielles paritaires, qui ont pour mission d'accompagner les entreprises à implanter des mesures préventives et à développer du matériel d'information et de formation, certaines ont adapté ce matériel dans la langue des ouvriers.

Enfin, les villages accueillant cette population saisonnière, qui dépasse parfois en nombre la population locale, se sont aussi transformés. Ils ont fait des efforts pour accueillir les travailleurs. Des caisses populaires, par exemple, s'assurent d'avoir du personnel hispanophone et donnent des séances d'informations sur les retenues salariales et les transferts de fonds. Des activités sont mises en place par les municipalités ou les églises afin de briser l'ennui des travailleurs étrangers : maisons de jeunes, accès à internet, prise en charge du volet spirituel par les églises. Ici, précise Sylvie, pas de discours accusant les étrangers de « voler les jobs ». Au contraire, des syndicats ont mentionné que dans certains cas, la présence des travailleurs étrangers avait sauvé l'usine, principal employeur du village.

Ce que les travailleurs en pensent

Le second volet de la recherche portait sur l'analyse de sept groupes de discussions, réalisés auprès de 33 travailleurs étrangers temporaires. Les rencontres avaient pour objectif de connaître leurs motivations à venir travailler ici, ainsi que leurs conditions de travail et d'hébergement.

Un des groupes a dénoncé des conditions de travail inacceptables. Les autres, en général, précisent que les histoires sombres rapportées sur eux par les médias ne constituent pas la norme, et que la plupart des employeurs sont corrects, bien que souvent paternalistes et contrôlants, quant à leurs agissements et déplacements.

« Ce dont souffrent le plus ces travailleurs, souligne Sylvie, c'est de l'isolement. Surtout quand ils viennent pour des termes de 7-8 mois. » Éloignés de leur famille, ils s'inquiètent de ce qui se passe au pays, des enfants qui sont malades. L'obligation d'être accompagnés par quelqu'un de l'entreprise lorsqu'ils doivent voir un médecin, pour pallier la barrière linguistique, les rend inconfortables. Certaines régions ont remédié partiellement à la situation en employant du personnel parlant espagnol.

« *Devant la loi, tous les travailleurs sont égaux, mais on sait très bien qu'un accès égal n'est pas forcément un accès équitable* »

Enquêtes et plaintes

Dans le troisième volet de leur recherche, Sylvie Gravel et son équipe analyseront au cours des prochains mois des données provenant des rapports d'inspections réalisées par la Commission des normes du travail au sein d'entreprises embauchant cette main-d'œuvre, ainsi que les plaintes déposées à la commission. Les problèmes qui semblent revenir le plus fréquemment ont trait à la rémunération des heures supplémentaires, souvent déficiente, au respect des congés fériés et, en termes de santé et sécurité au travail, au respect des pauses et des journées de congé, ainsi qu'aux conditions climatiques excessives dans lesquelles le travail est parfois accompli.

« On a interrogé des gens de la Commission des normes du travail, de la Commission de santé et sécurité au travail et de la Commission des droits de la personne, précise Sylvie, et il est clair pour les trois qu'il y a une sous-estimation des problèmes par le service des plaintes. Soit les gens ne connaissent pas le service des plaintes, soit ils n'osent pas porter plainte pour ne pas connaître de préjudices, ou alors ils subissent des pressions de la part de leurs collègues pour ne pas le faire ». Comme les travailleurs étrangers temporaires sont une source de revenus importante pour leur pays, les consulats

sont peu soutenant dans ce domaine.

Sylvie Gravel et son équipe ont récemment mis sur pied une Table de concertation sur la santé et sécurité au travail et les travailleurs immigrants, rassemblant des acteurs de divers milieux, touchés par cette problématique. Les résultats de cette recherche viendront s'ajouter à d'autres sur des thèmes connexes, permettant de faire changer les pratiques dans ce domaine.

« Les lois de la santé et sécurité au travail n'excluent pas les travailleurs immigrants, nous dit Sylvie Gravel, mais rien ne fait en sorte qu'on va s'assurer de l'équité des droits de tous les travailleurs. Devant la loi, tous les travailleurs sont égaux, mais on sait très bien qu'un accès égal n'est pas forcément un accès équitable ».

« La Santé publique, ajoute-t-elle, se sent de plus en plus interpellée par le fait que tous ces travailleurs ont des traitements, une attention qui n'est pas adaptée à leur réalité. Et que cette situation crée des inégalités sociales de santé, en termes de surexpositions aux lésions, de surmorbidity et d'exercice des droits, etc. C'est clair qu'il y a des inégalités », conclut-elle. ■

Entre-vues est une publication de l'équipe METISS (www.equipemetiss.com) qui a pour objectif de faire connaître les recherches et activités de ses membres. Elle s'adresse aux intervenants et gestionnaires du réseau de la santé et des organismes communautaires, aux chercheurs et aux étudiants intéressés par les questions liées à la pluriethnicité.

Elle est disponible gratuitement : <http://www.sherpa-recherche.com/partage-des-savoirs/bulletin-entre-vues/>
Rédaction : Andréanne Boisjoli

Comité de publication : Jeanne-Marie Alexandre, Andréanne Boisjoli, Annie Joseph, Catherine Montgomery, Jean Paiement, Jacques Rhéaume, Dr. Jean-François Saucier, Suzanne Walsh, Spyridoula Xenocostas, Marlene Yuen

Graphisme et mise en page : Andréanne Boisjoli

Équipe METISS, CSSS de la Montagne, 1801, boul. de Maisonneuve O., 6e étage, Montréal (Qc.) H3H 1J9
514-934-0505 poste 7611, andreanne.boisjoli.cdn@ssss.gouv.qc.ca

ISSN 1923-5593 (imprimé)

ISSN 1923-5607 (en ligne)

Dépôt légal - Bibliothèque du Canada, 2014

Dépôt légal - Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2014

© Équipe METISS, CSSS de la Montagne, 2014.

Tous droits réservés