Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie
Québec

Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles
Québec

Fier membre du
Réseau de santé publique en santé au travail

Perception des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires saisonniers concernant leur expérience de travail en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine en 2022-2023

Service de santé au travail
Direction de la santé publique Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Décembre 2024

Autrice
Marianne Papillon, médecin en santé au travail

Chargé de projet
François Gosselin, agent de recherche Santé au travail

Analyse des données et révision
Eddy Piegay, technicien en hygiène du travail
François Gosselin, agent de recherche Santé au travail

Collaborateurs
Audrey-Ann Moreau, APPR, ergonome en Santé au travail
Benoit Aspirault, hygiéniste du travail
Eddy Piegay, technicien en hygiène du travail
Marie-Claude Letellier, médecin en santé publique et médecine préventive
Roxane Parisé, gestionnaire en Santé au travail
Sylvie Beaulieu, technicienne en hygiène du travail

Révision orthographique
Louise Miousse

Merci aux employeurs, travailleuses et travailleurs participants, aux interprètes Nick Aubin et Jocelyne Côté ainsi qu'à la CNESST

Production et diffusion
Direction de santé publique Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, 144 boulevard de Gaspé,
Gaspé (Québec) G4X 1A9

Table des matières

Résumé exécutif **4**

Introduction **5**

Méthodologie **5**

Élaboration d'un questionnaire de perception 5

Collecte de données et analyse 6

Résultats **6**

Un secteur distinct 6

De nouveaux effectifs visiblement jeunes pour la région 6

Une satisfaction générale élevée 6

De bonnes conditions, mais des déceptions financières 7

Un sentiment de sécurité et de respect 7

En bonne santé malgré des enjeux de transport et de cohabitation 7

Souhaiter revenir et avoir une possibilité d'avancement 8

Discussion **8**

Un portrait régional semblant positif, mais limité 8

Des problèmes potentiellement graves échappant à l'étude 9

Des résultats cohérents avec les autres données régionales 9

Conclusion **10**

Références **11**

Annexe A - Questionnaire **13**

Annexe B - Tableau **17**

Résumé exécutif

Dans le cadre d'une invitation aux employeurs de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine à participer à un projet régional, 382 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires saisonniers (TTETS) de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, oeuvrant principalement dans le secteur de la transformation de produits marins, ont rempli un questionnaire de perception sur leur expérience de travail entre juin 2022 et juin 2023.

L'état de santé physique et mentale, autoévaluée est jugé bon ou très bon chez plus de 96% des répondants. Le sentiment d'être toujours respecté par son employeur est présent chez 94% d'entre eux. À propos des conditions de travail offertes, 92% se disent satisfaits ou très satisfaits en général. Les principaux éléments d'insatisfaction mentionnés sont les conditions salariales, l'accès au transport et la cohabitation.

Ces résultats s'avèrent cohérents avec les données régionales de la CNESST, avec les visites des sites d'hébergement et avec les enjeux populationnels régionaux que sont la pénurie de logements, la dépendance à l'auto solo et l'économie saisonnière. **Bien que certaines situations critiques pourraient avoir échappé à l'étude et que ces résultats pourraient être l'effet d'une sous-déclaration, ce portrait régional semble se comparer avantageusement aux informations nationales des dernières années**.

Il est recommandé de **faire connaître ces résultats** dans les milieux de travail visités, aux équipes de santé publique de la région et aux partenaires, de demeurer vigilants et de stimuler les améliorations et les **collaborations en matière de TTETS, de risques psychosociaux, de logement, de mobilité durable et d'intégration**.

Introduction

Comme ailleurs au Québec, l'arrivée de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires saisonniers (TTETS) dans la région Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine est de plus en plus importante à chaque année. Au Québec, cette main d'œuvre se trouve surtout en milieu agricole. En Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine on la trouve principalement dans le secteur de la transformation des produits marins – et c'est d'ailleurs dans cette région qu'on trouvait en 2023 la majorité des quelques 800 TTETS du secteur [2].

En effet, selon le comité sectoriel de la main-d'œuvre des pêches maritimes, il a été noté que, depuis quelques années, l'industrie de la transformation des produits marins a été durement touchée par une pénurie de main-d'œuvre locale due principalement à une baisse démographique et au vieillissement de la population, ce qui a obligé plusieurs entreprises de ce secteur à recruter de la main-d'œuvre étrangère et à assurer leur hébergement en région [5].

Or, les TTETS ont fait fréquemment la manchette ces dernières années, le plus souvent en raison de leurs très mauvaises conditions de travail [3, 6, 8, 15]. Qu'en est-il des conditions de travail des TTETS dans notre région?

Pour tenter de répondre à ce questionnement et dans un souci d'évaluer les inégalités sociales de santé, l'équipe en santé au travail de la Direction de santé publique Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine a développé un projet spécial à l'aide de fonds discrétionnaires. L'objectif général du projet était d'effectuer un portrait des TTETS dans la région et plus spécifiquement de connaître les efforts de gestion de la santé et de la sécurité dans le but de développer des interventions adaptées aux entreprises les employant.

Le projet comportait deux parties distinctes. Une première partie concernait l'organisation de l'hébergement par l'employeur pour le court séjour de TTETS en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et il a fait l'objet d'un premier rapport [9]. L'autre partie du projet concerne la perception des TTETS face à leur expérience de travail et constitue l'objet du présent rapport.

Méthodologie

Élaboration d'un questionnaire de perception

L'approche choisie pour évaluer les perceptions des TTETS était de susciter l'adhésion des milieux en ayant aussi à l'esprit de « d'abord ne pas nuire ». Ultimement, il était visé d'outiller les établissements pour supporter l'amélioration de leurs pratiques. Ce type d'approche implique donc une pratique évaluative qui soit transformative en elle-même. Ainsi, l'évaluation des perceptions a été abordée sous l'angle de la réduction des risques psychosociaux du travail. Pour cela, le groupe de travail multidisciplinaire du projet a formalisé un questionnaire inspiré d'une recension d'outils d'évaluation existants en juin 2022 [1, 7, 10, 16]. Il a été élaboré dans un souci d'accessibilité quant au nombre de questions, à sa durée et à son niveau de langage. Les questions ont été formulées sous une forme positive dans le but de faciliter l'adhésion des employeurs et de leur inspirer de bonnes pratiques en matière de gestion de santé et sécurité et de réduction des risques psychosociaux. Il questionne les aspects importants du sujet à l'aide d'une échelle de réponses (toujours, souvent, rarement, jamais) à laquelle des commentaires libres pouvaient être ajoutés, assurant une certaine standardisation tout en laissant place à d'autres

réactions potentielles. Le questionnaire a été présenté aux employeurs et a reçu un bon accueil. Le respect de la confidentialité et un retour personnalisé des résultats anonymes leur ont été garantis. Le questionnaire final se trouve en annexe et il a été traduit en espagnol universel par un membre de l'équipe de santé publique.

Collecte de données et analyse

Trois intervenants en santé au travail ont participé à la distribution des questionnaires sur 2 années consécutives. Après un premier contact, l'employeur et une présentation du projet, les intervenants planifiaient et réalisaient une visite du milieu de travail ou d'hébergement, accompagnés par un interprète, parfois indépendant, mais parfois aussi agissant comme un représentant de l'employeur ou des TTETS. Ces visites ont été effectuées entre les mois de juin 2022 et de juin 2023. La notion de confidentialité et de libre consentement était expliquée et au besoin un accompagnement pour comprendre les questions et choix de réponse était offert. Pour encourager la participation des TTETS, deux tirages étaient organisés parmi les participants. Les prix étaient des montants de 250$. Les réponses anonymes au questionnaire ont été saisies sur Excel, vérifiées et comptabilisées. Les questionnaires non complétés ont été exclus ainsi que les réponses à la question 4.1 (erreur dans la question, souvent non répondue). Des présentations PowerPoint [18] personnalisées des résultats ont été créées par établissement et furent présentées à leurs gestionnaires pour les sensibiliser aux conditions que percevaient les TTETS dans leur propre établissement. Les résultats régionaux présentés ici correspondent aux réponses de l'ensemble des questionnaires remplis.

Résultats

Un secteur distinct

De juin 2022 à juin 2023, 15 établissements de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, répartis sur 5 des 6 MRC, ont participé à l'étude. Parmi ceux-ci, 11 étaient en transformation de produits marins, 2 en commerce en gros, 1 était une usine de congélation et 1 était une pépinière (87% des établissements participants étaient donc dans le SAE 12, tandis que 13% étaient dans les SAE 16 et 26).

De nouveaux effectifs visiblement jeunes pour la région

La participation des TTETS à l'étude a été très importante : 382 personnes ont répondu au questionnaire sur un potentiel d'environ 476 TTETS (donc 94 n'ont pas été rejoints ou ont répondu de façon incomplète, soit 20% des TTETS des établissements participants). Sachant que le nombre total de personnes travaillant dans ces 15 établissements était de 2018, les TTETS représentent approximativement 24% de leurs effectifs. Parmi les répondants, 62% venaient travailler au Québec depuis 1 à 2 ans et 80% étaient présents depuis 4 mois et moins, arrivant essentiellement aux mois de mars, avril, mai ou juin. De ces 382 personnes, 89% avaient moins de 45 ans (79% avaient entre 25 et 45 ans). Ce profil détonne de la population régionale, qui comportait 53% de personnes de 20 à 64 ans en 2023 [12].

Une satisfaction générale élevée

Les conditions de travail étaient généralement bien perçues. Parmi les 382 répondants, 92% se sont dits généralement satisfaits des conditions de travail offertes dans leur entreprise (55% très satisfaits, 37% satisfaits, 6% insatisfaits, 2% très insatisfaits). L'accueil et l'intégration étaient

perçus positivement, mais il semble y avoir un besoin d'information sur les droits et obligations et la prévention des lésions professionnelles ainsi que sur l'apprentissage du français :

- 83% ont affirmé avoir fait une visite de tous les emplacements.
- 96% ont affirmé avoir reçu des explications sur les tâches à accomplir
- 96% ont affirmé s'être fait montrer les outils et l'équipement à utiliser
- 91% disaient savoir où obtenir des soins en cas de maladie
- 85% estimaient avoir été informé sur comment éviter les blessures au travail
- 85% affirmaient savoir où trouver de l'information sur ses droits et obligations au travail
- 89% disaient savoir à qui s'adresser au besoin pour porter plainte pour ses conditions de travail
- 95% seraient intéressés par une formation en santé et sécurité au travail
- 93% seraient intéressés par une formation pour apprendre le français et/ou l'anglais

De bonnes conditions, mais des déceptions financières

Si les conditions de travail étaient généralement bien perçues, on note une moins grande satisfaction quant à la rémunération :

- 83% jugeaient que leur salaire et avantages sociaux correspondaient à leur charge de travail et responsabilités
- 95% estimaient avoir suffisamment de temps de pause chaque jour
- 94% estimaient avoir suffisamment de temps de repos chaque semaine

De nombreux commentaires d'insatisfaction ont été rédigés quant au bas salaire, au peu d'heures et à la durée de travail insuffisante. Il y a eu de fréquentes mentions d'un besoin d'explication sur les importantes déductions pour pensions et assurances. Il y a aussi eu quelques commentaires à l'effet que le coût des loyers était trop élevé.

Un sentiment de sécurité et de respect

À propos de l'environnement de travail et de l'encadrement :

- 93% jugeaient correctes la quantité de travail à faire et la vitesse à laquelle le faire (75% toujours)
- 96% affirmaient travailler dans un environnement sécuritaire (84% toujours)
- 96% se sentaient respectés par les autres travailleurs (82% toujours)
- 97% se sentaient respectés par leur employeur (93% toujours)
- 81% affirmaient être évalués sur les tâches effectuées (61% toujours)
- 84% affirmaient que des commentaires leur étaient faits de façon respectueuse (74% toujours)

Dans les commentaires, le manque de respect entre les TTETS a été rapporté ponctuellement.

En bonne santé malgré des enjeux de transport et de cohabitation

À propos de leur santé :

- 96% se disaient en bonne ou très bonne santé physique (82% très bonne)
- 98% se disaient en bonne ou très bonne santé mentale (86% très bonne)

Certains commentaires ont cependant été émis à l'effet qu'une plus grande attention à leur santé aurait été souhaitée.

Quant à leur milieu de vie :

- 89% se disaient fiers de travailler pour cette entreprise
- 98% affirmaient pouvoir communiquer avec leurs proches
- 85% jugeaient avoir accès à un transport adéquat

- 96% jugeaient que leur logement était propre et en bon état
- 84% se sentaient bien avec qui ils ou elles cohabitaient (14% ne se sentaient pas bien)

Plusieurs commentaires d'insatisfaction ont été formulés quant au transport insuffisant, surtout hors du travail. Il y avait aussi quelques commentaires quant à la cohabitation, par exemple sur la gestion des espaces partagés et le ménage. À noter que ces commentaires sont cohérents avec les résultats des visites des milieux d'hébergement[3] qui avait justement révélé que, bien que les hébergements étaient plutôt neufs ou récemment rénovés et en meilleure condition que ce qui avait déjà été rapporté ailleurs dans la province dans le secteur de l'agriculture, il y existait certains enjeux en lien avec le nombre de personnes par chambre, la présence de lits superposés et certaines pratiques d'hygiène.

Souhaiter revenir et avoir une possibilité d'avancement

À propos d'où ils et elles se voyaient dans 1 an :

- 82% se projetaient dans le même établissement et au même poste dans un an
- 47% se projetaient dans le même établissement dans un an, mais dans un autre poste (postes souvent convoités : superviseur, qualité, journalier ou conducteur)
- 23% se projetaient dans un autre établissement du même domaine et 20% dans un autre domaine au Québec
- Malgré ces réponses, 80% indiquaient aussi ne pas le savoir

On note plusieurs mentions comme quoi la durée de travail était trop courte et quelques mentions à l'effet de chercher à obtenir un statut de résident et/ou de faire venir des proches.

Discussion

Un portrait régional semblant positif, mais limité

Les résultats démontrent une satisfaction globalement élevée et aucun élément particulièrement alarmant. On note toutefois quelques éléments pouvant être source d'insatisfaction, principalement la paie et ses déductions, mais aussi la courte période de travail, le manque d'accessibilité au transport hors du travail, la cohabitation et l'incertitude sur leur avenir. Ces enjeux sont cohérents avec ceux vécus par la population locale, actuellement confrontée à une pénurie de logements, à une forte dépendance à l'auto solo et à une économie essentiellement saisonnière.

Le présent portrait de 2022 et 2023, bien que relativement favorable, demeure partiel étant donné que tous les milieux accueillant des TTETS n'ont pas participé, ni même tous les TTETS de tous les établissements participants. Il est ainsi possible que les milieux non visités - soit parce que l'employeur le refusait ou soit parce qu'ils étaient inconnus de l'équipe de santé au travail au moment de l'étude, et donc nouvellement receveur de TTETS - offrent une moins bonne expérience de travail que celle des milieux participants. Il faut aussi garder à l'esprit que l'étude ne couvre pas les perceptions des autres travailleuses et travailleurs étrangers, non saisonniers, qui sont nombreux dans la région, notamment dans l'hébergement, les commerces et les soins et services. Enfin, un biais culturel d'optimisme, rapporté par un partenaire, pourrait avoir mené à une évaluation à la hausse.

Des problèmes potentiellement graves échappant à l'étude

La visite en personne d'un petit nombre d'intervenants dans plusieurs milieux, ainsi que le très grand nombre de TTETS ayant répondu au questionnaire sont des éléments favorables à la validité des résultats. Par contre, la méthode utilisée a une sensibilité très limitée. Par exemple, les TTETS ayant eu de mauvaises expériences au point de quitter le pays n'ont pu recevoir le questionnaire – fait rapporté par un partenaire. La conception du questionnaire sans consultation des TTETS ainsi que la traduction du questionnaire en espagnol universel ont pu nuire à sa bonne compréhension. Les questions et les choix de réponse, élaborés pour susciter l'adhésion des employeurs et être exemplaires, ont pu paraître suggestifs à des personnes se sentant en position de vulnérabilité, particulièrement en présence d'un représentant de l'employeur. Par exemple, la confusion autour de la question sur les comportements toujours justes de l'employeur peut être attribuable à la compréhension de la question ou du choix de réponse, mais pourrait aussi être le reflet d'un malaise à y répondre. En ce sens, on ne peut ignorer qu'un rapport des Nations Unies va jusqu'à affirmer que « le programme canadien pour les travailleurs étrangers temporaires est un terreau fertile pour l'esclavage contemporain » [14]. Autrement dit, le contexte systémique nuit de facto à l'instauration d'un climat de confiance et il est probable que certains répondants aient répondu à la hausse ou aient volontairement omis de répondre par peur de réprimande. Enfin, malgré les bons résultats obtenus, le fait que peu de personnes se soient dites insatisfaites ou très insatisfaites n'exclut pas que celles-ci aient pu vivre des situations inacceptables. Par exemple, un partenaire a rapporté être témoin d'un accès limité aux soins dû à une dépendance à l'employeur pour le transport et pour l'interprétariat, menant à des événements de non-respect des droits de travailleurs – ce que notre questionnaire n'a pas explicitement détecté. En somme, on peut en déduire que la sensibilité de la présente étude à détecter des problèmes potentiellement graves demeure limitée.

Des résultats cohérents avec les autres données régionales

Les présents résultats, bien que limités et s'éloignant du portrait rapporté par les médias, demeurent cohérents avec l'étude sur l'hébergement[3] ainsi qu'avec les enjeux populationnels régionaux mentionnés précédemment, mais aussi avec les données de la CNESST. En effet, une demande d'accès à l'information a été adressée à la CNESST concernant les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (incluant les TTETS) pour l'année 2022. Ces données ont été complétées avec celles des statistiques annuelles de la CNESST [4] et avec les données de l'Institut de la Statistique du Québec [11, 13, 17] pour la même année. Voir le tableau « Données régionales et nationales en 2022 » qui se retrouve en annexe à la fin de ce document.

On observe donc en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine une moins grande proportion de plaintes, de réclamations et de dérogations dans la région auprès de cette main d'œuvre comparée à celle ailleurs au Québec. Ainsi, bien que limitées, les données obtenues auprès de la CNESST sont cohérentes avec nos résultats, à savoir que le portrait régional semble se distinguer favorablement du reste du Québec.

Toutefois, ces données, plutôt que d'être simplement rassurantes, pourraient aussi indiquer que les TTETS de la région ne connaissaient pas bien leurs droits ou n'avaient pas les moyens de les exercer. En effet, "L'escouade TET" de la CNESST, qui sensibilise et informe les TTES et les employeurs sur leurs droits et obligations depuis 2019 au Québec, n'avait pas encore desservi la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine au moment de l'étude. Depuis, des ressources ont été

embauchées, comme une conseillère en prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires desservant les régions éloignées.

Conclusion

Comment les TTETS ont perçu leur expérience de travail en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine en 2022-2023 ? Plutôt bien, selon les réponses de 382 d'entre eux à un questionnaire écrit. Bien que des situations problématiques aient pu échapper à l'étude et que sa portée est limitée, le portrait réalisé semble se distinguer favorablement de celui du Québec. Les enjeux identifiés ne sont pas étrangers à ceux des résidents locaux, eux aussi précarisés par l'économie saisonnière, la pénurie de logements, l'inflation, la dépendance à l'auto solo et les risques psychosociaux au travail. Ainsi, intervenir auprès des milieux embauchant des TTES et auprès des communautés qui les accueillent, cela bénéficie à tous les travailleurs et travailleuses de ces milieux ainsi qu'à toutes ces communautés. Pour veiller au maintien des bonnes pratiques et à l'amélioration de la situation :

1. Faire connaître le présent rapport aux milieux visités, aux équipes de santé publique et aux partenaires (CNESST, organismes de défense des TTETS et d'intégration culturelle).
2. Reconnaître les bons résultats obtenus tout en mentionnant leurs limites et en maintenant la motivation à s'améliorer.
3. Maintenir la vigilance quant aux conditions d'accueil et de travail des TTETS dans la région.
4. Encourager les milieux de travail à suivre des formations sur la diversité culturelle et l'intégration et à se doter de programme de gestion de l'équité, diversité et inclusion (GEDI).
5. Inviter les employeurs à réfléchir au parcours à long terme des TTETS quant à leurs perspectives d'évolution dans l'entreprise et dans la communauté.
6. Soutenir les milieux de travail accueillant des TTETS dans leur responsabilisation et leur développement de projet en lien avec la problématique du logement et du transport actif et collectif dans la région.
7. Favoriser les collaborations des équipes en santé au travail avec les autres équipes de santé publique et leurs partenaires en matière de risques psychosociaux, de logement, de mobilité durable et d'intégration.
8. Favoriser la collaboration entre le RSPSAT, la CNESST, les organismes d'accueil et de défense des droits des TETTS (Immigrants Québec, CAFLA, UPA, Justice Pro Bono, etc.) le MIFI et le fédéral (Immigration et citoyenneté) afin de coordonner les interventions de prévention et de protection chez les TTETS.
9. S'adjoindre des organismes de défense des TTETS pour tout futur projet visant cette population, en amont des projets, en raison des rapports de force structurels qui peuvent interférer dans des processus se voulant paritaires.

Références

[1] Agricarrières. (2021). Comité sectoriel de main d'œuvre de la production agricole, Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture. https://www.agricarrieres.qc.ca/etude-sur-les-conditions-de-travail-en-agriculture-avez-vous-repondu/

[2] Champagne, S.R. (2024, 4 juillet). Quels emplois occupent les immigrants temporaires? Le Devoir. https://www.ledevoir.com/economie/815917/font-immigrants-temporaires

[3] Champagne, S.R. (2024, 13 août). Le Canada « terreau fertile » pour l'esclavage moderne : le rapporteur de l'ONU persiste et signe. Le Devoir. https://www.ledevoir.com/societe/818097/canada-terreau-fertile-esclavage-moderne-rapporteur-onu-persiste-signe

[4] CNESST. (2022). Statistiques annuelles 2022 – version finale. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles_0.pdf

[5] Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes. (2022). Le recrutement international – Un guide pour faire d'une embauche à l'étranger un succès. https://www.pechesmaritimes.org/boutique/outils/transformation-des-produits-marins/le-recrutement-international-comme-solution-aux-penuries-de-main-doeuvre-un-guide-pour-faire-dune-embauche-a-letranger-un-succes/

[6] Dussault, L. (2023, 7 juin). Hausse du nombre de plaintes à la CNESST dans le secteur agricole. La Presse. https://www.lapresse.ca/actualites/2023-06-07/travailleurs-etrangers-temporaires/hausse-du-nombre-de-plaintes-a-la-cnesst-dans-le-secteur-agricole.php

[7] Emploi et Développement social Canada. (2021). Évaluation du programme des travailleurs étrangers temporaires ; Rapport juin 2021. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/evaluations/temporary-foreign-worker/SSPB-ED-TFWP-Report-PPTVersion-FR-20220217-V04-Final-PDF.pdf

[8] Gaudreau, N. (2023, 1er mars 2023). Abus, harcèlement, logements surpeuplés : des travailleurs étrangers exploités au N.-B. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1959740/exploitation-travailleurs-etrangers-temporaires-usine-homard-rapport-nb

[9] Gosselin, F. (2024). Portrait 2022-2023 de 40 hébergements pour des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires saisonniers (TTETS). Service de santé au travail de la direction de santé publique Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

[10] INSPQ. (2018). Recueil de fiches portant sur les indicateurs de la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2371_fiches_indicateurs_identification_risques_psychosociaux_travail.pdf

[11] Institut de la statistique du Québec. (2024). Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1er juillet 1986 à 2023. Gouvernement du Québec. https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/estimations-population-regions-administratives

[12] Institut de la statistique du Québec. (2024). Fiches démographiques – Les régions administratives du Québec en 2023 [En ligne], Québec, L'Institut, 52 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/fiches-demographiques-regions-administratives-quebec-2023.pdf

[13] Institut du Québec. (2024). Rapport. L'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec. https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2024/02/IDQ-202402-TRAVAILLEURSETRANGERS.pdf

[14] Kardeglija. A. (2024, 13 août). Les travailleurs étrangers du Canada comparés à des esclaves modernes. La Presse. https://www.lapresse.ca/actualites/national/2024-08-13/rapport-des-nations-unies/les-travailleurs-etrangers-du-canada-compares-a-des-esclaves-modernes.php

[15] Lecavalier, C. (2023, 1er mars). Le nombre d'accidents de travail explose. La Presse. https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2023-03-01/travailleurs-etrangers-temporaires/le-nombre-d-accidents-de-travail-explose.php

[16] ORHRI. (2021). La santé psychologique [Rapport d'analyse]. L'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines. https://ordrecrha.org/ressources/guides-outils/sondages/sondages-2021/03/sondage-travailleurs-sante-psychologique

[17] Partenariat Données Québec. (2024, 23 juillet). Programme-travailleurs-étrangers-temporaires-ptet-annee-permis-2018-2022.csv. https://www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/portraits-annuels-des-admissions-temporaires-au-quebec-flux-et-stock-au-31-decembre/resource/466f98a1-076f-44fd-a20f-ed0653a1e78c?view_id=59b0722e-506a-44bf-93d9-2ac2aee51be9

[18] Service de santé au travail. Direction de la santé publique. CISSS de la Gaspésie-îles-de-la-Madeleine. (2022-2023). Perception Condition de travail Cumulatif 2022-23 de 382 questionnaires. (Document PowerPoint).

Annexe A - Questionnaire

QUESTIONNAIRE

Identification

Nom de l'établissement : _____

MRC ou Communauté :
1. ☐ Îles-de-la-Madeleine 2. ☐ Bonaventure 3. ☐ Avignon 4. ☐ Côte-de-Gaspé
5. ☐ Haute-Gaspésie

Quelle est la principale production de l'entreprise ?
1. ☐ Production de produits marins 2.☐ Production porcine 3.☐ Production laitière
4. ☐ Production avicole (volailles, œufs) 5. ☐ Production en serre
6. ☐ Production horticole ☐ Autre (préciser)_____

Général

Depuis combien d'années venez-vous travailler au Québec ? _____ an (s)

Depuis quand êtes-vous arrivé dans la région cette année ? _____mois

Dans combien d'entreprises avez-vous travaillé cette année? _____

Sélectionnez les mois où vous travaillez dans cette entreprise.

☐ Janvier ☐ Février ☐ Mars ☐ Avril ☐ Mai ☐ Juin ☐ Juillet ☐ Août
☐ Septembre ☐ Octobre ☐ Novembre ☐ Décembre

En général, êtes-vous satisfait des conditions de travail qui y sont offertes ?
1. ☐ Très satisfait 2. ☐ Satisfait 3. ☐ Insatisfait 4. ☐ Très insatisfait

Si vous êtes insatisfait, pourquoi ?: _____

Accueil et Intégration

- On m'a fait visiter tous les emplacements de l'entreprise ☐ Oui ☐ Non
- On m'a montré les outils et l'équipement à utiliser ☐ Oui ☐ Non
- On m'a expliqué les tâches à accomplir ☐ Oui ☐ Non
- On m'a informé comment éviter les blessures au travail ☐ Oui ☐ Non

Encadrement

- Mon employeur est juste avec tout le monde :
  1. ☐ Jamais 2. ☐ Rarement 3. ☐ Souvent 4. ☐ Toujours

- On m'évalue sur les tâches que j'effectue :
  1. ☐ Jamais 2. ☐ Rarement 3. ☐ Souvent 4. ☐ Toujours
- On me fait des commentaires de façon respectueuse :
  1. ☐ Jamais 2. ☐ Rarement 3. ☐ Souvent 4. ☐ Toujours

Environnement et fonctions du poste

- La quantité de travail que j'ai à faire et la vitesse à laquelle je dois le faire sont corrects pour moi :
  1. ☐ Jamais 2. ☐ Rarement 3.☐ Souvent 4.☐ Toujours
- Je travaille dans un environnement sécuritaire :
  1. ☐ Jamais 2. ☐ Rarement 3.☐ Souvent 4.☐ Toujours
- Je me sens respecté par les autres travailleurs :
  1. ☐ Jamais 2. ☐ Rarement 3.☐ Souvent 4.☐ Toujours
- Je me sens respecté par mon employeur :
  1. ☐ Jamais 2.☐ Rarement 3.☐ Souvent 4.☐ Toujours

Conditions de travail

- Mon salaire et mes avantages sociaux correspondent à ma charge de travail et à mes responsabilités : ☐ Oui ☐ Non
- J'ai suffisamment de temps de pause chaque jour : ☐ Oui ☐ Non
- J'ai suffisamment de temps de repos chaque semaine : ☐ Oui ☐ Non

Formation personnelle

Je serais intéressé par :

- Formation aux bonnes pratiques en santé et sécurité au travail : ☐ Oui ☐ Non
- Formation pour apprendre le français et /ou l'anglais : ☐ Oui ☐ Non

Santé personnelle

En général, diriez-vous que votre santé est...?

1. ☐ Excellente 2. ☐ Très bonne 3. ☐ Bonne 4. ☐ Passable 5. ☐ Mauvaise

En général, diriez-vous que votre santé mentale est...?

1. ☐ Excellente 2. ☐ Très bonne 3. ☐ Bonne 4. ☐ Passable 5. ☐ Mauvaise

Milieu de vie

- Mon logement est propre et en bon état ☐ Oui ☐ Non
- Je me sens bien avec qui je cohabite ☐ Oui ☐ Non
- Je peux communiquer avec mes proches ☐ Oui ☐ Non
- J'ai accès à un transport adéquat ☐ Oui ☐ Non
- Je suis fier de travailler pour cette entreprise ☐ Oui ☐ Non

Droits et obligations des travailleurs québécois

- Je sais où trouver de l'information sur mes droits et obligations au travail
- ☐ Oui ☐ Non
- Je sais où obtenir des soins si je suis malade ☐ Oui ☐ Non
- Si je dois porter plainte pour mes conditions de travail, je sais à qui m'adresser ☐ Oui ☐ Non

Où vous voyez-vous dans un an ?

- Dans la même entreprise, au même poste (lequel: _____)
- Dans la même entreprise, dans un autre poste (lequel: _____)
- Dans une autre entreprise au Québec dans le même domaine ☐ Oui ☐ Non
- Dans une autre entreprise au Québec dans un autre domaine ☐ Oui ☐ Non
- Pas au Québec ☐ Oui ☐ Non
- Je ne sais pas ☐

Dans quelle tranche d'âge êtes-vous ?

☐ Moins de 25 ans
☐ 25 à 35 ans
☐ 36 à 45 ans
☐ 46 à 54 ans
☐ 55 ans et plus

Quelle est la meilleure façon de transmettre des informations sur votre environnement de travail ? (cochez toutes les cases)

☐ Cellulaire (texto)
☐ Application Messenger (Facebook)
☐ Application « WhatsApp »
☐ Courrier électronique
☐ Copie papier
☐ Voir votre employeur
☐ Via un organisme communautaire (lequel: _____)
☐ Autre? _____

Souhaitez-vous participer à un tirage au sort de 250 $? ☐ Oui ☐ Non

Merci !

Annexe B - Tableau

Données régionales et nationales en 2022

	PTET GIM	PTET Qc	GIM	Qc	GIM /Qc	PTETGIM /PTETQc	PTETGIM /GIM	PTETQc /Qc
Établissements actifs	>15		47722	281282	1,7%			
Population active	325	94000	38000 (58%)	4718000 (63%)	0,8%	0,3%	0,9%	2,0%
Lésions professionnelles	23	5648	1420	161962	0,9%	0,4%	1,6%	3,5%
Intervention SST	1*	59	355	30409	1,2%	1,7%	0,3%	0,2%
Dérogations SST	0	112	468	62091	0,8%	0,0%	0,0%	0,2%
Inspections normes du travail	2**	89	20	2368	0,8%	2,2%	10%	3,8%
Infractions normes du travail	1***	46	16	2573	0,6%	2,2%	6,3%	17,9%
Plaintes SST	0	12		3267		0,0%	0,0%	0,4%
Plaintes normes du travail		477****	712 (BSLGIM)	36048	2,0% (BSLGIM)			13,2%

Source : CNESST (2022) et Institut de la statistique du Québec. (2024).

*concerne un établissement non couvert par l'étude et qui était conforme
**concernent des établissements non couverts par l'étude
***congés annuels et jours fériés, pas de registre de paie et emploi non identifié sur le bulletin de paie
****144 plaintes pécuniaires, 89 pour pratique interdite, 82 pour congédiement sans cause juste et suffisante, 115 pour harcèlement psychologique ou sexuel, 44 administratives, 3 pour disparité de traitement