



Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail

Sylvie Gravel et Stephanie Premji



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3959>

DOI : 10.4000/pistes.3959

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Sylvie Gravel et Stephanie Premji, « Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 16-2 | 2014, mis en ligne le 01 avril 2014, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3959> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3959>

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.



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

Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail

Sylvie Gravel et Stephanie Premji

- 1 Depuis toujours, une majorité de travailleurs migrants ont occupé des positions peu enviables dans la hiérarchie du marché du travail. Que ce soit pour la construction des grands chantiers ferroviaires, les canaux ou les mines aux États-Unis ou au Canada, les travailleurs migrants, surtout d'origine chinoise ou japonaise, ont connu des conditions de travail équivalentes à celles des esclaves noirs, même si légalement ils étaient des hommes et des femmes libres. Leurs conditions se sont timidement améliorées lorsque leur précarité devenait une menace pour les travailleurs locaux. En ce début du XXI^e siècle, avec un marché du travail transnational et flexible à outrance pour répondre aux besoins de la concurrence internationale, nous sommes de nouveau arrivés à ce seuil d'une nécessaire solidarité pour maintenir des conditions de santé et de sécurité au travail (SST) acquises.
- 2 Certes, dans les pays occidentaux, les conditions de SST se sont grandement améliorées, écartant toute comparaison avec cette époque de l'esclavagisme. De nos jours, le phénomène de l'externalisation des risques de SST prend de l'ampleur en empruntant deux avenues : l'exportation des processus de production dangereux des pays du Nord vers les pays en développement, et l'importation transnationale d'une main-d'œuvre du Sud vers les pays du Nord pour combler une pénurie de personnel dans des emplois pénibles et dangereux.
- 3 Ce numéro spécial de PISTES, *Migration et santé et sécurité au travail* se consacrera modestement à apporter un éclairage à ce deuxième phénomène, la précarité des conditions de SST chez les travailleurs migrants. Ce numéro regroupe des travaux qui s'intéressent à trois types de travailleurs migrants : les résidents permanents embauchés par les petites entreprises manufacturières, les travailleurs étrangers

temporaires (TÉT) employés dans les secteurs saisonniers et les travailleurs d'agences de location de main-d'œuvre, appelés aussi en Europe, les travailleurs intérimaires. Trois statuts d'emploi présentant un cumul de précarités faisant obstacle à la mise en œuvre de pratiques préventives adéquates de SST au sein des entreprises qui les embauchent.

- 4 Pourquoi s'intéresser à trois statuts d'emploi, alors que les pratiques préventives de SST s'inscrivent dans une dynamique entre le travailleur, son collectif de travail, son employeur et l'environnement, une dynamique au cœur de la culture de SST propre à chaque entreprise ? Parce que le lien d'emploi de ces travailleurs est fragile, leur insertion sur le marché du travail pouvant être abruptement mise en péril. Pourquoi ne pas aborder le problème sous l'angle des petites entreprises qui les embauchent, ou sous l'angle des responsabilités légales des contrats d'embauche, ou encore sous l'angle des pratiques préventives adaptées aux secteurs de production qui emploient des migrants ? Parce que derrière ces angles d'approche, la constante est la même, il y a des travailleurs migrants ayant peu de recours, méconnaissant leurs droits ou ne pouvant pas les exercer.
- 5 Le lien d'emploi des travailleurs migrants embauchés dans les petites entreprises est fragile. Ce sont souvent des emplois d'insertion sur le marché du travail, alors qu'ils aspirent à trouver des emplois correspondant à leurs compétences et à leur formation malheureusement non reconnues. Ces emplois, dans de petites entreprises rarement syndiquées, ont été très souvent obtenus par l'intermédiaire de leur réseau social de migrants, un réseau envers lequel les travailleurs se doivent d'être loyaux et reconnaissants. Parmi les travailleurs migrants, certains connaissent également des précarités de statut d'immigration comme les réfugiés, les personnes en attente de la normalisation de leur statut de résident, ou encore des travailleurs migrants qui font une demande de parrainage pour un enfant, leur conjoint ou un proche parent. Ces travailleurs cumulent à la fois des précarités de revenu et de statut qui, dans bien des cas, freineront leur participation à la mise en œuvre de pratiques préventives de SST, de peur que cette participation soit perçue comme une forme de contestation envers l'employeur.
- 6 Les liens d'emploi qu'entretiennent les travailleurs migrants avec les agences de placement qui les embauchent sont aussi fragiles. Les travailleurs migrants ayant recours aux agences de placement le font souvent par dépit, après avoir en vain tenté de trouver un emploi d'insertion sur le marché du travail. Dans de tels cas, la relation triangulaire n'implique plus un réseau social d'insertion, mais une entreprise cliente, une agence qui agit comme intermédiaire entre l'offre de travail et le travailleur. Une relation tripartite dans laquelle l'agence est l'employeur légal, mais n'est pas l'environnement où sont exécutées les tâches, où les travailleurs sont exposés à des risques. Pour obtenir un revenu décent, les travailleurs d'agences cumuleront des affectations à des postes pénibles, dangereux et mal rémunérés, les exposant à chaque affectation à de nouveaux risques qu'ils maîtrisent mal. Ces travailleurs d'agences œuvrent en parallèle des travailleurs réguliers de l'entreprise cliente. Mis à distance par le collectif de travail pour diverses raisons, ils ne sont ni formés ni informés des pratiques de SST au sein de l'entreprise. Ils ne font même pas partie de la liste des travailleurs réguliers lorsqu'il y a des mesures de dépistage de problèmes de santé tels que la surdité, les troubles respiratoires et musculo-squelettiques ou les intoxications chimiques. Pratiquement, le travailleur intérimaire n'existe pas, ni pour l'entreprise

cliente, ni pour le collectif de travail, ni pour l'agence avec qui l'entente contractuelle peut prendre fin au terme de l'affectation. Être formé aux mesures d'urgence, être initié à la tâche et aux pratiques préventives, ou disposer d'un équipement de protection individuelle adaptée sont des protections auxquelles les travailleurs d'agences ont rarement accès, sauf s'ils ont une affectation à long terme, de plusieurs mois.

- 7 Les travailleurs étrangers temporaires (TÉT) dans le secteur saisonnier, comme l'agriculture, l'horticulture, la transformation alimentaire, la foresterie, pour ne nommer que ceux-ci, cumulent plusieurs types de précarité : de lien d'emploi, de statut et de revenu. Contrairement aux autres travailleurs migrants, leurs compétences et leur savoir-faire sont reconnus, voire recherchés. Certes, les emplois sont pénibles à cause des contraintes physiques et thermiques, des horaires atypiques et des bas salaires, mais les employeurs qui ont recours à cette main-d'œuvre doivent démontrer, aux autorités des programmes gouvernementaux d'embauche des TÉT, avoir exploré en vain toutes les autres formes d'embauche locale. De façon générale, les employeurs soucieux de stabiliser cette main-d'œuvre au sein de leur entreprise renouvellent ces embauches année après année (maximum quatre ans cumulés selon les programmes). Mais il demeure que le système de réembauche est nominatif, et que les TÉT souhaitant être réembauchés l'année suivante se plieront aux exigences de l'emploi sans récrimination. Dans ces entreprises souvent de petite taille, les pratiques de SST sont très aléatoires, allant du meilleur au pire, d'une information sommaire traduite verbalement lors de l'arrivée des TÉT en début de saison à l'enseignement par vidéo des méthodes sécuritaires et hygiéniques de travail.
- 8 La constante dans ces trois types d'embauche est la précarité du lien d'emploi, très souvent accompagnée d'un cumul d'autres formes de précarité : de statut migratoire, de reconnaissance de compétences, de revenu et de barrières linguistiques. Une histoire sans fin, qui a toujours les mêmes conséquences en matière de SST, fragiliser les acquis durement obtenus. Sans se faire le porte-étendard de la lutte à la pauvreté, tous les acteurs concernés par ces embauches, les employeurs, les syndicats, les professionnels de l'intégration et ceux de la SST devraient s'associer pour déployer une stratégie afin de rendre accessibles les mesures de SST sans égard au statut d'emploi des travailleurs. Sans une action concertée, les exigences du marché du travail pour une flexibilité toujours plus grande des emplois s'imposeront au détriment de la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs.
- 9 Cette action concertée doit être menée à tous les paliers. Sur le plan international, il faut établir des normes d'embauche des travailleurs transnationaux pour éviter que les pays en développement en quête de placement pour leur main-d'œuvre en chômage et les pays en recherche d'une main-d'œuvre pour combler leur pénurie de travailleurs réduisent à la baisse les conditions de travail et de SST. Sur le plan national, il faut imposer les normes de SST dans tous les milieux pour freiner les effets pervers de la discrimination raciale et ethnique d'insertion en emploi dont sont victimes des travailleurs migrants, des pratiques qui entraînent un glissement des exigences en matière de SST. Sur le plan régional, il faut que les instances publiques de SST puissent protéger tous les travailleurs indépendamment de la précarité de leur emploi, qu'elles puissent les identifier dans tous les milieux de travail, les informer, les former, et les inclure dans les plans de dépistage. Dans les secteurs d'activité de production de biens et de services, il faut réviser les pratiques de SST en tenant compte des profils de

précarité des travailleurs. Et sur le plan local, il faut que les entreprises et les collectifs de travail développent des approches inclusives des pratiques de SST auprès des travailleurs ayant des liens d'emploi précaires.

- 10 Ce numéro *Migration et SST* réunit des auteurs canadiens intéressés à la situation des travailleurs migrants. Chacun des articles aborde la précarité des conditions de SST de ces travailleurs migrants sous les différentes facettes du travail, des pratiques de SST et de leur parcours d'indemnisation lorsqu'ils sont victimes d'un accident ou d'une maladie. Il se dégage de ces travaux, et particulièrement de l'article de Stéphanie Premji « Mécanismes d'inégalités en santé et sécurité : modèle conceptuel et agenda de recherche », un ensemble bien circonscrit des barrières linguistiques, culturelles et organisationnelles à un juste exercice du droit à la SST. Un ensemble surmontable de barrières, mais qui nécessite une volonté politique concertée afin de freiner l'émergence des inégalités sociales de santé. Certains efforts, comme l'illustrent les auteurs Kosny et coll., ont été consentis pour adapter culturellement et linguistiquement des actions afin d'assurer un minimum d'information aux travailleurs récemment immigrés. Leur article sur le développement d'un outil d'information ciblé est certainement un bel exemple pour développer une pratique interculturelle de la SST. Bien qu'il soit tout à fait légitime de s'intéresser aux nouveaux arrivants, il ne faut pas oublier les travailleurs migrants installés depuis quelques années et occupant des emplois dans des entreprises qui n'offrent pas ou peu d'encadrement en matière de SST. C'est notamment le cas des travaux de Gabrielle Legendre et coll. auprès des travailleurs des petites entreprises et de Jessica Dubé et coll. auprès des travailleurs d'agences de placement de personnel. Dans les deux cas, ces travailleurs souvent victimes de discrimination à l'embauche occupent temporairement des emplois correspondant peu à leurs qualifications. Ces emplois d'insertion sur le marché du travail, très souvent des emplois de manutention, sont très éloignés de leur formation académique. Les travailleurs migrants occupent ces emplois exigeants physiquement pour lesquels ils n'ont pas été formés, et s'exposent indûment à des lésions, surtout à des troubles musculo-squelettiques liés aux mouvements répétitifs. S'ils sont informés, soutenus et accompagnés, ils pourront réclamer sans trop d'embûches des indemnisés et bénéficieront des soins de réadaptation. Comme le soulignent Daniel Coté et ses coll. dans leur article « Comprendre le processus de réadaptation et de retour au travail dans le contexte des relations interculturelles », même si les travailleurs migrants victimes de lésions professionnelles surmontent toutes les barrières administratives, la rencontre interculturelle dans le contexte de la réadaptation n'est pas simple. Il y a tout un décalage de vocabulaire et d'attentes entre les professionnels de la réadaptation et les travailleurs migrants. Tout en aspirant à retrouver leur condition antérieure de santé, les travailleurs migrants nourrissent l'espoir, au moment d'être consolidés, d'être affectés à un travail correspondant à leur formation et non à l'emploi occupé au moment de la lésion. Si la rencontre interculturelle est complexe pour des travailleurs migrants de longue date, elle l'est davantage pour les travailleurs migrants non résidents, comme les travailleurs étrangers temporaires (TÉT). Comme le démontrent les travaux de Janet McLaughlin, Jeanne Henneberry, Sylvie Gravel et leurs collaborateurs respectifs, les TÉT originaires du Mexique, du Guatemala ou du Honduras cumulent toutes les précarités : de statut, de lien d'emploi, de résidence, de revenu et de conditions de SST. Peu importe la province et le secteur d'activité qui les emploient, les TÉT sont généralement embauchés par de petites et moyennes entreprises où les structures de SST sont minimales et rarement adaptées au contexte

interculturel. Et finalement, comme le démontrent les résultats de l'étude de Jill Hanley et coll., les travailleurs migrants à statut précaire ont de sérieux problèmes d'accès au système de santé s'ils ne bénéficient pas d'une assurance particulière pour couvrir le délai de carence entre leur arrivée et la régularisation de leur statut. Ces huit travaux ont été menés en parallèle, en dehors d'une programmation de recherche concertée. Pourtant, leurs résultats convergent : les travailleurs migrants cumulent un ensemble de précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail.

- 11 Ce numéro spécial de *PISTES Migrants et SST*, n'est certes qu'un échantillon des études canadiennes en cours, mais il se veut une contribution à une action concertée en matière de SST des emplois à statut précaire sur le plan national et international. Les auteurs de ce numéro souhaitent inviter les lecteurs, les professionnels et les décideurs en SST à amorcer une réflexion sur l'externalisation des risques de SST en exportant les processus de production dangereux des pays du Nord vers les pays en développement. Un phénomène que tentent de dénoncer les organismes de coopération internationale impuissants à freiner l'engouement des pays en développement pour la création d'emplois. Les auteurs de ce numéro spécial invitent les lecteurs à poser un regard critique sur les inégalités sociales de santé que les pratiques de SST peuvent engendrer chez les travailleurs migrants et à adopter une approche équitable afin de surmonter le cumul de précarités de ces travailleurs.